

AÑO:	2021
-------------	-------------

1. Datos de la asignatura**1.1 Nombre: ANALISIS ORGANIZACIONAL****1.2 Código: 570****2. Rendimiento Académico:****2.1 Desgranamiento:**

Matrícula inicial	Cantidad de alumnos desertores del curso	Cantidad de alumnos que desaprobaron el curso
33	0	0

2.2 Aprobación (completar según corresponda a su modalidad)

Cantidad de alumnos que aprobaron por promoción	Cantidad de alumnos que aprobaron la cursada
27	6

2.3 Otras modalidades

3. Condicionantes en la ejecución del plan

Considera que los objetivos de la asignatura se cumplieron:	Totalmente	Parcialmente	Escasamente
	x		

4. Innovaciones

Se incorporó al Foda individual , un trabajo de autoconocimiento sobre su vida personal y profesional.

Se revisó y actualizó el campus virtual .

A N E X O II
RESOLUCIÓN DE DECANATO N°920/18

AÑO: 2022

1. Datos de la asignatura

Nombre ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

Código 570

Obligatoria	x
Optativa	

Presencial	x
Hibrida ¹	

Pregrado	
Grado	X

Área curricular a la que pertenece ADMINISTRACION

Departamento ADMINISTRACION

Carrera/s Lic. en Administración, Lic. En Turismo

Ciclo o año de ubicación en la carrera/s Ciclo de Orientación, 5TO año , 2do cuatrimestre.

Carga horaria asignada en el Plan de Estudios:

Total	64
Semanal	4

Relación docente - alumnos:

Cantidad estimada de alumnos inscriptos	Cantidad de docentes		Cantidad de comisiones		
	Profesores	Auxiliares	Teóricas	Prácticas	Teórico-Prácticas
30	1	1			1

2. COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DOCENTE

Nº	Nombre Y Apellido	Títulos
1.	García Solchaga , Sandra Pilar	Magíster en Comercialización , Especialista en Administración de Negocios, Contador Público.
2.	Teyseyre ,Jesica	Magister en Gestión Universitaria .CP/LA

Nº	Cargo									Dedicación			Carácter			Cantidad de horas semanales dedicadas a: *			
	T	As.	Ad.	J.T.P.	A1	A2	Ads	Be c.	E	P	S	Reg.	In t.	Otro s	Doc enci a		Invest	Ext.	Ge st
															Frente alumnos	Totales			
1			X								X			x	4	10			
2				X							X			Afect	4	10			

3. OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA.

Brindar marcos teóricos y referenciales que permitan captar el fenómeno organizacional dentro del contexto de la sociedad contemporánea.

Aportar elementos teórico-conceptuales y metodológicos que faciliten el razonamiento del fenómeno organizacional desde una perspectiva interdisciplinaria, privilegiando un enfoque comparativo, crítico, contextual y operativo

Desarrollar capacidades para la identificación y evaluación de las dimensiones críticas para el diagnóstico y la intervención organizacional.

4. CONTENIDOS MINIMOS

Análisis organizacional y diagnóstico. Análisis organizacional: desarrollo teórico- Metodológico. Etapas. Dimensiones del análisis organizacional. Tensiones.

Momentos, tensiones. Análisis organizacional como estrategia de cambio. Rol del analista profesional. Rol del usuario del análisis organizacional.

PROGRAMA SINTÉTICO

Unidad 1: Fundamentos del análisis organizacional.

Unidad 2: Consultoría para Organizaciones

Unidad 3: Diseño organizacional.

Unidad 4: Diagnostico Organizacional

4.1. Planificación y Control

4.2. Cultura Organizacional

4.3. Comunicación Organizacional

4.4. Clima Organizacional

4.5. Estructura;

Unidad 5: Poder; autoridad y conflicto en las organizaciones

Unidad 6: Gestión del Cambio

PROGRAMA ANALITICO

Unidad 1: Fundamentos del análisis organizacional.

