



**INSTRUMENTO APLAN DE
TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**

Año: 2013

1- Datos de la asignatura

Nombre **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

Código 380

Obligatoria	X
Optativa	

Grado	X
Post-Grado	

Área curricular a la que pertenece **ADMINISTRACIÓN**

Departamento

Carreras **Licenciatura en Administración**

Ciclo o año de ubicación en la carrera/s **Tercer Año**

Carga horaria asignada en el Plan de Estudios:

Total	64
-------	-----------



**INSTRUMENTO APLAN DE
TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**

Semanal	4
---------	----------

Distribución de la carga horaria (semanal) presencial de los alumnos:

Teóricas	Prácticas	Teórico - prácticas
2	2	8 horas no presenciales

Relación docente - alumnos:

Cantidad estimada de Alumnos inscriptos	Cantidad de docentes		Cantidad de comisiones		
	Profesores	Auxiliares	Teóricas	Prácticas	Teórico-Prácticas
90	1	2	1	2	8 (no presenciales)



**INSTRUMENTO APLAN DE
TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**

2- Composición del equipo docente

Nº	Nombre y Apellido	Título/s
1.	AMILKAR, María Nicolasa Profesora Adjunta.	Lic en Psicología. Especialista en Psicología de los Vínculos. Pareja. Familia. Grupos y Organizaciones.
2.	PENSADO, Carmen Rafaela Jefa de Trabajos Prácticos y Ayudante de Trabajos Prácticos.	Lic en Administración de Empresas. Lic. en Psicología. Especializando en Docencia Universitaria.
3.	ARTIGAS, María Velia Ayudante de Trabajos Prácticos. (Con licencia)	Lic en Psicología. Especializando en Psicología Organizacional y del Trabajo. Doctoranda en Psicología. UBA.
4.		
5.		
6.		
7.		

Nº	Cargo	Dedicación	Carácter	Cantidad de horas semanales dedicadas a: (*)
----	-------	------------	----------	--



**INSTRUMENTO APLAN DE
TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**

	T	As	Adj	JTP	A1	A2	A d	Bec	E	P	S	Reg.	Inf.	Otros	Docencia		Investig	Ext.	Gest.
															Frente a alumnos	Totales			
1			X								X		X		2	10	-	-	-
2				X							X		X		2	10	-	-	-
3					X						X		X		2	10	-	-	-
4																			
5																			
6																			
7																			

3- Plan de trabajo del equipo docente

Articulación de la Materia en el Plan de Estudios

En relación a los propósitos institucionales e incumbencias de la carrera:

La materia **Comportamiento Organizacional** se vincula con los propósitos de la formación académico profesional, en tanto se propone promover en el alumno una visión clara, actualizada y problematizadora de saberes, provenientes del campo psicológico; que operen como soportes para la construcción de nuevos conocimientos en relación a *crear, gestionar y desarrollar las organizaciones*.

Procura brindar una perspectiva de la actividad científica dentro del contexto sociohistórico que le permita reconocer a la realidad organizacional como posible de ser abordada desde diferentes dimensiones de análisis; *dirigiendo proyectos enfatizando el desarrollo de la iniciativa, la creatividad, la asunción de riesgos con capacidad analítica*.

Ofrecer una visión que haga pensable la integración de su quehacer profesional en grupos que operan sobre un mismo sector de la realidad desde disciplinas, saberes y prácticas diferentes.

Enfatiza en la generación de destrezas que les permitan *intervenir en estudios e investigaciones interdisciplinarias que perfeccionen el conocimiento de herramientas psicológicas para aportar a la resolución de problemáticas vinculares en el terreno organizacional*.

Desde los contenidos elaborados para esta asignatura:

Al ser la única materia psicológica de la carrera y contando con los conocimientos aportados por la asignatura "**Funciones Organizacionales**", su meta es contribuir a la generación de un pensamiento crítico-reflexivo respecto de la dinámica organizacional, que favorezca en el futuro Licenciado en Administración la posibilidad de abordar problemas desde nuevas perspectivas, operando a partir de conocimientos psicológicos específicos utilizados como líneas de acción creadora. A partir de lo expresado se propone:

- Procurar recursos teórico-técnicos para significar y operar en el campo organizacional.
- Considerar a las organizaciones desde la dinámica relacional individuo-organización.
- Visibilizar los efectos de las relaciones intra e intergrupales, sus tensiones y contradicciones en el ámbito organizacional.
- .Pensar a la organización en el contexto social y como contexto de la conducta humana.
- Analizar el impacto de la cultura organizacional, el aprendizaje y sus posibilidades de cambio para el desarrollo de la organización y su adaptación al medio socio-histórico en el que se inserta.
- Visualizar el alcance multidisciplinario de los problemas que plantea el trabajo en equipo como coordinador ó integrante de grupos de trabajo con conocimientos sobre la psicología de las organizaciones.
- Ejercer una práctica profesional adecuada a las nuevas necesidades sociales regionales y locales de las organizaciones con diferentes grados de formalidad

