



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

Programa de Asignatura

Carrera:

Contador Público Nacional

Plan de Estudio (aprobado por ordenanza):

Ord 39/2000-CS

Espacio Curricular:

227 - Comportamiento Organizacional / Obligatoria

Aprobado por resolución número:

Res. N° 91/19-CD

Programa Vigente para ciclo académico:

2019

Profesor Titular (o a cargo de cátedra):

DUEÑAS RAMIA, Germán Eduardo

Profesores Asociados:

TORRECILLA, Oscar Donato

Profesores Adjuntos:

OROFINO, Angela Adriana

Jefes de Trabajos Prácticos:

AZPILCUETA, Santiago

DUEÑAS, Teresa Dolores

GARRIGA SUAREZ, Luis Eduardo

MARSOLLIER, Roxana Graciela

MEYNIEL, Lucía Liliana

IGLESIAS, Mauricio

PASCUINI, Emiliana

Características

| Área | Periodo | Formato espacio curricular | Créditos |
|--------------------------------|---------------------|-----------------------------------|-----------------|
| Área Administración y Finanzas | cuarto cuatrimestre | Teórico-Aplicado | 0 |

Requerimiento de tiempo del estudiante:

| Horas clases teoría | Horas clases práctica | Subtotal horas clases | Estudio y/o trabajo autónomo | Actividades de aplicación | Evaluaciones | Total horas asignatura |
|----------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|---------------------|-------------------------------|
| 36 | 24 | 60 | 82 | 32 | 6 | 180 |

Espacios curriculares correlativos

Ninguno

Contenidos

Fundamentos:

Según los Diseños Curriculares de ambas carreras aprobados por las Ordenanzas 17 y 39 /2000 CS (T.O.), respectivamente: • el Objetivo Final de “Comportamiento Organizacional” es que el alumno pueda captar las influencias y condicionamientos de los elementos psicosociales del comportamiento en las organizaciones e identificar los principales aspectos e interacciones del comportamiento de los entes colectivos (resultados de nivel 4), • los Objetivos Intermedios son: que el alumno • comprenda la acción social mediante el modelo dinámico de interacción de personalidad, cultura y sociedad, • distinga la información relevante para la toma de decisiones, • adquiera habilidades de conducción en y de las organizaciones, • conozca los procesos de socialización, aculturación y aprendizaje en y de las organizaciones, • comprenda la problemática de los conflictos interpersonales y grupales, y adquiera habilidades para su control, • identifique la problemática de salud mental y trabajo, • desarrolle actitudes de valoración y respeto de las personas. Atendiendo a estos lineamientos, la Cátedra ha considerado las siguientes expectativas de logros cognitivos, actitudinales-afectivos y de desarrollo de habilidades: 2.1. Logros Cognitivos □ Comprender la problemática axiológica en el estudio del comportamiento individual y social. □ Identificar las relaciones entre aprendizaje, motivación, comunicación y comportamiento. □ Reflexionar sobre la importancia de la comunicación en las tareas de dirección de las organizaciones humanas. □ Comprender la problemática psicosocial y cultural del conflicto organizativo. □ Conocer estrategias de desarrollo del comportamiento organizativo. 2.2. Logros Actitudinales-afectivos □ Desarrollar una actitud estratégica respecto del comportamiento organizativo. □ Vincular el estudio del comportamiento a las nuevas tendencias organizativas de la producción, tales como producción ajustada u organización en red. □ Despertar el interés por el estudio del comportamiento humano en asignaturas de cursos superiores, de otras carreras o en trabajos de investigación. 2.3. Habilidades □ Adquirir habilidades de conducción en y de las organizaciones □ Potenciar la capacidad de trabajar en equipo. □ Desarrollar las capacidades de reflexión, discusión y consenso. □ Adquirir habilidades de diagnóstico de situaciones empresariales. □ Aprender a elaborar informes profesionales. □ Incrementar la capacidad de exponer, disentir y consensuar en público.

Contenidos Mínimos:

- El comportamiento como un problema de sociedad, cultura y personalidad. - Teoría general de la acción social y teoría del rol. - La matriz socio-cultural y el comportamiento organizacional. - Personalidad y comportamiento, actitudes y valores, las aptitudes mentales. - Afectividad y comportamiento: motivación y frustración. - Aprendizaje en y de las organizaciones. - Nociones de psicopatología y prevención de la enfermedad mental.