1.1 Antecedentes y orígenes del análisis organizacional. Caracterización del objeto de estudio. Modelos Organizacionales.

1.2. Organizaciones e instituciones. Dialéctica de lo instituido y lo instituyente. Atravesamiento y transversalidad. Análisis organizacional e institucional.

Unidad 2: Consultoría para Organizaciones

2.1 : La Consultoría como intervención Racional y Social.

La Consultoría Definición Rasgos particulares de la consultoría Funciones de la consultoría. Roles del Consultor. La Consultoría como modelo de la Investigación Acción.

Consultor y crisis. Roles del consultor. El pasaje del pedido a la demanda. Vinculo consultor- cliente. Relevamiento: Naturaleza de las intervenciones.

2.2 : Tipologías de Consultoría. Modelos y Procesos.

El modelo de adquisición de servicio experto: El modelo médico-paciente: El modelo de Consultoría de Procesos Principios Básicos que Sustentan las Estrategias de Cambio Planificado en la Organización

Estrategias Básicas de Cambio. Cambio Planeado: Fases de la Consultoría. Diagnóstico. Intervención: concepto. Factores Críticos. Resultados.

Unidad 3: Diseño organizacional.

Diseño de organizaciones. Componentes de la organización susceptibles de diseño. Metodologías para el diseño organizacional El modelo de Diseño Organizacional de Juan José Gilli. El modelo de Diseño de Mario Krieger. Auditoría administrativa de Enrique Benjamín Franklin

Unidad 4: Diagnostico Organizacional

4.1. Planificación y Control Diagnóstico de los pilares. Planeamiento estratégico El Balanced Scorecard como herramienta para el análisis organizacional. Perspectivas, Indicadores.

4.2. Comunicación Organizacional: El discurso en las organizaciones. Su análisis. Acciones comunicativas: tipos .Análisis e intervención sobre las acciones comunicativas. Desarrollo de planes comunicacionales.

4.3. Clima organizacional concepto y significado: Variables Criticas. Indicadores: herramientas para el diagnóstico del clima laboral

4.4. Cultura Organizacional: Concepto. Auditoría Cultural. Materiales Básicos. Formas de estudio de la cultura .Metodologías. Cultura empresarial e intervención sobre la organización.

4.5. Estructura Partes de la organización, Diseño de puestos individuales , Mecanismos de Coordinación , Bases de agrupamiento .Alcance de control. Relaciones de autoridad., centralización /Descentralización. Estructura Formal, Estructura presunta, Estructura existente, estructura requerida. Nuevas opciones de diseño organizacional

Unidad 5: Poder; autoridad y conflicto en las organizaciones.

5.1. **El poder.** El análisis del poder. Autoridad. Dominación. Las dimensiones estructurales y personales del poder en las organizaciones. Los recursos de poder y su utilización. Las constelaciones de poder en las organizaciones. Poder y gobernabilidad de las organizaciones.

5.2. **Conflicto en las organizaciones** Elementos estructurales. La contradicción en las organizaciones. Tipos de conflicto. Proceso del conflicto. Motivos del conflicto

5.3 **Resolución de conflictos en las organizaciones** Negociación. El problema. El método. Mediación concepto. Ventajas La resolución de las disputas. El gerente mediador. El consultor mediador

Unidad 6: Gestión del Cambio

El Cambio en la Organización. Gestión del cambio. El cambio Planificado: proceso Resistencia al cambio. Implicación, Comunicación, Información y Formación.

Metodologías para la gestión del cambio.