A partir del cumplimiento de los objetivos planteados, el Licenciado en Administración se encontrará instrumentado para intervenir en la gestión y desarrollo organizacional aplicando conocimientos y técnicas propias del ámbito psicológico *en un contexto nacional e internacional cambiante.*

Realizar análisis e investigaciones vinculadas al factor humano dentro de las organizaciones contribuyendo a la generación de procedimientos tendientes a mejorar el desempeño organizacional, toma de decisiones, trabajo en equipo, operando en forma correctiva en función de la eficacia y eficiencia.

Asimismo, tiene en cuenta el perfil del egresado, ya que aporta los conocimientos básicos y específicos de un campo de conocimiento: "la psicología", con el que el comportamiento organizacional interactúa nutriéndose recíprocamente. Brinda conceptualizaciones que puestas a trabajar en este ámbito permiten al egresado *detectar oportunidades y neutralizar sus amenazas.*

4-Propósitos de la Asignatura

+ Promover la posibilidad de pensar con otros desde una actitud crítica y ética frente a la realidad, tratando de alcanzar visibilidad desde la diversidad.

+ Procurar recursos teórico-prácticos desde la perspectiva de la psicología que permitan significar y operar en el campo organizacional.

+ Crear condiciones, desde el trabajo teórico-experiencial, para el aprendizaje del rol del Licenciado en Administración como coordinador de grupos y/o equipos de trabajo en el ámbito organizacional.

+ Propender a la asunción de una actitud comprometida con la realidad de las organizaciones locales y regionales, (familiares, públicas ó privadas) desde las incumbencias profesionales.

+Fomentar la investigación en este campo de conocimiento, entendiendo el conocimiento científico como un proceso de creación permanente que se logra a través de un trabajo: cognitivo-psíquico, trabajo de de-construcción, de elaboración.

5-Objetivos de la Asignatura:

Los distintos espacios por los que transitan docentes y alumnos (ver estrategias docentes) están pensados para el cumplimiento de los siguientes objetivos:

*Lograr una posición activa que permita actos elucidatorios, promoviendo una actitud sensible, crítica e interrogativa frente a los contenidos de la materia.

*Dilucidar la tensión entre lo organizacional, lo grupal y lo subjetivo en el ámbito de las organizaciones, a través del estudio de producciones teóricas, del paso por la experiencia grupal en los trabajos prácticos y en la participación a través de dispositivos grupales implementados en los teóricos.

*Profundizar en el conocimiento de teorías y métodos para el análisis de los factores funcionales y disfuncionales a la dinámica organizacional, considerando la cultura organizacional como punto de partida en la búsqueda de aprendizajes que favorezcan cambios en la organización.

*Valorar la dimensión axiológica y técnica de la asignatura y en particular el compromiso social que de ella resulta.

*Privilegiar el ejercicio de un pensamiento reflexivo para comprender el carácter complejo: multidimensional, dinámico y situacional del funcionamiento organizacional.

* Jerarquizar la consideración de la perspectiva humana en la dinámica organizacional.

*Conocer los dispositivos a emplear según el tipo de organización, grupo ó equipo de trabajo a coordinar.

*Construir diseños de intervención adecuados a las demandas recibidas.

6. PROGRAMA SINTÉTICO:

MODULO TEMÁTICO I: LAS ORGANIZACIONES COMO CAMPO DE PROBLEMÁTICAS.

MODULO TEMÁTICO II: EL SUJETO EN LAS ORGANIZACIONES. Vicisitudes de su integración a Grupos y Equipos de Trabajo..

MODULO TEMÁTICO III: EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN TRABAJANDO CON GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES.

MODULO TEMÁTICO IV: LAS EMPRESAS FAMILIARES COMO CAMPO DE APLICACIÓN.

7. PROGRAMA ANALITICO

MÓDULO TEMÁTICO I: LAS ORGANIZACIONES COMO CAMPO DE PROBLEMÁTICAS.

Objetivos:

- Construir la conceptualización "Campo de problemáticas".
- Establecer la multidimensionalidad y complejidad del campo organizacional.
- Proporcionar las nociones básicas para la comprensión de la dinámica organizacional: Cultura organizacional, movilidad, aprendizaje y cambio.
- Caracterizar las fortalezas y debilidades de la organización; escenificadas en la interrelación de las variables poder, autoridad, conflicto, cultura y transformación en la dinámica instituido –instituyente.

Contenidos:

- Las organizaciones como campo de problemáticas.
- Multidimensionalidad y Complejidad..
- Instituciones y Organizaciones. Perspectiva vincular de las organizaciones.
- Las Organizaciones como construcción social. Relación grupo-organización .Grupos sujeto-Grupos objeto en las organizaciones.

