

## PLAN DE TRABAJO DOCENTE

### 1. ESTRUCTURA DE LA CÁTEDRA

.....  
Profesor Titular interino, dedicación simple

.....  
Profesor adjunto interino, dedicación simple

#### **.LA/LPs Carmen R. PENSADO**

Jefe de Trabajos Prácticos Interina, dedicación simple

#### **LPs María V. ARTIGAS.**

Ayudante de Primera Interino, dedicación simple

### 2. OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA:

#### 2.1. GENERALES

1. Apreciar la importancia del comportamiento organizacional como uno de los factores clave de determinación y condicionamiento de la eficacia, eficiencia y efectividad de las organizaciones.
2. Comprender el carácter multidimensional, dinámico y situacional del comportamiento organizacional privilegiando el ejercicio del pensamiento reflexivo y el enfoque sistémico – holístico más allá de la extracción o copia de respuestas en libros.
3. Desarrollar el cuestionamiento y la actitud crítica - constructiva frente a la realidad.
4. Aprender el contenido y la trascendencia de la dimensión del Comportamiento Organizacional dentro del campo del conocimiento de la Administración, para armonizar y lograr la integración teórica-técnica y practica.
5. Valorar la dimensión axiológica y técnica de la asignatura y en particular el compromiso social que de ella resulta.
6. Lograr el manejo de procesos y técnicas para el relevamiento, análisis y diagnóstico del comportamiento organizacional en todo tipo de organizaciones.
7. Investigar las interrelaciones de las variables del Comportamiento Organizacional y sus efectos o consecuencias en las organizaciones.
8. Compatibilizar los intereses de la organización y los de la sociedad, con una visión profundamente ética.

Para ello, se proponen incursionar por medio de:

- a.- Canal lógico: En concordancia con su esquema, se busca la comprensión de los postulados básicos de las Ciencias de la Administración y del Comportamiento, mediante el uso de las metodologías, las técnicas y el vocabulario propios de la disciplina.
- b.- Canal intuitivo: Mediante la captación intuitiva de los fenómenos, se podrán establecer relaciones, determinar y precisar problemas y conexiones que afecten el comportamiento de las organizaciones en su realidad singular y social.
- c.- Canal del compromiso: Asumiendo una actitud de compromiso con la realidad de las organizaciones argentinas, se podrá adoptar una posición/ es valorativa/ s con respecto al contexto y sus componentes.

#### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

##### 1. Introducción

- 1.1 Explicar la finalidad y los objetivos del Comportamiento Organizacional como campo interdisciplinario y área de investigación aplicada..
- 1.2 Describir las fuentes de datos de investigaciones del comportamiento organizacional
- 1.3 Reflexionar sobre la aplicación de los resultados y aportes de las investigaciones del comportamiento organizacional

- 1.4 Identificar las variables independientes y dependientes del comportamiento organizacional.

## **2 La organización como texto de lo social y contexto de las conductas individuales y grupales de sus miembros**

- 2.1 Interpretar la doble lectura de la organización como texto y como contexto.
- 2.2 Distinguir y caracterizar las unidades significativas de expresión del comportamiento organizacional.
- 2.3 Reconocer las nuevas demandas de competencias conductuales individuales y grupales en las organizaciones actuales.
- 2.4 Analizar el contexto actual y los desafíos que enfrentan las organizaciones desde su comportamiento interno y externo.

## **3 Las relaciones individuo-organización**

- 3.1 Comprender la naturaleza compleja del hombre y sus efectos en el comportamiento organizacional
- 3.2 Analizar la dinámica relacional individuo-organización
- 3.3 Rescatar la importancia de la combinación inteligente de personalidad, capacidades y actitudes para el desarrollo de comportamientos laborales exitosos.

## **4 Las relaciones intra e intergrupales en la organización**

- 4.1 Analizar la dinámica intra e intergrupales
- 4.2 Identificar los roles psicosociales que el grupo deposita en sus miembros y los efectos que producen en el grupo.
- 4.3 Valorizar la doble función de los grupos: organizacionales y psicológicas
- 4.4 Describir el pensamiento grupal e identificar sus síntomas desde el comportamiento manifiesto y lo subyacente.
- 4.5 Reconocer las contribuciones del coordinador en la orientación del comportamiento grupal.

## **5 El comportamiento de los equipos de trabajo**

- 5.1 Reflexionar sobre la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones.
- 5.2 Explicar el proceso de transformación de grupo de trabajo a equipo de trabajo.
- 5.3 Conocer y aplicar técnicas para el desarrollo de equipos de trabajo.
- 5.4 Reconocer las contribuciones del facilitador en la formación y desarrollo de los equipos.

## **6 Las relaciones de poder, autoridad y liderazgo en la organización**

- 6.1 Entender la relación entre poder, autoridad, liderazgo y comportamiento organizacional.
- 6.2 Reconocer la importancia de la implementación de estilos de poder, autoridad y liderazgo adecuados a la situación, a la tarea y a los miembros.
- 6.3 Caracterizar el comportamiento político en las organizaciones desde los niveles individual, de coalición y de redes

## **7 Cultura organizacional**

- 7.1 Analizar las capas y funciones de la cultura organizacional
- 7.2 Reconocer las influencias que ejerce la cultura organizacional en los comportamientos individuales y grupales de sus miembros.
  - 7.3 Especificar las acciones que los administradores pueden emprender para mejorar el ambiente ético de la organización.