5. BIBLIOGRAFIA

- 1.-ABADIA JORDANA Carlos " Soy Consultor" Ediciones Urano 2008
- 2.-ABRAVANEL, Harry " Cultura Organizacional y Autoridad Simbólica" en "Cultura organizacional" autores varios. Editorial Legis
- 3.-ACKOFF, Russell. "Planificación de la Empresa del Futuro" Edit. Noriega Limusa.
- 4.- ANSOFF, DECLERCK Y HAYES. "El Planteamiento Estratégico". Editorial Trillas.
- 5.- ANSOFF, Igor "La Estrategia de la Empresa". Edit. Universidad de Navarra S.A. Barcelona.
- 6.-BOHLANDER y otros "Administración de Recursos Humanos" Ed. Thomson, 2001
- 7.- CHAPMAN, Leslie. "El Control de Gestión en la PYME". Revista Administración de Empresas tº I, pág.813.
- 8.-Davenport, T. y Prusak, L. Conocimiento en Acción. Editorial.Prentice-Hall, 2001.
- 9- DUCK, Jeani Daniel ," El monstruo del Cambio" Empresa Activa 2002
- 10-ETKIN J. Y SCHVARSTEIN L. "Identidad de las Organizaciones" . Edit. Paidós .
- 11 –FRANKLIN, Enrique Benjamín. "Auditoría Administrativa Gestión Estratégica del Cambio" Prentice Hall , 2007.
- 12- GILLI, Juan José "Diseño Organizativo Estructuras y Procesos" Editorial Granica.
- 13- GOFFMAN, Erving. " Internados". Edit. Amorrortu. Bs. As.
- 14.-GOLEMAN, D. (1999). La inteligencia emocional en la empresa. Vergara. Barcelona
- 15.-GORDON, J. (1997). Comportamiento organizacional. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México.
- 16.-JAQUES,Eliot," La organización Requerida".Edit. Business y Economics2004.
- 17- KAPLAN, Robert y NORTON, David. "Cuadro de Mando Integral" Edit. Gestión 2000 S.A.
- 18.- KINICKI, A. y KREITNER, R. (2003). Comportamiento Organizacional. Mc Graw Hill. México. 19.-
- 19.-KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
- 20.-MINTZBERG, Henry. "La Estructuración de las Organizaciones". Edit. Ariel. Barcelona.

- 21.-MINTZBERG, Henry." Diseño de organizaciones Eficientes" Edit Ateneo, 2000.
- 22.- MINTZBERG, H. (1992). El poder en la organización. Ariel Economía. Barcelona.
- 23.-MORGAN,G.(1989).Imágenes de las organizaciones. Alfaomega. México.
- 24.-Piñeyro Prins R. y Aragón Luis. (2015),Diagnostico Organizacional ,Herramientas y Práctica. Osmar D. Buyatti , Librería editorial.,
- 25.-PORTER, Michel. "Estrategia Competitiva: técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia". Cía. Editorial Continental.
- 26.-PRESS Eduardo: "Psicología de las organizaciones .Ed Macchi2008"
- 27.- RIESCO GONZALEZ, Manuel "El negocio es el conocimiento" Editorial Diaz de Santos. España , 2006.
- 28.-Rodriguez Mansilla ,Darío, "Diagnostico Organizacional "Editorial Alfaomega ; México, 2010.
- 29.-RONCO Emilio LIADO Eduard "Aprender a Gestionar el Cambio .Edit. Paidós 2000.
- 30.-SCHEIN Edgard "Consultoría de Procesos", Edit: Adisom Wesley Iberoamericana .
- 31.-SCHEIN Edgard "Psicología de la Organización" Edit. Prentice Hall,. 3ª Edic. 1997
- 32.-SCHEIN Edgard "La Cultura Empresarial y el Liderazgo" Edit. Plaza y Janes. 1ª Edic. 1988.
- 33.-SCHLEMENSON Aldo "La estrategia del Talento". Edit. Paidos 2002.
- 34.-SCHLEMENSON Aldo ,"Análisis Organizacional en Pymes y Empresas de Familia .Edit Granica ,2013. 35.-
- SCHVARSTEIN Leonardo "Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos Aportes" Edit Paidós , 2001.36.-
- SCHVARSTEIN Leonardo " Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas" Edit. Paidós 2001
- 37.-SCHVARSTEIN L. "La Inteligencia Social de las Organizaciones: desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio de la responsabilidad social" Edit. Paidos 2003
- 38.-SIMON, Herbert. "El Comportamiento Administrativo". Edit. Aguilar, Valencia 2ª Edición.
- 39.-SUAREZ, Francisco y Otros, "Analista Organizacional ¿ Profesión o saber? Edit. Macchi 1999.
- 40,-THEVENET Maurice, "Auditoria de la Cultura Empresarial" Editorial Díaz de Santos SA.
- 41.-URY, Williams, Fisher y otros "Si de Acuerdo" Editorial Norma,1990.