Competencias Generales:

Detectar y analizar situaciones problemáticas del campo profesional a fin de elaborar y proponer alternativas de solución
Plantearse preguntas para la investigación, el pensamiento lógico y analítico, el razonamiento y el análisis crítico
Capacidad crítica y autocrítica
Capacidad para trabajar con otros en equipo con el objetivo de resolver problemas
Flexibilidad para trabajar en entornos de diversidad

Competencias Específicas:

Capacidad de diseñar, implementar, evaluar y controlar sistemas de gestión y auditoría operativa

Capacidad para describir, analizar, sintetizar, representar, diseñar, auditar y rediseñar procesos de negocios y los sistemas de información asociados

Capacidad para diseñar, rediseñar, implementar estructuras, procedimientos y sistemas alineados a las estrategias organizacionales

Capacidad para liderar y administrar el talento humano para el logro y consecución de los objetivos de la organización

Capacidad de crear consenso y compromiso para definir, estructurar y ejecutar proyectos de investigación en las diferentes áreas de la administración, buscando el logro de recursos para la creación de nuevos procesos y/o servicios

Capacidad para analizar e interpretar las decisiones económicas individuales y grupales y sus efectos sobre el funcionamiento de la economía

Capacidad para intervenir en las soluciones requeridas a través del diseño, la comunicación y la implementación de políticas específicas

Programa de Estudio (detalle unidades de aprendizaje):

UNIDAD I: APROXIMACIÓN AL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

1. El Comportamiento Organizacional como disciplina de estudio: Naturaleza y alcance. Objeto de estudio. Disciplinas que contribuyen al campo del Comportamiento Organizacional.
2. El trabajo humano organizado: evolución y problemática antropológica. El sentido del trabajo.
3. La necesidad de organizar el comportamiento humano colectivo. Objetivos de la organización del comportamiento humano. Modelos alternativos de comportamiento organizacional: El Modelo de Newcomb y las variables que influyen el comportamiento humano. Modelo individuo, grupos y organización. El Modelo Personalidad, Cultura y Sociedad (Matriz Trinitaria). El comportamiento organizacional como la interrelación de los sistemas social, de personalidad y cultural.

UNIDAD II: EL SISTEMA CULTURAL DE LA ORGANIZACIÓN

1. Concepto de cultura. Sistema cultural y la cultura organizativa. Origen y comienzo de la cultura de una organización. Dimensiones y fuentes. Funciones de la cultura organizativa. Cultura y subculturas. Proceso de socialización: concepto y etapas. Conformidad social y autonomía personal.
2. Metodologías de análisis de la cultura de las organizaciones. Acciones para mantener la vitalidad de la cultura organizativa. La organización como una tensión entre la tradición y la innovación. Importancia de la innovación en la organización.

UNIDAD III: EL SISTEMA SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN

1. Los elementos del sistema social: papeles o roles; posición, nivel o estatus; normas y reglamentos; objetivos, valores, costumbres, hábitos; formación; división del trabajo y de las funciones, descentralización.
2. La articulación de la vida social en las organizaciones: los grupos, los equipos, las organizaciones y las instituciones a partir de los grados de calidad organizativa.

UNIDAD IV: GRUPOS y EQUIPOS de TRABAJO

1. Grupos de trabajo: concepto y características. Etapas en el desenvolvimiento del grupo. Clases de grupos. Papeles a ejercer en un grupo de trabajo. Ventajas y dificultades del trabajo en grupo. Factores de cohesión y desintegración de los grupos.
2. Equipos de trabajo: concepto y características. Diferencias entre grupos y equipos. Clases de

equipos. Los equipos de trabajo eficaces. Estructuras de equipos. Distribución de papeles. Acciones para mejorar el rendimiento de los equipos.

UNIDAD V: PODER y AUTORIDAD

1. El poder en las organizaciones. Fuentes y clases de poder. Límites intrínsecos y extrínsecos del poder. Grupos de poder. Propiedad, poder y control en las organizaciones.
2. Aproximación a la autoridad en las organizaciones. Diferencias entre poder y autoridad. Autoridad, poder y liderazgo.