## **8 Cambio organizacional y aprendizaje organizacional**

- 8.1 Analizar las fuerzas internas y externas que crean la necesidad de cambios en el comportamiento organizacional
- 8.2 Reflexionar sobre las razones individuales, grupales y organizacionales de la resistencia al cambio y de los problemas de aprendizaje en las organizaciones.
- 8.3 Elaborar estrategias alternativas para superar la resistencia al cambio
- 8.4 Analizar el proceso que usan las organizaciones para desarrollar la capacidad de aprendizaje

## **9 Análisis y Diagnóstico del Comportamiento Organizacional**

- 9.1 Reconocer la importancia que tiene el Diagnóstico del Comportamiento Organizacional en la formulación del plan

estratégico global.

- 9.2 Entender el proceso que conduce a la formulación del Diagnóstico del Comportamiento Organizacional.
- 9.3 Reconocer la metodología adecuada que permita llegar a un diagnóstico real del Comportamiento organizacional.
- 9.4 Identificar diseños alternativos para la presentación del Informe: "Diagnóstico del Comportamiento Organizacional".

### **3. ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS A UTILIZAR**

- 3.1. Proyección de los videos: "Liderazgo efectivo: Entrevista a Carlos Bianchi" y "Psicogeometría" y debate dirigido **con presentación de Informe Individual de uno de los videos**, sobre las siguientes cuestiones:
  - 3.1.1. Trabajo en grupo y trabajo en equipo.
  - 3.1.2. Los roles del Líder: Facilitador y Coordinador en los grupos y equipos de trabajo.
  - 3.1.3. El comportamiento organizacional orientado a la calidad de sus productos y/ o sus servicios a la sociedad.
  - 3.1.4. Alineación de los comportamientos individuales-grupales-organizacional con la estrategia global del negocio.
  - 3.1.5. Variables internas y externas que influyen en el comportamiento organizacional
  - 3.1.6. Ética y Comportamiento organizacional. Crisis y Valores.
  - 3.1.7. La organización aprendedora
- 3.2. Análisis de Casos relacionados con los contenidos de la asignatura, **con presentación de Informe Individual de uno de los Casos:**  
6 Casos seleccionados: 1 "Levy Strauss" 2 "Un caso de fusión: Delta Western" 3 "Lincoln Co." 4 "Fútbol político" 5 "Monopole Industrial" 6 "Imaginar el trabajo en equipo"
- 3.3. Presentación de: Informe-Diagnóstico del Comportamiento Organizacional de una organización real

### **4. ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DE LOS CONTENIDOS RELEVANTES DE LA ASIGNATURA:** Para integrar los contenidos de la asignatura se han establecido diferentes cursos de acción.

- 4.1. Con el desarrollo por parte de los docentes de los contenidos programáticos más relevantes de la asignatura y con la activa participación de los alumnos, se procurará que éstos alcancen los objetivos generales y específicos de la asignatura.
- 4.2. Con el desarrollo de los trabajos prácticos se integrarán los conceptos teóricos a las situaciones reales del comportamiento en las organizaciones. en cada una de las temáticas abordadas en la asignatura.
- 4.3. Con las "DISCUSIONES TEMÁTICAS DIRIGIDAS" y el "ANÁLISIS DE CASOS" se pretende que el alumno desarrolle conceptos referidos al comportamiento de las personas, los grupos, los equipos y la organización toda en su dinámica Interaccional, que le permitan apreciar el factor humano como ente autónomo de decisiones dentro de la organización, que determina y condiciona la eficacia y eficiencia de la misma. Para ello integrará los conocimientos que adquiera al analizar la bibliografía de diferentes unidades temáticas, con las experiencias personales – si así hubiera ocurrido – por haber trabajado o las conclusiones que haya obtenido observando el trabajo de otras personas. Se procurará que durante la exposición presente su visión del tema, planteando acuerdos y divergencias entre autores y alternativas de solución que se adecuen a diferentes circunstancias con una visión crítica.
- 4.4. Con el "DIAGNÓSTICO del COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL" los alumnos realizarán un trabajo de investigación exploratoria y de campo. Constituidos en grupos, se avocarán a realizar una actividad pedagógica de RELEVAMIENTO y ANÁLISIS del comportamiento organizacional de una organización real que culminará con la presentación de un informe escrito y exposición oral. El objetivo perseguido es la comprensión del tema Diagnóstico del comportamiento organizacional, del proceso y técnicas para su relevamiento y elaboración del Informe Final.

### **5. RÉGIMEN DE EVALUACIÓN**

5.1. **DE LOS PARCIALES:**

- 5.1.1. Las evaluaciones parciales podrán tener temarios acumulativos y durarán como máximo cuatro (4) horas reloj en total, considerando teórico y práctico. Cada uno de los exámenes tendrá un único recuperatorio. La nota obtenida en el examen recuperatorio reemplazará a la nota del parcial correspondiente.
- 5.1.2. En los enunciados de las pruebas parciales se consignarán, los criterios de evaluación y los requisitos de aprobación.
- 5.1.3. La nota final se consignará en la evaluación.