- Fortalezas y debilidades a partir de la interrelación de variables: Cultura, cambio, autoridad, poder, conflictos y su racionalidad subyacente. Transformaciones. Interjuego instituido-instituyente y sus efectos en la dinámica organizacional.

Bibliografía básica:

Acuña, J. (Coord.); Buzzela, P.; Palomo, P.; López Maisonnave, M.C. (2009) Cuadernos de Cátedra N° 1. *Momentos fundadores: principales autores*. En: seadpsi.com.ar

Amilkar, M. (2012) "Algunos puntos de partida para pensar a las organizaciones desde una perspectiva vincular". Material de Cátedra.

Beliera, E. (1998) "Institución y Organización". En: Diccionario de Psicoanálisis de las Configuraciones Vinculares. Bs. As. El Candil.

López Molina, E. (2011) "Historia de la Psicología Organizacional. Cuando el pasado influye en el presente. (De lo particular a lo global)". En: revista.univa.mx/n60/artLopez.htm

Schvarstein, I. (1995) Cap. 1. En: "Psicología Social de las Organizaciones". Nuevos aportes. Bs. As. Paidós.

Bibliografía complementaria

Gil Rodríguez, García Saiz (1993). Caps. 2, 4, 5, 6 y 7. En: "Grupos en las Organizaciones" Madrid. Eudema.

Kaes, R. (1989) La institución y las Instituciones. Cap 1. Bs. As. Paidos.

Etzioni, A. Un análisis comparativo de las organizaciones complejas. Fichas traducidas al español. *Introducción y Cap 1*.

Roussillon, R. (1989) *Espacios y Prácticas Institucionales. La liberación y el intersticio*. En: La Institución y las instituciones. Bs. As. Paidos.

Schvarstein, L. (2005) (Comp) Cap 1. En: Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. Bs. As. Paidos.

MÓDULO TEMÁTICO II: EL SUJETO EN LAS ORGANIZACIONES.

Vicisitudes de su integración a grupos y equipos de trabajo.

Objetivos:

- Comprender la noción de subjetividad como producción socio-histórica y a las organizaciones como dispositivos productores de subjetividades.
- Considerar la situación de trabajo en el ámbito de las organizaciones como fuente de realización personal, de tensiones y padecimientos.
- .Analizar el interjuego de roles funcionales y disfuncionales en la formación y el desarrollo de grupos y equipos de trabajo..
- Pensar la relación sujeto-organización como productora y producida en la dinámica organizacional.
- Distinguir a los grupos de los equipos de trabajo, sus potencialidades como espacios de intervención –producción.

Contenidos:

- Dimensión socio-histórica en la noción de subjetividad. Subjetividades de la Modernidad- Subjetividades de la Postmodernidad.

- Producción de subjetividad en la situación de trabajo en las organizaciones.
- La noción de contrato psicológico como expresión de la relación sujeto-organización.
- El mundo del trabajo. Significación y valor heurístico del análisis de la situación de trabajo.
- Trabajo y Salud. El trabajo entre sufrimiento y placer.
- Los grupos y los equipos de trabajo en las organizaciones. Potencialidades.

Bibliografía básica:

Acuña, J. (2008) "*Notas para una discusión de la noción de subjetividad*".

Amilkar, M. (2009) *Cap V* En: "Situaciones de Trabajo". Entre la resignación y la Gestión Solidaria. Mar del Plata. Editorial Martín.

Dejours, Ch. (2006) *Cap 1 y2* En: "La banalización de la injusticia social". Bs.As. Editorial Topia.

Pintos, S. (2009) *Cap 1 y 2* En: "Situaciones de Trabajo". Entre la resignación y la Gestión Solidaria. Mar del Plata. Editorial Martín

Schvarstein, L. (2005) "*Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización*" En: Trabajo y Subjetividad. Bs. As. Paidós.

Bibliografía complementaria

Acuña, J.; Pintos, S. (2006) *Pensando el proceso de subjetivación*. Material de Cátedra.

Barenstein, N.; Fornari, E.; Panizza, M.; Santos, G. y Singer, D. (1999). *El proceso de subjetivación en nuestros días*. En: Revista del Ateneo Psicoanalítico, N°2 Buenos Aires.

Dejours, Ch. (2006) *Cap. 8 y10* En: "La banalización de la injusticia social". Bs.As. Editorial Topia.

Schvarstein, I. (1995) *Cap. 5* En: "Psicología Social de las Organizaciones". Nuevos aportes. Bs. As. Paidós.

MÓDULO TEMÁTICO III: EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN TRABAJANDO CON GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES.