UNIDAD VI: EL SISTEMA DE PERSONALIDAD EN LA ORGANIZACIÓN

1. Personalidad, carácter y temperamento. Las dimensiones de la personalidad. Los determinantes de la personalidad. Los modelos constitucionales y los modelos factoriales. El modelo de Hans Jürgen Eysenck. El modelo de los cinco factores. Indicador de tipo Myers-Briggs.
2. Constitución y dinámica de la personalidad. Las series complementarias. Sistemas e instancias psíquicas. Mecanismos de defensa.

UNIDAD VII: VARIABLES DEL SISTEMA DE PERSONALIDAD

1. La percepción de la realidad. Factores que intervienen y características. Percepción - personalidad y vida social en la organización. Teoría de la Gestalt y Teoría de la atribución aplicadas al comportamiento en la organización. Percepción y Matriz Trinitaria: distorsiones perceptivas. Los grupos de referencia, los grupos de pertenencia y la movilidad social en las organizaciones.
2. Aprendizaje individual y social. Clases de aprendizajes. Aprendizaje por abstracción. Características de los esquemas o teorías. La capacidad de abstracción. Teoría de la acción. Aprendizaje de circuito simple. Aprendizaje de circuito doble: deuteroprendizaje. Constantes organizativas. Innovaciones organizativas. Temporalidad intrínseca del aprendizaje organizativo. Desarrollo de Organizaciones Inteligentes (Learning organizations).
3. Motivación. Conducta motivada, conducta adaptada e inadaptada en la resolución de problemas organizativos. Conducta frustrada. Síntomas de frustración en las organizaciones. Incentivos y motivos extrínsecos, intrínsecos y trascendentes. Relaciones entre percepción, motivación y aprendizaje. Programas para mejorar el nivel motivacional de una organización desde las diferentes perspectivas teóricas.

UNIDAD VIII: MODALIDADES DE PERSONALIDAD Y ORGANIZACIÓN

1. La neurosis. Clasificación de las neurosis. Personalidades con rasgos fóbicos, obsesivos, histéricos.
2. La psicosis. Síntomas.
3. Las psicopatías y perversiones.
4. Adicciones. Concepto y Clases. Detección y prevención.
5. Alcoholismo. El trabajador alcohólico. Comienzo e instalación de la adicción. Fases del alcoholismo. Manifestaciones psíquicas.
6. Personalidad y ocupaciones laborales. Enfermedades ocupacionales: síndrome de fatiga crónica y "stress" laboral, síndrome del agotamiento o "burn-out", acoso laboral o "mob-bing".

UNIDAD IX: EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL COMO ACCIÓN SOCIAL

1. Comunicación. Elementos esenciales de la comunicación interpersonal. Comunicación y

percepción mutua en los grupos y equipos. Barreras en la comunicación. La comunicación y la capacidad de escuchar en los equipos directivos. La comunicación, las emociones y los conflictos intragrupal.

2. Liderazgo, autoridad y poder. Funciones del liderazgo. Competencias del líder. La acción integradora del líder. Teorías de liderazgo.

3. Conflicto. Conceptos. Distintas perspectivas. Clases de conflictos en las organizaciones. Conflicto funcional y disfuncional. Naturaleza y estructura del conflicto. Proceso. Comunicación y conflicto. Resolución de conflictos.

UNIDAD X: DISFUNCIONALIDADES ORGANIZATIVAS

1. Segmentación o Fragmentación de la organización. Efectos perversos. Anomia. Autoritarismo y anomia. Burocracia y anomia. Implosión. Causas y efectos de la implosión de las organizaciones.

2. Crisis de gobernabilidad y de saturación. Crisis de la configuración tecnoestructural. Búsqueda de respuestas directivas a las disfuncionalidades organizativas. La reconstrucción de la vitalidad de las organizaciones. Los grados de calidad organizativa.

UNIDAD XI: ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES

1. La Ética en la organización. La ética y su relación con los procesos de formalización y socialización. Ética y liderazgo.

2. La Responsabilidad Social Empresaria. Impacto de la acción empresaria en el medio ambiente. La cosificación de las relaciones humanas en las organizaciones.