5.2. **DE LAS ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS:**

- 5.2.1. De las “Discusiones temáticas dirigidas” y del “Análisis de Casos” se evaluará si el alumno ha alcanzado la integración de los contenidos que se plantean en el punto 4.3.
- 5.2.2. De la “Presentación de Informe Diagnóstico del comportamiento de una organización real” se evaluarán las actividades de investigación de campo - exploratoria que realice el grupo para llegar al diagnóstico final de la organización que hayan elegido, incluyendo los materiales periodísticos y de otro tipo recogidos, observación focalizada, entrevistas realizadas y/ o encuestas tomadas, aplicación de la bibliografía específica, bibliografía adicional y solidez de los informes escrito y oral presentados.

5.3. **EVALUACIÓN HABILITANTE:**

Tendrá derecho a rendir la evaluación habilitante el alumno que haya aprobado: una evaluación parcial teórico-práctica y la actividad pedagógica de investigación de campo –exploratoria.  
Tendrá lugar en la primera fecha de examen final posterior a la finalización de la cursada, y abarcará los temas incluidos en la evaluación parcial desaprobada, sin consistir en un examen final de cursada. Le serán aplicables las normas referidas a las evaluaciones parciales.

5.4. **EXAMEN FINAL DE CURSADO:** estarán habilitados para rendir este tipo de examen final de cursado, los estudiantes que:

- 5.4.1. Habiendo aprobado los parciales y el trabajo de campo exploratorio, no reúnan los requisitos exigidos para promocionar.
- 5.4.2. Aprueben el examen habilitante.
- 5.4.3. Versará sobre los siguientes temas:
  - 5.4.3.1. Introducción.
  - 5.4.3.2. El comportamiento organizacional como texto del sistema social y contexto de las conductas individuales y grupales de sus miembros.
  - 5.4.3.3. Las relaciones individuo-organización.
  - 5.4.3.4. Las relaciones intra e intergrupales en la organización.
  - 5.4.3.5. El comportamiento de los equipos de trabajo.
  - 5.4.3.6. Las relaciones de poder, autoridad y liderazgo en la organización.
  - 5.4.3.7. Cultura organizacional.
  - 5.4.3.8. Cambio organizacional y aprendizaje organizacional.
  - 5.4.3.9. Análisis y Diagnóstico del comportamiento organizacional.

**6. RÉGIMEN DE PROMOCIÓN**

Promocionará la asignatura el alumno que haya aprobado la totalidad de las evaluaciones parciales, logrando una nota promedio de seis (6) o más, y haya aprobado la investigación de campo exploratoria y uno de los dos informes individuales a los efectos de la cursada y promoción, instrumentados.

## **PROGRAMA DE LA ASIGNATURA**

### **7. Programa sintético**

- 1) Introducción.
- 2) El comportamiento organizacional como texto del sistema social y contexto de las conductas individuales y grupales de sus miembros
- 3) Las relaciones individuo - organización
- 4) Las relaciones intra e intergrupales en la organización
- 5) El comportamiento de los equipos de trabajo
- 6) Relaciones de poder, autoridad y liderazgo en las organizaciones
- 7) Cultura organizacional
- 8) Cambio organizacional y aprendizaje organizacional
- 9) Análisis y Diagnóstico del Comportamiento Organizacional

### **Bibliografía**

- |    |                       |
|----|-----------------------|
| A) | Básica obligatoria    |
| B) | Básica complementaria |
| C) | Artículos             |

8.

## PROGRAMA ANALÍTICO

### **Unidad 1: Introducción**

- 1.1 Comportamiento Organizacional y Organizaciones. El campo de estudio del Comportamiento Organizacional. Pasado y presente.
- 1.2 Principales fuentes y usos de las investigaciones sobre el Comportamiento Organizacional.
- 1.3 Los aportes de Morgan: Las metáforas de la organización.
- 1.4 El modelo de CO de Robbins: Niveles de análisis y variables. Contribuciones para la toma de decisiones estratégica.

#### Bibliografía Básica

- 1.1 KINICKI y KREITNER (14) Capítulo 1
- 1.2 GORDON (17) Capítulo 1
- 1.3 KINICKI y KREITNER (14) Capítulo 1  
KRIEGER (15) Capítulo 1
- 1.4 ROBBINS (26) Introducción y Capítulo 1

#### Bibliografía Complementaria

MORGAN ( 20)

### **Unidad 2: La organización como texto del sistema social y contexto de las conductas individuales y grupales de sus miembros.**

- 2.1 Modernidad y posmodernidad en el nivel social, en las organizaciones en general y en las empresas en particular.
- 2.2 El comportamiento de la organización y su doble función. Texto y Contexto. Dominios. Relaciones entre dominios. Metáforas de la organización: máquina vs organismo.
- 2.3 El comportamiento de la empresa unipersonal. Sus efectos en la conducta individual, grupal y organizacional.
- 2.4 La organización como sujeto enunciativo. Unidades significativas de expresión, áreas y componentes.