Objetivos

- Reconocer las singularidades de la cultura organizacional en que se funda una organización para considerar su potencialidad en cuanto aprendizaje y cambio.
- Jerarquizar el estudio del dispositivo de intervención y el lugar y función del coordinador como soporte fundamental para el estudio y la operatividad en el campo grupal.
- Pensar a los grupos y a los equipos de trabajo en sus configuraciones singulares como unidades básicas de las organizaciones
- Pensar al grupo desde el lugar del Coordinador, como espacio en que las singularidades despliegan sus múltiples significaciones en movimientos de diferencias y producciones consensuadas.
- Conceptualizar las especificidades de cada dispositivo y del diseño como cuestión táctica.
- Comprender la pertinencia de las intervenciones desde las diferentes incumbencias del Licenciado en Administración.

- Aplicar lo desarrollado en unidades anteriores en relación a la intervención con grupos y equipos de trabajo en organizaciones.
- Presentar al Análisis Organizacional como una metodología de intervención en situaciones de crisis.

Contenidos

- Incumbencias del Licenciado en Administración para el trabajo con grupos.
- Noción de dispositivo. Dispositivos de intervención.
- El Licenciado en Administración como Coordinador de grupos y Equipos de trabajo.
- Las organizaciones y los grupos, hoy.
- Intervenciones en situaciones grupales en el ámbito organizacional:
- El Análisis Organizacional como metodología de intervención.

Bibliografía básica:

Amilkar, M. (2012) "*Dispositivo Grupal*". Material de Cátedra.

Amilkar, M." *El Coordinador en situaciones grupales*". Material de Cátedra.

Amilkar, M. (2010) "*Notas para pensar acerca las vicisitudes de la vida en las organizaciones, hoy*". Material de Cátedra.

Bozzolo, R. (2008) *Los grupos hoy un desafío al pensamiento*. Material de Circulación Interna.

LHoste, M. (2008) *Los grupos y la destitución institucional*. Material de Circulación interna.

Schlemenson, A. (1987) *Introducción, Caps. 1, 2 y 3*. En: "Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal". Bs. As. Barcelona. México. Paidós

Bibliografía complementaria

Deleuze, G. (1991) *Posdata sobre las sociedades de control*". En: C. Ferrer (comp.) *El lenguaje literario*. Tomo II. Nordan. Montevideo.

Gil Rodríguez, García Saiz (1993). *Caps. 4, 5, 6 y 7*. En: "Grupos en las Organizaciones" Madrid. Eudema.

Jasiner, G. (1999). "El Coordinador de Grupos, hoy" En:

<http://www.inserción.com.ar/biblioteca/grajasinercoordinación.htm>

Kordon, D. y otros (1993) *Grupos de reflexión y alienación* Bs. As. 9nas. Jornadas anuales. AAPPG.

Rousillon, R. (1989) *Experiencias y prácticas institucionales. La liberación y el intersticio*. Cap. 6. En: *La institución y las instituciones*. Paidós.

Ventrici, G. (2001) *Interrogaciones acerca de los malestares institucionales actuales*. En: *Revista AAPPG*. Tomo XXIV. Nro. II 125-139. Bs. As.

Ventrici, G. (2003) *Algunas notas para pensar acerca de los conflictos institucionales sobre la práctica específica de la organización*. Jornadas de FAPCV.

Ventrici, G. (2006) *El grupo en tiempos de intemperie*. En: *Revista de Psicología y Psicoterapia de Grupo*. 29. Nro. 1 125-216. Bs. As.

Schlemenson, A. (1987) *Introducción, Caps. 4, 6, 9, 10, 11, 12 y 13*. En: "Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal". Bs. As. Barcelona. México. Paidós.

MÓDULO TEMÁTICO IV: EMPRESAS FAMILIARES COMO CAMPO DE APLICACIÓN.

Objetivos:

- Aplicar al ámbito de las organizaciones conocimientos de los módulos anteriores.

Articular nociones aprendidas con las especificidades de las Empresas Familiares, con alto porcentaje de asiento en la ciudad.

- Introducir en el conocimiento de teorizaciones acerca de las Empresas Familiares. Características. Dinámica. Desarrollo y ciclo de vida.
- Considerar las particularidades de la cultura organizacional en las Empresas Familiares.
- Referenciar los contenidos a trabajar dentro del contexto regional y local.
- Distinguir la especificidad de las configuraciones vinculares en las Empresas Familiares.
- Iniciar en el conocimiento de sistemas de evaluación y metodologías de intervención.

Contenidos:

- Las Empresas Familiares. Características.
- Especificidades de su configuración vincular. Tensión empresa-familia.
- El trabajo con la E.F. Dinámica de la Familia empresaria. Etapas de desarrollo.
- Ciclo de vida. Sucesión. La transmisión generacional en torno al trabajo.
- Gobierno de la E. F. La conducción en épocas de crisis. Conflictos.
- Evaluación e Intervención. Ejes fundamentales.