1

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA OBLIGATORIA y COMPLEMENTARIA POR UNIDAD

Unidad 1 Básica

- 19.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
- 23,- MORGAN, G. (1989). Imágenes de las organizaciones. Alfaomega. México.
- 36- SCHVARSTEIN Leonardo " Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas" Edit. Paidós, 2001.

Complementaria

- 11-ETKIN J. Y SCHVARSTEIN L. "Identidad de las Organizaciones" . Edit. Paidos , Jorge. "
- 13-GOFFMAN , Erving. "Internados". Edit. Amorrortu. Bs. As.

Unidad 2 Básica

- 1.-ABADIA JORDANA Carlos "Soy Consultor" Ediciones Urano 2008

30.-SCHEIN Edgard "Consultoría de Procesos", Edit: Adisom Wesley Iberoamericana. Ed. 1995

Complementaria

19.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.

31- SCHEIN Edgard "Psicología de la Organización" Edit. Prentice Hall.

39.-SUAREZ, Francisco y Otros, "Analista Organizacional ¿ Profesión o saber? Ed. Macchi 1999.

Unidad 3

Básica

12- GILLI, Juan José "Diseño Organizativo Estructuras y Procesos" Editorial Granica.

19.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.

36.-SCHVARSTEIN Leonardo "Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas" Edit. Paidós 2001

Complementaria

24.-Piñeyro Prins R. y Aragón Luis. (2015),Diagnostico Organizacional ,Herramientas y Práctica. Osmar D. Buyatti , Librería editorial.

35.- SCHVARSTEIN Leonardo " Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos Aportes" Edit. Paidos2001

21.- MINTZBERG, Henry." Diseño de organizaciones Eficientes" Edit Ateneo 2000 .

Unidad 4 Básica

4- ANSOFF, Igor "La Estrategia de la Empresa". Edit. Universidad de Navarra S.A. Barcelona.

6-BOHLANDER y otros "Administración de Recursos Humanos" Ed. Thomson, 2001

8- CHAPMAN, Leslie. "El Control de Gestión en la PYME". Revista Administración de Empresas tº I, pág .

81312- GILLI, Juan José "Diseño Organizativo Estructuras y Procesos" Editorial Granica.

16.-JAQUES, Elliot," La organización Requerida" Edit. Business y Economics 2004.

17- KAPLAN, Robert y NORTON, David. "Cuadro de Mando Integral" Edit. Gestión 2000 S.A.

19.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.

21.- MINTZBERG, Henry." Diseño de organizaciones Eficientes" Edit. Ateneo 2000

28-. RODRIGUEZ MANSILLA,DARIO, "Diagnostico Organizacional "Editorial Alfaomega; México, 2010

34.-SCHLEMENSON Aldo ,"Análisis Organizacional en Pymes y Empresas de Familia. Edit. Granica , 2013.

40- THEVENET Maurice, "Auditoria de la Cultura Empresarial" Editorial Díaz de Santos SA.