#### Bibliografía Básica

- 2.1. SCHVARSTEIN (33) Capítulo 1
- 2.2. MORGAN (20) Capítulos 2 y 3  
ETKIN y SCHVARSTEIN (11). Capítulos 8 y 9.
- 2.3 SCHLEMENSON (31) Capítulo 5
- 2.4 PENSADO (23) Material de Cátedra.

#### Bibliografía Complementaria

ARGYRIS (37)  
ARNOTT ( 36)  
CORIAT (41)  
TOFFLER (59)  
TOFFLER (60)

### **Unidad 3. Las relaciones individuo – organización**

- 3.1 La complejidad de la naturaleza humana. Principales atributos de la personalidad que influyen en el comportamiento organizacional.
- 3.2 El individuo sujeto y el individuo objeto de la organización.
- 3.3 El contrato entre el individuo y la organización: legal, psicológico, significativo. Rol y Desempeño.
- 3.4 El espacio organizacional y el individuo. Espacio - abstracción organizacional y espacio - abstracción individual. Espacio - materialización organizacional y espacio - materialización individual. La organización convocante. Relaciones armónicas y contradictorias.

#### Bibliografía obligatoria

- 3.1. KRIEGER (15) Capítulo 2  
SCHEIN (29) Capítulo 6
- 3.2. SCHVARSTEIN (34) Capítulo 1
- 3.3. PENSADO (22) Material de Cátedra.  
SCHEIN (29) Capítulo 2
- 3.4. DESSORS (7) CAPÍTULO 3  
SCHVARSTEIN (34) Capítulo 5

Bibliografía Complementaria

- CASADO (40)
- DAVIS y NEWSTROM (43)
- ROBBINS (26)
- SCHEIN (27) Capítulos 3 - 4 y 5

**Unidad 4 Las relaciones intra e intergrupales en la organización**

- 4.1 Concepciones sociológicas y psicológicas de grupo.
- 4.2 Grupos objeto y grupos sujeto. Supuestos básicos del comportamiento grupal. Tipologías.
- 4.3 Factores individuales, organizacionales y situacionales que determinan el comportamiento del grupo. Funciones de los grupos de tareas: organizacionales y psicológicas.
- 4.4 Modalidades de interacción grupo - organización. Problemas intergrupales en las organizaciones: competencia, integración.
- 4.5 Semiótica del conflicto en los procesos intra e intergrupales: Racionalidad presente y racionalidad subyacente.
- 4.6 El rol del coordinador como articulador grupo-organización.

Bibliografía Básica

- 4.1 ANZIEU (2) Capítulos 1 y 2  
HOSTE en BERNARD (4) Capítulo 1
- 4.2 BERNARD (5). Artículo Científico  
GRINBERG (12) Capítulo 1  
KORDON en BERNARD (4) Capítulo 2  
SCHVARSTEIN (34) Capítulo 1
- 4.3 SCHEIN (29) Capítulo 9  
ROMERO (28) Capítulo 3
- 4.4 SCHEIN (29) Capítulo 10
- 4.5 SCHVARSTEIN (34) Capítulo 1
- 4.6 PENSADO (24) Material de Cátedra.

Bibliografía Complementaria

- BION (39)
- FERNÁNDEZ (44)
- JOSINER (46)
- KAÉS (47)
- LAPASSADE (48)
- LEWIN (51)

**Unidad 5 El comportamiento de los equipos de trabajo**

- 5.1 De grupos a equipos de trabajo. Caracterización del proceso y sus etapas..
- 5.2 Proceso de diseño y desarrollo de equipos. Estructura y equipo funcional. Alcance de la organización por equipos. Clases de equipos. Caracterización de su comportamiento en la organización.
- 5.3 Aprendizaje en equipo. Condiciones requeridas.
- 5.4 Cambios y conflictos: El rol del líder intra equipo. El rol del facilitador inter equipos. Empowerment.
- 5.5 Criterios para evaluar la efectividad de un equipo.

Bibliografía Básica

- 5.1 ARTIGAS ( 3). Material de Cátedra
- 5.2 DRUCKER (9) Capítulos 8  
DRUCKER (8) Capítulo 45
- 5.3 SENGE (35) Capítulo 12  
KINICKI (14) Capítulo 10  
MORGAN (21) Capítulo 9
- 5.4 ARTIGAS ( 3) Material de Cátedra
- 5.5 KINICKI (14) Capítulo 10

Bibliografía Complementaria

- KRIEGER (15)
- ROBBINS (26)
- SCOTT y JAFFE (55)

**Unidad 6 El comportamiento gerencial y las relaciones de poder, autoridad y liderazgo en las organizaciones**

- 6.1 Definiciones psicológicas y sociológicas del poder, autoridad y liderazgo. Metáfora de la organización como sistema de gobierno y de actividad política.
- 6.2 Las constelaciones de poder. La dinámica del poder y sus efectos en el comportamiento organizacional.
- 6.3 Semiótica de la jerarquía, del poder y del liderazgo.
- 6.4 El comportamiento gerencial efectivo en situaciones de conflictos y en procesos de cambio.