Bibliografía básica:

Amilkar, M.; Pintos, S.; Giardelli, D. (2011). Empresas Familiares. "Transmisión Generacional en torno al trabajo" En: V Congreso Marplatense de Psicología. Diciembre de 2011.

Bork, J. y otros (1997). "Cómo trabajar con la Empresa Familiar". Caps. 3 y 4. Barcelona. España. Granica.

Dodero, S. (2008) "El ciclo de vida de las Empresas familiares". Temas de Management. Material de Circulación Interna.

Cisneros, L. Ramírez, G. y Hernández, A. (2011) Control en la Empresa Familiar. En: Revista Ad -Minister N° 18 (pp. 49-76). Colombia.

Giardelli, D. (2009) *La Empresa Familiar: una mirada desde la Psicología del Trabajo*. Material de Circulación Interna.

Schlemenson, A. *Desarrollo organizacional de las Pymes y Empresas de Familia. La Conducción en épocas de crisis*. Material de Circulación Interna.

Bibliografía complementaria:

Dodero, S. (2002) "El secreto de la empresas familiares exitosas". Caps. 1, 3 y 4. Bs. As. El Ateneo.

Etzioni, A. (1974) "Organización Moderna". México. U.T.A.H.A.

Gallo, M. (1993) "La Empresa Familiar - 4 ". IESE. Universidad de Navarra. Navarra.

Gallo, M. (1995) "Empresa familiar. Texto y Casos". Barcelona .España. Praxis.

Gallo, M. y Meller, D. (1998) "Ética de la Empresa familiar". Barcelona. Praxis.

Mazzuca, R. (1998). "Un esquema freudiano para el diagnóstico" En: Ensayos sobre Psicología Institucional". Bs. As.

Mucci, O. (2008) "Empresas Familiares. Funcionamiento e Identidad". Mar del Plata. Eudem. UNMDP

.Mucci, O. y Telleria, E. (2003) Cap 1 y 2.". En Empresas familiares". Serie Cuadernos de Cátedra.

8. Descripción de Actividades de aprendizaje.

Se parte de una consideración de lo social que impregna de significados al acto educativo que a su vez produce significaciones sociales. La búsqueda de docente y alumno es la captación de las movilizaciones consecuentes al acto de enseñar - aprender y el logro de potenciales transformadores. El espacio de los trabajos prácticos y teóricos conformados como "Talleres coordinados", tiende al logro de la resignificación de lo conceptual a partir del compromiso experiencial en la situación grupal.

Dada la ubicación de la materia en la currícula, su objetivo principal será introducir al alumno al estudio de las organizaciones en sus aspectos dinámicos y estructurales, atravesando en los espacios teórico - prácticos por la escena grupal en relación con la tarea de aprender. La implementación de dispositivos grupales para el dictado de la asignatura se realiza por entender que es una instancia de aprendizaje potenciadora de las tareas individuales en el trabajo de "desapuntalamiento", de "prelaboración", para el pasaje al nuevo conocimiento.

Los alumnos implicados en el Plan de Actividades Docentes presentado, serán convocados a aprender dentro de una propuesta de un trabajo de construcción conjunta con el docente. El compromiso, la implicación, el pensar su hacer y el saber lo que se piensa son dimensiones que se invita a los alumnos a tener en cuenta en sí mismo, en la clase y en la institución.

"Aprendizaje significativo" donde se jerarquizan prácticas de pensamiento reflexivo, tratando de relacionar los nuevos conocimientos con los conceptos y proposiciones relevantes que ya conocen. Proceso de adquisición de distancias, incorporación de diferencias, exploración de lo extraño. El propósito que guía la concepción de Aprendizaje es el de capacitar profesionales idóneos con desarrollo del pensamiento reflexivo y capacidad crítica, propiciando criterios analíticos que favorezcan la curiosidad y la creatividad científica.

Se trata de "construir" en forma conjunta docentes y alumnos, considerando la enseñanza como un sistema complejo en el cual se tratarán de visualizar procesos que se encuentran relacionados e integrados:

- psicológicos (aprendizaje)
- de interacción grupal
- instrumentales y productivos: (tarea realizada).
- simbólicos (producción de significados múltiples)
- relacionales (modalidad de interacción, clima, dificultades).

Si bien el aprendizaje no es una actividad que se pueda compartir, la cátedra considera imprescindible el trabajo grupal por medio del cual los significados se puedan discutir, compartir, negociar, consensuar, aceptar diferencias en la construcción de nuevas significaciones. Se sostiene que el estar juntos solamente, no garantiza el aprendizaje sino que, la construcción de la grupalidad favorece el aprendizaje en cada uno.