UNIDAD XII: GESTIÓN DEL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES

1. Situaciones que generan la necesidad del cambio cultural. Fases del cambio y obstáculos. Nuevas orientaciones culturales en las organizaciones del siglo XXI.

2. Modelos para la gestión del cambio. Desarrollo organizacional. Técnicas del Desarrollo organizacional. Grados de calidad organizativa alcanzados con posterioridad al cambio.

Metodología

Objetivos y descripción de estrategias pedagógicas por unidad de aprendizaje:

Unidad I: Aproximación al Comportamiento Organizacional

Resultados del aprendizaje

Saber distintos conceptos de comportamiento humano

Saber estudiar el comportamiento humano como una variable de un modelo

Conocer varias teorías o modelos para abordar el estudio del comportamiento humano en las organizaciones

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Mayéutica

Clase Magistral

Praxis

Unidad II: El sistema cultural de la organización

Resultados del aprendizaje

Saber conceptualizar cultura.

Conocer los elementos de una cultura y su funcionalidad.

Saber analizar la cultura de una organización.

Saber diagnosticar la cultura de una organización.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Ilustraciones

Mayéutica

Organizadores previos

Clase Magistral

Praxis

Debate

Método del Caso

Unidad III: El sistema social de la organización

Resultados del aprendizaje

Distinguir el sistema social de la organización de las personas miembros de la organización.

Conocer los elementos y funcionalidad del sistema social.

Saber analizar el sistema social de la organización.

Saber diagnosticar el sistema social de la organización.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Ilustraciones

Mayéutica

Clase Magistral

Praxis

Unidad IV: Grupos y Equipos de Trabajo

Resultados del aprendizaje

Distinguir entre grupos y equipos de trabajo.

Identificar situaciones en las cuales son convenientes los grupos.

Identificar situaciones en las cuales son convenientes los equipos.

Conocer los factores de cohesión y desintegración de los grupos.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Discusión dirigida

Clase Magistral

Praxis

Unidad V: Poder y Autoridad

Resultados del aprendizaje.

Distinguir los conceptos de poder y autoridad.

Conocer las fuentes de poder.

Conocer las fuentes de autoridad.

Saber administrar el poder y la autoridad.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Clase Magistral

Método del Caso

Unidad VI: El sistema de personalidad en la organización

Resultados del aprendizaje

Saber los elementos que integran la personalidad de un humano.

Iniciar en la comprensión de las originalidades individuales o de las diferencias entre los humanos.

Iniciar en la comprensión de la dinámica de la personalidad humana.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Clase Magistral

Praxis

Método del Caso

Unidad VII: Variables del Sistema de Personalidad

Resultados del aprendizaje

Iniciar en la comprensión de la percepción humana.

Comprender las distorsiones de la percepción.

Iniciar en la comprensión de la abstracción humana.

Comprender las dificultades del aprendizaje por abstracción humano.

Iniciar en la comprensión de la motivación humana.

Comprender las posibilidades y limitaciones de la motivación de una persona por otra.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Clase Magistral

Praxis

Discusión dirigida

Método del Caso

Unidad VIII: Modalidades de Personalidad

Resultados del aprendizaje

Iniciar en el conocimiento de las diversas modalidades de personalidad.
Distinguir las principales modalidades de personalidad.
Identificar las adicciones, especialmente alcoholismo.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Clase Magistral

Praxis

Método del Caso

Unidad XI: El Comportamiento Organizacional como Acción Social

Resultados del aprendizaje

Conocer los conceptos y funcionalidades de la comunicación humana.
Saber diversas teorías de liderazgo.
Saber los pasos para la formación de líderes.
Diagnosticar conflictos.
Saber cuáles son las etapas de un conflicto.
Iniciar en la administración de conflictos.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Clase Magistral

Praxis

Unidad X: Disfuncionalidades organizativas

Resultados del aprendizaje

Conocer las principales disfuncionalidades organizativas.
Reconocer las causas de las disfuncionalidades organizativas y analizarlas.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Clase Magistral

Clase Virtual

Unidad XI: Ética en las organizaciones

Resultados del aprendizaje

Conocer criterios para distinguir comportamientos éticos y no éticos.
Comprender los beneficios de los comportamientos éticos.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Clase Magistral

Clase Virtual

Discusión dirigida

Unidad XII: Gestión del Cambio en las Organizaciones

Resultados del aprendizaje

Identificar situaciones que ocasionan cambios.