Bibliografía Básica

- 6.1 MORGAN (20) Capítulo 6  
ETKIN (10) Capítulo 3  
MINTZBERG (19) Capítulo 1
- 6.2 KRIEGER (15) Capítulo 9  
BERNOUX (6) Capítulo 7. Caso N ° 4  
MINTZBERG (19) Capítulo 3
- 6.3 SCHVARSTEIN (34) Capítulo 1
- 6.4 ETKIN y SCHVARSTEIN (11). Capítulo 5.  
GOLEMAN (16). Capítulos 1, 2 y 3  
HERRERO MITJANS (18) apartado 1.5

Bibliografía Complementaria

- BERNOUX (6) Capitulo 5
- DRUCKER (8)
- MARTÍN (52)
- STRAUSS Y SAYLES (58)

**Unidad 7 Cultura organizacional**

- 7.1 Fundamentos psicosociales sobre la formación y desarrollo de la cultura organizacional. Metáfora de la organización como cultura.
- 7.2 Indicadores y manifestaciones culturales: clima organizacional, presunciones básicas, normas, interacciones, símbolos, subculturas, el medio físico, relaciones con el entorno organizacional.
- 7.3 Imagen organizacional vs identidad organizacional. Identidad y cultura. Identidad y cambio.
- 7.4 Las tensiones del discurso identificadorio de las organizaciones: características del discurso. Discurso identificadorio y comunicación global. Caracterización de la credibilidad: el decir y el hacer. Los pilares de una organización creíble.
- 7.5 La auditoría de la cultura. Instrumentos: cuestionarios, encuestas, entrevistas, observación directa.

Bibliografía Básica

- 7.1 MORGAN (20) Capítulo 5
- 7.2 KINICKI (14) Capítulo 2



HOFSTEDE (13) capítulo 37 y 38  
7.3 y 7.4 SCHVARSTEIN (34) Capítulo 6 y 7  
7.5 PENSADO. (25) Material de Cátedra.

#### Bibliografía Complementaria

GARMENDIA (45)  
KRIEGER (15)  
LESSEM (50)  
MINTZBERG (53)  
SCHEIN ( 57)

#### **Unidad 8 Cambio organizacional y aprendizaje organizacional.**

- 8.1 Las fuerzas del cambio en el comportamiento organizacional. Semiótica del cambio. Metáfora de la organización como cambio y transformación.
- 8.2 Los problemas de aprendizaje en las organizaciones como obstáculo para el cambio y el aprendizaje de nuevos comportamientos organizacionales. Hacia la autoorganización: la metáfora de la organización como cerebro.
- 8.3 Las condiciones organizacionales clave para lograr transformación y aprendizajes efectivos. Estrategias alternas para superar la resistencia al cambio

#### Bibliografía Básica

- 8.1 MORGAN (20) Capítulo 8  
KRIEGER (15) Capítulo 10  
KINICKI (14) Capítulo 16
- 8.2 SENGE (35). Capítulos 1 y 2  
MORGAN (20) Capítulo 4
- 8.3 SENGE (35). Capítulos 1 y 2  
SCHEIN (29) Capítulo 13  
KINICKI (14) Capítulo 16

#### Bibliografía Complementaria

BILANCIO (38)  
CORTINA (42)  
NEFFA (54)  
GARMENDIA (45)  
SCHEIN (56)

#### **Unidad 9 Análisis y Diagnóstico del Comportamiento Organizacional**

- 9.1 Definición. Alcance. Componentes.
- 9.2 El proceso de análisis y diagnóstico del comportamiento organizacional. Diseño del Informe final.
- 9.3 Las 7 dimensiones clave para su abordaje: el proyecto, la tarea y la tecnología, la estructura organizativa, las relaciones interpersonales o la integración psicosocial, aprovechamiento del talento humano, los grupos internos de poder, el contexto. Interdependencia de las dimensiones..
- 9.4 Momentos del análisis del comportamiento organizacional. Tensiones.
- 9.5 El rol del usuario y el rol del analista organizacional..

#### Bibliografía Básica

- 9.1 KRIEGER (15) Capítulo 11  
RODRÍGUEZ MANSILLA (27) Capítulo 2  
SCHLEMENSON (32) Capítulo 6
- 9.2 RODRIGUEZ MANSILLA (27) Capítulo 8 y 9  
ALTSCHUL (1) Capítulo 1

- 9.3 SCHLEMENSON (32) Capítulo 6  
 SCHVARSTEIN (34) Capítulo 1  
 9.4 y 9.5 SCHVARSTEIN (33) Capítulo 5  
 9.4. y 9.5 SCHLEMENSON (30) Artículo

Bibliografía Complementaria

- KRIEGER (15)  
 LAWRENCE Y LORSCH (49)