Complementaria

2.-ABRAVANEL, Harry " Cultura Organizacional y Autoridad Simbólica" en "Cultura Organizacional" autores varios Editorial Legis

- 3.-ACKOFF, Russell. "Planificación de la Empresa del Futuro" Edit. Noriega Limusa.
- 4.-ANSOFF, DECLERCK Y HAYES. "El Planteamiento Estratégico". Editorial Trillas.
- 18.-KINICKI, A. y KREITNER, R. (2003). Comportamiento Organizacional. Mc Graw Hill. México.
- 20.-MINTZBERG, Henry. "La Estructuración de las Organizaciones". Edit. Ariel. Barcelona
- 38.- SIMON, Herbert. "El Comportamiento Administrativo". Edit. Aguilar, Valencia 2ª Edición.

Unidad 5
Básica

- 22.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
- 26.- MINTZBERG, H. (1992). El poder en la organización. Ariel Economía. Barcelona.
- 41.-URY, Williams , Fisher y otros. "Si de Acuerdo" Editorial Norma

Complementaria

- 31.-SCHEIN Edgard "Psicología de la Organización" Edit. Prentice Hall . 3ª Edic. 1997
- 34.-SCHLEMMERSON Aldo "Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal" . Edit. Paidós 1ª Ed. 1987.
- 38- SIMON, Herbert. "El Comportamiento Administrativo". Edit. Aguilar, Valencia 2ª Edición.
- 27.- RIESCO GONZALEZ, Manuel "El negocio es el conocimiento" Editorial Díaz de Santos

1

Unidad 6 Básica

- 9.- DUCK, Jeani Daniel, "El monstruo del Cambio" Empresa Activa 2002
- 29- RONCO Emilio LIADO Eduard "Aprender a Gestionar el Cambio .Edit. Paidós 2000.
- 36.-SCHVARSTEIN Leonardo " Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas" Edit. Paidós 2001.

Complementaria

- 19.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires

6. DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Se trata de una materia que se imparte luego de cumplido el ciclo profesional por lo cual relaciona los conocimientos que los alumnos han ido adquiriendo a lo largo de la carrera enfocándolos al análisis de organizaciones.

El objetivo del programa sólo se logra con la participación activa de los alumnos, por lo que la metodología de enseñanza-aprendizaje se basa en el trabajo en equipos, en los que el cuerpo docente actúa como facilitador y tutor de los mismos. Se plantean clases participativas, construyendo el conocimiento colaborativamente, fortaleciendo y retroalimentando las temáticas de la asignatura. Los procesos de intervención pedagógica propuestos son:

- Abordar y discutir colaborativamente, y luego defender públicamente lo construido, aplicándolo a casos de Organizaciones REALES a la luz de los conceptos aportados por la bibliografía propuesta.
- Aplicar los elementos, conceptuales, analíticos y conocimientos desarrollados durante el cursado en el

- diagnostico e intervención de organizaciones.
- Ejercitar tareas de investigación con el fin de realizar un diagnóstico organizacional. proponiendo una estrategia de cambio, tiempos y resultados esperados como si el estudiante tuviera una participación activa en esa organización donde se desarrolla el proceso. En este trabajo en equipo el alumno deberá, partiendo de una fundamentación teórica, realizar todos los estudios, estimaciones, etc. que le permitan realizar un diagnóstico y una propuesta de intervención.

También como estrategia al final de la cursada se proponen los testimonios. Este proceso, consiste en invitar a profesionales a brindar su experiencia en una breve charla, con el objetivo de que los estudiantes puedan reconocer conceptos y temas de la asignatura aplicados a la realidad de las organizaciones.

7. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA 2022 Todos los encuentros son presenciales		
	ANALISIS ORGANIZACIONAL	
FECHAS	ACTIVIDADES CLASE	ACTIVIDADES A ENTREGAR
14-sep	Clase de presentación - Armado de equipos - Puesta a consideración tema de TP CAMPO Trabajo Colaborativo organizaciones	
21-sep	Inactividad día del estudiante	
28-sep	Exponen trabajos de Clase ideal y real - Organizaciones e instituciones -	Clase ideal y real.
05-10	Exponen Organizaciones según Morgan - Comparativo con los resultados del trabajo colaborativo.	Tarea Morgan
12-oct	Organizaciones e instituciones - Diseño organizacional	
19-oct	Expone Grupo consultoria - Pautas metodológicas para el trabajo de campo y el individual.	Formulario entrevista
26-oct	Expone Grupo Diagnostico.	
02- 11	Expone Grupo Clima Organizacional - Comunicación	Entrega de la entrevista Realizada y del primer avance (historia de la organización, posibles áreasde abordaje para el trabajo según la entrevista, objetivos potenciales)
9-11	Expone Grupo Cultura.	
16-11	Expone Grupo Gestión del Cambio.	Entrega Segundo Avance (1° avance corregido +marco teórico, desarrollo y fuentes)
23-11	Devolución de los Segundos avances	Entrega con correcciones
30-11	Invitados Consejos Profesionales	
07-12	Devolución ultima pre-entrega	Entrega de foda individual
14-12	Exposiciones Finales	Devolución final

8. PROCESOS DE INTERVENCIÓN PEDAGÓGICA:

Las modalidades de intervención pedagógica utilizadas serán

Modalidades	
1. DEBATE CONDUCIDO	X
2. EJERCICIOS PRÁCTICOS	X
3. ANÁLISIS DE CASOS	X
4. EXPLICACIÓN DOCTRINARIA	X
5. AULA INVERTIDA	X
6. TEST CONCEPTUAL	
7 TEST DE LECTURA	
8. TALLER – GRUPO OPERATIVO	
9. SEMINARIO	
10. TRABAJO DE CAMPO	X
11. TRABAJO INTEGRADOR	X
.	

9. EVALUACION

Requisitos de Promoción :se requiere el cumplimiento de cuatro requisitos :

1) **Aprobar el trabajo de campo grupal.**

Estructura del trabajo: Durante el desarrollo de la cursada los equipos realizaran un trabajo de campo de una organización (existente) con el fin de realizar un diagnóstico sobre la base de la bibliografía dada.

La conformación de los equipos y la asignación de roles de los integrantes la decidirán los propios estudiantes.

Los integrantes de la cátedra serán consultores de los equipos para la confección del trabajo y realizarán auditorias que formarán parte de la evaluación. En algunas clases se presentarán los avances parciales de los trabajos.

Los alumnos realizarán tres entregas, con exposición la primera sobre el relevamiento de información preliminar para realizar un pre-diagnostico. (Descripción general de la organización). En la segunda entrega harán una presentación donde presentarán: objetivos del estudio, marco conceptual, metodología utilizada y avances en la investigación. En la tercera entrega se expondrá el informe final. En caso de no aprobar el trabajo tendrán las instancias de las mesas finales para volver a presenta y defender el mismo.

Los alumnos que deseen acreditar las horas de investigación con el presente trabajo deberán realizarlo de manera individual o en duplas como máximo cumpliendo los requisitos de presentación previstos: Portada, Resumen y palabras Clave, Introducción, Cuerpo del Trabajo Conclusión, Fuentes de información, Anexos, Tablas de Contenidos. El mismo se entregará vía campus virtual en las fechas previstas.

2) **Asistir al menos al 75% de las clases.** Si el estudiante no alcanzara dicho porcentaje deberá rendir una evaluación sobre los temas abordados los días de inasistencia.

3) **Aprobar la presentación de un tema por grupo. (Aula Invertida).**

Se conformarán grupos de un máximo de cinco alumnos que trabajarán de la siguiente manera: Cada unidad (de acuerdo al cronograma) será expuesta por un grupo. Al inicio del ciclo lectivo se hará el sorteo de los temas y se suministrará a cada grupo la bibliografía. Asimismo cada integrante del grupo mantendrá el rol asignado para el trabajo de campo. Una semana antes de la exposición deberán enviar al profesor vía campus virtual una programación de la clase con los detalles de los recursos y estrategias a utilizar en la

Clase. En caso de inasistencia del estudiante el día de su exposición, se acordara con los docentes nueva fecha para exponer el tema durante la cursada.