Saber administrar el cambio.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Clase Magistral

Clase Virtual

Praxis

Método del Caso

Discusión Dirigida

Carga Horaria por unidad de aprendizaje:

| Unidad | Horas presenciales teóricas | Horas presenciales prácticas | Horas presenciales de aplicación | Horas de estudio autónomo | Actividades de aplicación | Evaluaciones |
|--|-----------------------------|------------------------------|----------------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------|
| I. Aproximación al Comportamiento Organizacional | 2 | 2 | 0 | 4 | 4 | 0 |
| II. El sistema cultural de la organización | 2 | 2 | 0 | 4 | 4 | 0 |
| III. El sistema social de la organización | 2 | 4 | 0 | 6 | 8 | 0 |
| IV. Grupos y Equipos de Trabajo | 0 | 2 | 0 | 4 | 4 | 0 |
| V. Poder y Autoridad | 2 | 2 | 0 | 4 | 4 | 0 |
| VI. Sistema de Personalidad | 2 | 4 | 0 | 4 | 4 | 0 |
| VII. Variables del Sistema de Personalidad | 12 | 6 | 0 | 24 | 0 | 0 |
| VIII. Modalidades de Personalidad | 2 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 |
| IX. CO como Acción Social | 6 | 2 | 0 | 12 | 4 | 0 |
| X. Disfuncionalidades organizativas | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| XI. Ética en las organizaciones | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| XII. Gestión del Cambio | 2 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 |
| Evaluaciones Parciales y Finales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |

Programa de trabajos prácticos y/o aplicaciones:

Praxis N°1: Comportamiento: Respuesta y resultado.

Praxis N°2: Sistema Cultural de la Organización.

Praxis N°3: Sistema Social de la Organización: Roles y Estatus

Praxis N°4: Sistema Social de la Organización: Normas

Praxis N°5: Sistema de Personalidad

Praxis N°6: Motivación y trabajo

Praxis N°7: La percepción y su influencia en las organizaciones

Praxis N°8: Aprendizaje

Praxis N°9: Grupos y Equipos

Bibliografía (Obligatoria y Complementaria):

4. BIBLIOGRAFÍA

1. AGUINIS, Marcos (1998): Un país de novela. Viaje hacia la mentalidad de los argentinos, Editorial Sudamericana, Buenos Aires.
2. AGUINIS, Marcos (2001): El atroz encanto de ser argentino, Grupo Planeta, Buenos Aires.
3. ALBESA, Mabel B. (2000-2006): Motivación y trabajo, Serie Cuadernos de Administración, N° 123, División Publicaciones de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo.
4. ALBESA, Mabel B. (2008): El concepto de Cultura desde la Antropología, Serie Estudios, N° 60, División Publicaciones de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo.
5. ANDERSEN CONSULTING (1991): El nuevo orden tecnológico, Ediciones Macchi, Ciencias de la Dirección, Buenos Aires.
6. ARGYRIS, C. (1976): "Single-loop and double loop models in reserch on decision making", Administrative Science Quarterly, núm. 21, págs. 369-370.
7. ARGYRIS, C. (1991): "Un enfoque clave para el aprendizaje directivo", Harvard Deusto Business Review, N°48, octubre de 1991.
8. ARGYRIS, C. y SCHÖN, D.A. (1978): "Organizational learning: A theory of action perspective", Addison-Wesley, Reading (Mass.).
9. ARGYRIS, Chris (1976) : La dirección y el desarrollo organizacional (El camino de la XA a YB), El Ateneo, Buenos Aires.
10. BERNARDO, Juan (1993) : Ética de los negocios, Ediciones Macchi, Buenos Aires.
11. BERTAGININI, Armando (1998) : Las diagonales del cambio empresario. De la ruptura económica a la competitividad sustentable, Ediciones Macchi, Buenos Aires.
12. BLEGER, José (1973): Psicología de la conducta, Paidós, Buenos Aires.
13. BROWN, Marvin Tl (1992) : Ética en la empresa. Estrategias para la toma de decisiones, Piados Empresa, Buenos Aires.
14. CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA.
15. CONSTITUCIÓN DE LA PROVINCIA DE MENDOZA.
16. CALHOUN, Craig; LIGHT, Donald y KELLER, Suzanne (2000): Sociología, McGraw Hill, Madrid.
17. DAVIS, Keith y NEWSTROM, John (1998): Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional. McGraw Hill, México.
18. DUEÑAS, Dolores T. (2008): El Sujeto y la Personalidad. Sus modalidades y patologías en la época actual ,Serie Estudio N° 62, División Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo.
19. DUEÑAS RAMIA, Germán (1998): La organización de la empresa como competencia distintiva, publicado en las actas de las Jornadas de de la Facultad de Ciencias Económicas.
20. DUEÑAS RAMIA, Germán (2001) Aprendizaje individual y aprendizaje organizativo, Serie Estudios de Administración N° 53, División Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo.
21. DUEÑAS RAMIA, Germán (2001): Cálculo de Costos por Actividades (Activity based co-sting), Serie Cuadernos de Administración N°27, División Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo.
22. DUEÑAS RAMIA, Germán (2002): Calidad organizativa y costos en la empresa, Serie Estudios de Administración N°48, División Publicaciones de la Facultad de Ciencias Económicas de la