**9. BIBLIOGRAFÍA**

**A.- BÁSICA OBLIGATORIA**

- 1 ALTSCHUL, C. (1978). *Elementos básicos en el trabajo con organizaciones*. Buenos Aires.
- 2 ANZIEU, D. y otros. (1977). *La dinámica de los grupos pequeños*. Kapelusz. Buenos Aires.
- 3 ARTIGAS, M. V. (2008). *¿Grupo o Equipo de trabajo? Primeras aproximaciones teóricas*. Material de Cátedra.
- 4 BERNARD, M. y otros. (1995). *Desarrollos sobre grupalidad*. Lugar Editorial. Buenos Aires.
- 5 BERNARD, M. (1991). "Los grupos burocratizados" en: *Revista de Psicología y Psicoterapia de grupo*. Bs. Aires.
- 6 BERNAUX, P. (1985). *La Sociología de las organizaciones*. Du Seuil. París.
- 7 DESSORS, D. y otros. (1998). *Organización del trabajo y salud*. Lumen. Buenos Aires. .
- 8 DRUCKER, P. (1976). *La gerencia. Tareas, responsabilidades y prácticas*. El Ateneo. Bs.As.
- 9 DRUCKER, P. (1996). *La administración en una época de grandes cambios*. Sudamericana. Buenos Aires.
- 10 ETKIN, J. (2000). *Política, gobierno y gerencias de las organizaciones*. Prentice May, Buenos Aires.
- 11 ETKIN, J. y SCHVARSTEIN, L. (2005). *Identidad de las organizaciones. Invariancia y Cambio*. Paidós. Bs. Aires
- 12 GRINBERG, L. y otros. (1976). *Introducción a las ideas de Bion*. Nueva Visión. Buenos Aires.
- 13 HOFSTEDE, G. (1999). *Culturas y organizaciones – el software mental*. Alianza. Madrid.
- 14 KINICKI, A. y KREITNER, R. (2003). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill. México.
- 15 KRIEGER, M. (2001). *Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional*. Prentice Hall. Buenos Aires.
- 16 GOLEMAN, D. (1999). *La inteligencia emocional en la empresa*. Vergara. Barcelona
- 17 GORDON, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México.
- 18 HERRERO MITJANS, S. y otros (2005). *La comunicación incomunicada*. Temas. Buenos Aires.
- 19 MINTZBERG, H. (1992). *El poder en la organización*. Ariel Economía. Barcelona.
- 20 MORGAN, G. (1989). *Imágenes de las organizaciones*. Alfaomega. México.
- 21 MORGAN, G. (1999). *Imagin-i-zación*. Granica. Barcelona.
- 22 PENSADO, C. (2003). "El individuo en la organización: satisfacciones y sufrimientos". Material de Cátedra.
- 23 PENSADO, C. (2006). "La organización: sujeto enunciador de significados". Material de Cátedra.
- 24 PENSADO, C. (2007). "El rol del Coordinador en el grupo de tareas". Material de Cátedra.
- 25 PENSADO, C. (2008). "La auditoría de la cultura organizacional". Material de Cátedra..
- 26 ROBBINS, S. y COULTER, M. (1996). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall. Bs. As.
- 27 RODRIGUEZ MANSILLA, D. (1995). *Diagnóstico Organizacional*. Facultad de Ciencias Sociales. Instituto de Sociología. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- 28 ROMERO, R. (1987). *Grupo, objeto y teoría*. Lugar Editorial. Buenos Aires.
- 29 SCHEIN, E. (1982). *Psicología de las organizaciones*. Prentice Hall. México.
- 30 SCHLEMENSON, A. "Crisis y valores en las organizaciones" en ENOIKOS: *en busca de la ética pérdida*. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA. 1998. Año IV. Nº 13
- 31 SCHLEMENSON, A. (1988). *Análisis organizacional y empresa unipersonal*. Paidós. Buenos Aires.
- 32 SCHLEMENSON, A. (1990). *La perspectiva ética en el análisis organizacional*. Paidós. Buenos Aires.
- 33 SCHVARSTEIN, L. (2000). *Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas*. Paidós. Buenos Aires.
- 34 SCHVARSTEIN, L. (1995). *Psicología Social de las organizaciones. Nuevos aportes*. Paidós. Buenos Aires.
- 35 SENGE, P. (1997). *La quinta disciplina*. Granica. Madrid.

**B.- BÁSICA COMPLEMENTARIA**

- 36 ARNOTT, D. (2002). *El culto a la empresa (el engañoso atractivo de la organización devoradora)*. Paidós. Bs. As.
- 37 ARGYRIS, Ch. *Personalidad y organización*. Centro de Perfeccionamiento de Funcionarios.
- 38 BILANCIO, G. (2001). *Antióxido. Claves para crear el futuro de la empresa*. Pearson Education. Buenos Aires
- 39 BION, W (1963). *Experiencias en grupos*. Paidós. Buenos Aires.