4) **Aprobar trabajo FODA individual y de autoconocimiento.**

Los estudiantes, de manera individual, realizarán un trabajo de autoconocimiento para reflexionar sobre su misión y visión de vida personal y profesional, y sus habilidades, el cual deberá incluir un análisis FODA personal.

Teniendo en cuenta que una fortaleza implica la existencia de una capacidad o recurso en condiciones de ser aplicado para alcanzar los objetivos y concretar los planes y que una debilidad refiere a la falta de una determinada capacidad o condición que puede apartar o dificultar el logro de las metas o fines, los estudiantes en su análisis deberán establecer acciones específicas para potenciar las habilidades y/o superar las debilidades marcadas, en los trabajos de campo y en la presentación del tema.

En cuanto a las oportunidades y amenazas se pretende que las analicen desde al ámbito profesional en el cual se desenvuelven cotidianamente, y refieren a aquellas variables que pueden afectarlos positiva o negativamente.

Al ser esta una actividad de cierre que implica un punto de inflexión, los invitaremos a reflexionar sobre sus talentos, sueños, frustraciones, expectativas etc. Los invitaremos a que se pregunten y reflexionen sobre la persona y el profesional que buscan ser y las estrategias que pueden plantearse para lograrlo. Con este ejercicio se pretende preparar a los estudiantes para los futuros desafíos y que les permita no solo conocerse sino también crecer en base a ese conocimiento.

El resultado final de esta actividad será un informe de no más de 5 páginas que se presentará en soporte digital a través del Campus virtual, en la fecha previamente establecida.

Es conveniente que los trabajos presenten una breve introducción, el desarrollo o análisis y una conclusión final. Asimismo, se respetará el siguiente formato para unificar las presentaciones: márgenes de 2,5 cm, espaciado o interlineado 1 ½, empleando la letra Arial, tamaño 11.

La nota final será un promedio ponderado de acuerdo al siguiente cuadro:

Notas	Pond.
TRABAJO INDIVIDUAL	25 %
NOTA INDIVIDUAL PRESENTACIÓN GRUPO	25 %
NOTA GRUPAL	25 %
TRABAJO DE CAMPO	25 %

Promocionará la asignatura el estudiante que logre una nota de seis (6) sin redondeo o más. Los estudiantes que cumplan los requisitos y no lleguen a los seis (6) puntos podrán voluntariamente hacer nuevas presentaciones en las fechas de finales.

10. Asignación y distribución de tareas de cada uno de los integrantes del equipo docente.

Profesor Adjunto:

- Analizar y establecer la bibliografía.
- Preparación del Plan de Trabajo Docente.
- Establecer la metodología pedagógica.
- Planificación del material didáctico.
- Tratamiento de temas actuales que puedan incorporarse a la planificación.
- Planificación del desarrollo de las clases.
- Dictado de clases teóricas.
- Presidir la mesa de examen final.
- Corrección y calificación de entregas parciales y finales.

Jefe de Trabajos Prácticos:

- Colaboración en la planificación del desarrollo de clases y metodología pedagógica
- Gestión del Campus Virtual.
- Elaborar, implementar y corregir el trabajo individual FODA.
- Colaborar con la corrección de las entregas de los estudiantes parciales y finales.
- Integrar la mesa de examen final.

Tareas desarrolladas durante el cuatrimestre que no se dicta la asignatura .

La profesora Sandra Pilar García Solchaga esta designada a término por el cuatrimestre donde se dicta la Asignatura.

La profesora Jesica Teyseyre dicta clases en la Asignatura Principios de Administración.