Realizarán además de los dos (2) parciales, tres (3) Actividades Pedagógicas, con la finalidad de integrar y resignificar los conocimientos que van adquiriendo a lo largo de la cursada de la asignatura.

9- Cronograma de Contenidos

MÓDULO I

12/03/13

Teórico:

- Las organizaciones como campo de problemáticas.
- Multidimensionalidad y Complejidad. Las Organizaciones desde una perspectiva vincular.

Bibliografía Prácticos:

PTD de la asignatura. Aspectos vinculados a los Trabajos Prácticos y Actividades Pedagógicas

Amilkar, M. (2012) "*Algunos puntos de partida para pensar a las organizaciones desde una perspectiva vincular*". Material de Cátedra.

19/03/13

Teórico

- La Psicología Organizacional. Antecedentes históricos
- Los grupos y los equipos de trabajo en las organizaciones.

Bibliografía Prácticos:

López Molina, E. (2011) "*Historia de la Psicología Organizacional. Cuando el pasado influye en el presente. (De lo particular a lo global)*". En: revista.univa.mx/n60/artLopez.htm

Acuña, J. (Coord.); Buzzela, P.; Palomo, P.; López Maisonnave, M.C. (2009) Cuadernos de Cátedra N° 1. *Momentos fundadores: principales autores*. En: seadpsi.com.ar

MÓDULO II

26/03/13

Teórico:

- Dimensión socio-histórica en la noción de subjetividad. Subjetividades de la Modernidad- Subjetividades de la Postmodernidad.
- Producción de subjetividad en la situación de trabajo en las organizaciones.

Bibliografía Prácticos:

Acuña, J. (2008) "*Notas para una discusión de la noción de subjetividad*".

Amilkar, M. (2009) *Cap. V* En: "*Situaciones de Trabajo*". Entre la resignación y la Gestión Solidaria. Mar del Plata. Editorial Martín.

09/04/13

Teórico:

- La noción de contrato psicológico como expresión de la relación sujeto-organización.
- El mundo del trabajo. Significación y valor heurístico del análisis de la situación de trabajo.

Bibliografía Prácticos:

Schvarstein, L. (2005) *"Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización"*
En: Trabajo y Subjetividad. Bs. As. Paidós.

16/04/13

Teórico:

- Trabajo y Salud. El mundo del trabajo.
- Procesos de precarización-exclusión-expulsión
- .Miedo-resignación.-indignación. Cooperación-Ingenio.
- Defensas colectivas funcionales a la invención.

Bibliografía Prácticos:

Dejours, Ch. (2006) *Cap. 1 y 2* En: "La banalización de la injusticia social". Bs.As. Editorial Topia.

Pintos, S. (2009) *Cap. 1 y 2* En: "Situaciones de Trabajo". Entre la resignación y la Gestión Solidaria. Mar del Plata. Editorial Martín

MÓDULO III

23/04/13

Teórico:

- Las Empresas Familiares. Características.
- Especificidades de su configuración vincular. Tensión empresa-familia.
- El trabajo con la E. F. Dinámica de la Familia empresaria. Etapas de desarrollo.
-

Bibliografía Prácticos:

Presentación de la primera Actividad Pedagógica.

Amilkar, M.; Pintos, S.; Giardelli, D. (2011). Empresas Familiares. *"Transmisión Generacional en torno al trabajo"* En: V Congreso Marplatense de Psicología. Diciembre de 2011.

Giardelli, D. (2009) *La Empresa Familiar: una mirada desde la Psicología del Trabajo*. Material de Circulación Interna.

30/04/13

Teórico:

- Ciclo de vida. Sucesión. La transmisión generacional en torno al trabajo.
- Gobierno de la E. F. La conducción en épocas de crisis. Conflictos

Bibliografía Prácticos:

Dodero, S. (2008) *"El ciclo de vida de las Empresas familiares"*. Temas de Management. Material de Circulación Interna.

07/05/13 Reelaboración de contenidos para el Primer Parcial

14/05/13 PRIMER PARCIAL

21/05/13

Teórico:

- Empresas Familiares. Evaluación e Intervención. Ejes fundamentales.

Bibliografía Prácticos:

Bork, J. y otros (1997). "Cómo trabajar con la Empresa Familiar". Caps. 3 y 4. Barcelona. España. Granica

Schlemenson, A. *Desarrollo organizacional de las Pymes y Empresas de Familia. La Conducción en épocas de crisis*. Material de Circulación Interna.

MÓDULO IV

28/05/13

Teórico:

- Incumbencias del Licenciado en Administración para el trabajo con grupos.
- Noción de dispositivo. Dispositivos de intervención.

.

Bibliografía Prácticos:

Presentación de la segunda Actividad Pedagógica

Amilkar, M. (2012). "Dispositivo Grupal". Material de Cátedra.

Amilkar, M." *El Coordinador en situaciones grupales*". Material de Cátedra.