- 40 CASADO, J. M. (2003). *El valor de la persona (Nuevos principios para la gestión del capital humano)*. Prentice Hall, Madrid,
- 41 CORIAT, B. (1992). *Pensar al revés (Trabajo y organización en la empresa japonesa)*. Siglo Veintiuno. Madrid,
- 42 CORTINA, A. (2003). *Construir Confianza (Ética de la empresa, la sociedad de la información y las comunicaciones)*. Trotta. Madrid,
- 43 DAVIS, K. y otro. (1992). *El comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill. México.
- 44 FERNÁNDEZ A. M. (1992). *El campo grupal. Notas para una genealogía*. Nueva Visión. Bs. As.
- 45 GARMENDIA, J. (1990). *Desarrollo De la organización y cultura de la empresa*. Esic. Madrid.
- 46 JOSINER, G. (1996). "Grupos centrados en la tarea: Un modo de repensar a Enrique Pichón Riviere" en: *Actualidad Psicológica*. Nº 231. Buenos Aires
- 47 KAES, R. (1995). *El grupo y el sujeto del grupo*. Amorrortu Editores. Buenos Aires.
- 48 LAPASSADE, G. (1985). *Grupos, organizaciones e instituciones*. Gedisa. México..
- 49 LAWRENCE y LORSCH. (1973). *Desarrollo de organizaciones: diagnóstico y acción*. Fondo Educativo Interamericano. México.
- 50 LESSEM, R. (1992). *Gestión de la cultura corporativa*. Diaz de Santos. Madrid.
- 51 LEWIN, K. ( 1978). *La teoría del campo en la Ciencia Social*. Paidós. Buenos Aires.
- 52 MARTÍN, M. A. (1992). "Estilos Negociadores" en: Revista Alta Gerencia Nº 7, Buenos Aires.
- 53 MINTZBERG, h. Y otros (1999). *Safari a la estrategia*. Granica. Madrid.
- 54 NEFFA, j. C. (1999). "Crisis de los paradigmas Taylorista y Fordista" en: Revista Realidad Económica. Nº160/61. Bs. As.
- 55 SCOTT, C y JAFFE, D. (1994). *Empowerment*. Grupo Editorial Iberoamericano. México.
- 56 SCHEIN, E. (1977). "Socialización organizacional y la profesión de la Administración de Empresas" en KOLB, D. y otros: *Psicología de las Organizaciones. Problemas contemporáneos*. Prentice Hall. México
- 57 SCHEIN, E. (1982). *La cultura empresarial y liderazgo*. Prentice Hall. México.
- 58 STRAUSS Y SAYLES. (1967). *Los problemas humanos de la Dirección*. Herrero Hnos. México,
- 59 TOFFLER, A. (1980). *La tercera ola*. Plaza y Janes. Barcelona.
- 60 TOFFLER, A. ( 1983). *La empresa flexible*. Plaza y Janes. Barcelona.

### C.- ARTÍCULOS

- 61 ADLER P. y COLE R.: "LA CAPACIDAD DE APRENDER". (A.G. IV-453).
- 62 CASTELLI V.: "MOVILIZANDO ENERGÍAS HUMANAS". (A. G. IV-485).
- 63 FAINSTEIN, H.: "LA MODA, EL MODO DE TRABAJO EN EQUIPO". (A. G. IV-35).
- 64 FLOWERS V. y HUGES C.: "LA PERMANENCIA DEL PERSONAL Y SUS MOTIVOS". (A. E., V-37).
- 65 GABANCHO, L.: "CONFLICTO Y EQUILIBRIO EN LA ORGANIZACIÓN". (A. G., III-171).
- 66 GRINSTEIN, C.: "ORGANIZACIONES INTELIGENTES. UNA PRIMERA APROXIMACIÓN". (A. G., III-33).
- 67 GRINSTEIN, C.: "EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL". (A.G., IV-165).
- 68 GUGLIEMETTI, G.: "LA FLEXIBILIDAD ANTE EL CAMBIO". (A. G. IV-285).
- 69 HELLER, F.: "ALGUNAS CAUSAS DEL DESAPROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS". (A. E., IV-947).
- 70 KENT, P.: "INFLUENCIA ORGANIZACIONAL". (A. G. IV-323).
- 71 KOFMAN, A.: "LA INFORMACIÓN DE DOBLE VINCULO. UN LENGUAJE PARA LA ORGANIZACIÓN INTELIGENTE". (A. G., IV-91).
- 72 LORANGE P. y NELSON R.: "COMO EVITAR LA DECADENCIA ORGANIZACIONAL". (A. G. III-83).
- 73 LUPICA, A.: "LA GENTE EN LA EMPRESA". (A.G. IV- 401).
- 74 MARTÍN M. y ZUBIZARRETA A: "FACTORES QUE PRODUCEN RESISTENCIA AL CAMBIO". (C. y A., VII-322).
- 75 MARTÍN M. y ZUBIZARRETA A: "TÉCNICAS PARA LA INTRODUCCIÓN DE CAMBIOS".(C. y A., VIII-718).
- 76 MERTEL, L.: "EL LÍDER Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL ". (A. E., XIX-9).
- 77 MOREAU, N.: "LA DESCAPITALIZACIÓN HUMANA". (C. y A., I-27).
- 78 MUCCI O.: "EMPRESA FAMILIAR, CAMBIO Y TERAPIA FAMILIAR".(A. E., XIX-385).
- 79 PASTERNAK, S.: "EL CAMBIO SOCIAL EN LA EMPRESA".(A.E., V-1083).
- 80 RICO, R.: "LA ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL".(A. G.,IV-329).
- 81 RUBINZTEIN, J.: "LA COMUNICACIÓN COMO AGENTE DE CAMBIO. REDISEÑO ORGANIZACIONAL".(A. G., IV-1).
- 82 SCHEIN, E.: "COMO APRENDEN LAS ORGANIZACIONES. EL DESAFIO DE ENTRAR EN LA SALA VERDE".(A. G., IV-81).
- 83 SCHLEMENSON, A.: "ANÁLISIS ORGANIZACIONAL COMO ESTRATEGIA DE CAMBIO".(A. E., X-1029).

### ABREVIATURAS:

A. E.: Administración de Empresas.  
C. y A: Contabilidad y Administración.  
A y G: Alta Gerencia.

10.

**CRONOGRAMA**

18/03	T	Presentación de la asignatura. Unidad 1	
20/03	P	Unidad 1	✓
25/03	T	Unidad 2	
27/03	P	Unidad 2	✓
01/04	T	Unidad 2	
03/04	P	Unidad 2	✓
08/04	T	Unidad 3	
10/04	P	Unidad 3	✓
15/04	T	Unidad 3	
17/04	P	Unidad 3	
22/04	T	Unidad 4	
24/04	P	Unidad 4	✓
29/04	T	Unidad 4	
01/05	P	Unidad 4	
06/05	T	Unidad 5	
08/05	P	Unidad 5	
<b>13/05</b>	T	<b>PRIMER PARCIAL Teórico - Práctico</b>	
15/05	P	Unidad 5	✓
20/05	T	Unidad 6	
22/05	P	Unidad 6	✓
27/05	T	Unidad 6	
29/05	P	Unidad 6	✓
<b>03/06</b>	T	<b>RECUPERATORIO PARCIAL 1</b>	
05/06	P	Unidad 6	✓
10/06	T	Unidad 7	
12/06	P	Unidad 7	
17/06	T	Unidad 7	
19/06	P	Unidad 7	
24/06	T	Unidad 8	
26/06	P	Unidad 8	
01/07	T	Integración y Revisión	
03/07	P	<b>SEGUNDO PARCIAL TEÓRICO PRÁCTICO</b>	
08/07	T	Unidad 9	
10/07	P	Exposición Grupal del Trabajo de Campo	
15/07	T	Exposición Grupal del Trabajo de Campo	
17/07	P	<b>RECUPERATORIO SEGUNDO PARCIAL</b>	
<b>14/08</b>		<b>HABILITANTE - PRIMER LLAMADO FINAL</b>	
<b>28/08</b>		<b>SEGUNDO LLAMADO FINAL</b>	
<b>2008</b>			

**OBSERVACIONES:** El día y horario de PRÁCTICOS está sujeto a modificación.

Rendimiento académico de los alumnos en el curso inmediato anterior:

INCRITOS	APROBADOS	HABILITADOS	DESAPROBADOS	AUSENTES
75	46	3	9	17

11. Informe de los responsables respecto al:

- 11.1. **Funcionamiento general:** Se trabajó durante la cursada de manera coordinada y "en equipo" respetando y cumpliendo los horarios asignados de teóricos y prácticos, con participación permanente de ambos integrantes de la cátedra en las reuniones de seguimiento y de evaluación de la cursada sobre la marcha y al finalizar la misma. Se cumplió con el cronograma de actividades establecido.
- 11.2. **Consecución de objetivo:** Se alcanzaron los objetivos lográndose una integración de los mismos en el trabajo de investigación exploratoria de campo donde los alumnos en grupo pudieron expresar y volcar los contenidos aprendidos en el análisis de una organización real. Los Trabajos Prácticos basados en Estudio de Casos y la proyección de videos permitieron el debate, la participación y la aplicación de los contenidos teóricos.
- 11.3. **Cumplimiento de lo planificado:** se cumplió con la planificación presentada aunque faltó dedicar más tiempo a la unidad 9: Análisis y Diagnóstico Organizacional, en los temas referidos a técnicas específicas de abordaje.
- 11.4. **Rendimiento académico de los alumnos.** Alta participación en los teóricos y prácticos. Muy buen rendimiento en el trabajo de investigación exploratoria de campo.
- 11.5. **Potenciales acciones de mejora para el próximo año:** Se evaluó la necesidad de complementar las clases teóricas a partir de la unidad 3 con contenidos de la unidad 9: técnicas de relevamiento del comportamiento individual – grupal – cultura organizacional – aprendizaje y cambio organizacional. En la cursada del 2008 se llevará a cabo esta propuesta. Se revisó bibliografía obligatoria y complementaria, y se actualizó con la incorporación de nuevos textos y eliminación de otros por resultar redundantes. También se actualizó el módulo de Trabajos Prácticos con nuevos casos de empresas reales para su análisis.

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
 Mar del Plata, Año Académico 2008.

**PENSADO Carmen Rafaela**

Licenciada en Administración de Empresas. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UNMdP  
 Licenciada en Psicología c/ Seminarios de Orientación en PsicoSociología Organizacional. Facultad de Psicología. UNMdP  
 PosGrado en Dirección Estratégica y Gestión de Recursos Humanos. Universidad de Belgrano  
 Especializando en Docencia Universitaria. Facultad de Humanidades. UNMdP

**ARTIGAS, María Velia**

Licenciada en Psicología. Facultad de Psicología. UNMdP  
 Doctorando en Psicología del Trabajo. Facultad de Psicología. UBA.