04/06/13

Teórico:

- El Licenciado en Administración como coordinador de grupos y equipos de trabajo.
Las organizaciones y los grupos, hoy

RECUPERATORIO DEL PRIMER PARCIAL

11/06/13

Teórico:

- Intervenciones en situaciones grupales en el ámbito organizacional:

Bibliografía Prácticos:

Schlemenson, A. (1987) *Introducción, Caps. 1, 2 y 3*. En: "Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal". Bs. As. Barcelona. México. Paidós

18/06/13 Reelaboración de contenidos para el Segundo Parcial.

28/06/13 SEGUNDO PARCIAL

12/07/13 RECUPERATORIO DEL SEGUNDO PARCIAL

Total de la cursada: Diecisiete semanas.

Durante la semana 16, (02/07 y 05/07) en las comisiones de Trabajos Prácticos se presentará la Actividad Pedagógica 3. Integrativa y obligatoria con la modalidad creativa enunciada en párrafos anteriores.

10. Procesos de Intervención Pedagógica.

Se enumeran las modalidades de intervención pedagógica que se utilizarán con mayor frecuencia durante el curso:

Modalidades	
1. Clase magistral	X
2. Sesiones de discusión	X
3. Taller- Grupo operativo	X
4. Estudio de casos	X

Estarán a cargo del profesor adjunto, jefe de trabajos prácticos y ayudante de trabajos prácticos, respectivamente.

Las clases están pensadas como un espacio compartido, transitando docente y alumnos por distintos momentos:

Teórico - expositivo con presentación del eje conceptual de la unidad a tratar (vinculación de contenidos y construcción conjunta con los alumnos de mapas conceptuales) para llegar al encuadre del nuevo tema y contenidos principales. Se asociará a los emergentes teóricos y dinámicos surgidos en los trabajos prácticos articulándose con las preguntas recibidas de clases anteriores. .

De los profesores invitados

En ocasiones puntuales cuando la temática lo amerite, se invitará a docentes de la UNMDP, especialistas en alguno de los temas considerados en la asignatura, para compartir con la profesora adjunta el dictado de alguna clase teórica.

Los prácticos se trabajarán con la modalidad "**taller**", alternando con el trabajo en **grupos operativos**, la utilización de **recursos psicodramáticos** y **estudio de casos** con el análisis de situaciones próximas al contexto laboral del futuro profesional.

Los alumnos concurrirán a los mismos con previa lectura del material bibliográfico indicado como central para la fecha en el Cronograma de Prácticos. Durante la clase deberán

disponer del material designado como ampliatorio a los efectos de ser consultado si fuera necesario para la resolución de la actividad que se les plantee.

El docente encargado de la Comisión, puntuará en cada semana los ejes conceptuales a considerar por el alumno al momento de leer la bibliografía indicada, de este modo se favorece una lectura pertinente y abarcativa de los textos, separando lo esencial de lo accesorio. El espacio de los prácticos tiene como finalidad la elucidación y discusión del material teórico articulado con el estudio de casos en el que se buscan conceptualizaciones y resignificaciones de las producciones grupales que surjan en el devenir de la experiencia.

La propuesta es rescatar en el proceso del trabajo grupal lo múltiple, lo consensuado y lo singular.

En la segunda clase se conformarán grupos de ente 6 y 8 estudiantes en forma espontánea, que trabajarán juntos durante toda la cursada las actividades pedagógicas propuestas.

De las actividades pedagógicas

Serán tres durante el cuatrimestre, la primera incluirá los módulos temáticos 1 y 2, la segunda se centrará en el modulo 3 y la tercera será de integración de los contenidos de la asignatura, articulados a partir de los aportes procedimentales específicos que brinda el módulo 4.

Sus contenidos serán aquellas nociones ó conceptos surgidos en las clases teóricas y/o luego de la lectura y trabajo grupal del material de los trabajos prácticos. Se consignarán sus particularidades al comienzo del módulo temático 1, 3 y 4, respectivamente.

Se requerirá y sugerirá oportunamente consulta bibliográfica que amplíe las temáticas con que cada grupo trabaje. Serán grupales (Grupos autoconformados que trabajarán juntos durante toda la cursada) y se solicitará su presentación por escrito al finalizar los módulos 2, 3 y 4 respectivamente.

La actividad pedagógica III, será obligatoria e integrativa de los cuatro módulos y se complementará con la presentación creativa descrita a continuación.

En el espacio de las dos últimas clases, expondrán los grupos autoconformados, con implementación de diseños creativos (dramatización - juego de roles- videos – exposición - posters etc.).

La finalidad es que los alumnos trabajen grupalmente las conceptualizaciones y articulaciones así como las dificultades frente al material bibliográfico, tratando de lograr una participación activa en la reelaboración del mismo.

De esta manera se pretende que acompañados por el espacio permanente de "Tutoría", entren en el juego de "espiral" propuesto por la Cátedra.

La función docente está relacionada con la ética de la formación. Ética que se apoya en evitar todo ejercicio de violencia simbólica a través del respeto a la singularidad y el intercambio diferenciado.

11. Evaluación

a- Requisitos de aprobación:

De acuerdo al Régimen de Enseñanza. Se tomarán dos exámenes parciales escritos individuales de los temas trabajados en los teóricos y prácticos dictados hasta la fecha de cada instancia evaluativa. Incluyen la lectura de la bibliografía básica que figura en el PTD y la que incorporen los alumnos, por las fuentes consultadas espontáneamente.

De las tres (3) Actividades Pedagógicas propuestas deben aprobar dos (2).

Es requisito para la aprobación de las dos actividades obligatorias la presencia del alumno en el práctico al momento de la presentación (pautada por cronograma). Esta exigencia se fundamenta en que se prevee además de la presentación del informe escrito una exposición oral de la misma.

Los alumnos deberán realizar y aprobar al menos una de las primeras dos Actividades Pedagógicas, siendo la tercera de carácter integrador y obligatorio y los dos parciales o sus respectivos recuperatorios para poder promover la materia con un promedio de (6) seis ó más.

El examen final se tomará en fecha de exámenes regulares, en forma oral. Los alumnos que deban rendir examen habilitante, podrán hacerlo en la primera fecha de examen final prevista para la asignatura. Será escrito y sobre los contenidos no aprobados durante la cursada de la asignatura, agrupados en un primer ó segundo parcial. De acuerdo a la ordenanza 1560/11, el alumno que apruebe el habilitante tendrá derecho a rendir examen final en tres oportunidades.

b- Criterios de evaluación

Tanto para las actividades de aprendizaje realizadas en el espacio teórico – práctico, como para las evaluaciones parciales y finales se considerará:

- La adecuación de los contenidos a las consignas dadas.
- La profundización y pertinencia en el desarrollo de los contenidos y la articulación entre los mismos.
- La adecuación al discurso académico y al propio de la asignatura al momento de desarrollar las temáticas planteadas.
- La variedad de fuentes de información empleadas para la resolución de las actividades requeridas.

c- Descripción de las situaciones de pruebas a utilizar para la evaluación continua y final.

Todas las instancias de prueba tenderán a la integración de los saberes logrados hasta el momento de la evaluación. Se utilizarán cuestionarios con preguntas conceptuales, otras que incluyan la articulación entre dos ó más conceptos. Planteos de situaciones problemáticas diseñadas como viñetas, que serán trabajadas a partir de los conocimientos adquiridos en la asignatura incluido lo que logren resignificar de lo visto en otras materias de la carrera.

12- Asignación y distribución de tareas de cada uno de los integrantes del equipo docente

Profesor Adjunto (Dedicación simple)

Elaboración del Plan de Trabajo Docente.

Dictado de clases teóricas semanales.

Elaboración y diseño de actividades pedagógicas y exámenes parciales.

Coordinación de las reuniones del Equipo Docente.

Elaboración de Guías de Trabajo.

Organización de diseños para trabajos participativos con grupos amplios.

Selección y actualización bibliográfica.

Elaboración de material docente.

Toma de exámenes habilitantes y finales.

Formación de adscriptos a la Cátedra.

Jefe de Trabajos Prácticos: (Dedicación Simple)

Coordinación de una Comisión de Trabajos Prácticos.

Toma y corrección de exámenes parciales y recuperatorios. Actividades pedagógicas.

Colaboración en la elaboración del Plan de Trabajo Docente de la Cátedra.

Colaboración en la selección de la bibliografía para los trabajos prácticos, elaboración del cronograma de los trabajos prácticos, parciales, recuperatorios y actividades pedagógicas.

Asistencia y participación activa en Reuniones Semanales de Cátedra.

Tutorías en horarios a establecer con los estudiantes.

Formación de adscriptos a la Cátedra.

Ayudante de Trabajos Prácticos (Dedicación Simple)

Coordinación de una Comisión de Trabajos Prácticos.

Toma y corrección de exámenes parciales y recuperatorios. Actividades pedagógicas

Colaboración en: la selección de la bibliografía para los trabajos prácticos, en la elaboración del cronograma de los trabajos prácticos, parciales, recuperatorios y actividades pedagógicas.

Asistencia y participación activa en Reuniones Semanales de Cátedra.

Tutorías en horarios a establecer con los estudiantes.

Rendimiento Académico “Comportamiento Organizacional 2012”

Total de alumnos inscriptos: 85

Ausentes 13 (15%) Promocionaron: 25 (29%) Regulares: 33 (39%)

HABILITADOS: 4 (5%) Desaprobados: 10 (12%).