Universidad Nacional de Cuyo.

23. DUEÑAS RAMIA, Germán; SÁNCHEZ, Esther y JARDEL, Eduardo (2003): La gestión presupuestaria en la Universidad. Una propuesta de mejora continua, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo, Año LV, N°124, Enero-Diciembre, División Publicaciones.
24. DUEÑAS RAMIA, Germán y ORTEGA RIVEROS, Carina (2002): Costos de Personal, Serie Cuadernos de Administración N°129, División Publicaciones de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo.
25. FRANKL, Víktor E. (1978): Psicoanálisis y existencialismo. De la psicoterapia a la logoterapia, Fondo de Cultura Económica, México. Primera edición de 1950.
26. FRANKL, Víktor E. (1994): El hombre en busca de sentido, Herder, España.
27. FRENCH, Wendell L. y BELL, Cecil H. Jr (1999) : Desarrollo Organizacional, Pearson Prentice Hall, Buenos Aires.
28. FROMM, Erich (1974) : El miedo a la libertad, Editorial Piados, Buenos Aires.
29. GIBSON, James L. ; IVANCEVICH, John ; DONNELLY Jr, James H. (1998) Las organizaciones. Comportamiento. Estructura. Procesos. Mc Graw Hill / Irwin, Colombia.
30. GÓMEZ PÉREZ, Rafael (1990): Ética empresarial. Teoría y casos, Rialp, Madrid.
31. GORE, Ernesto (1999) : La educación en la empresa, Granica, Buenos Aires.
32. HARRINGTON, H. James (1998) : Mejoramiento de los procesos de la empresa, Mc Graw Hill, Colombia.
33. HUNTINGTON, Samuel P. y HARRISON, Lawrence E. , con la colaboración de Francis Fukuyama, Mariano Grondona, Carlos Alberto Montaner y otros (2001) : La cultura es lo que importa. Cómo los valores dan forma al progreso humano, Grupo Planeta, Buenos Aires.
34. KATZ, Robert L. (1958) : Las condiciones de un buen administrador, Folleto División Publicaciones de la FCE, UNC, reproducción del capítulo IX del libro de Edward C. BURSK : El factor humano en la dirección de empresas, Editorial Bibliográfica Argentina
35. KOTTER, John (1997) El líder del cambio, Mc Graw Hill, México.
36. KREITNER, Robert y KINICKI, Angelo (1996) : Comportamiento de las organizaciones, Editorial Irwin, Madrid.
37. KRIEGER, Mario (2001): Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional, Prentice Hall, Sao Paulo, Brasil.
38. LEY DE SOCIEDADES COMERCIALES N° 19.550 y sus modificaciones.
39. LUNA, Félix (1997): Breve historia de los argentinos, Planeta Bolsillo, Buenos Aires.
40. MACIONIS, John y PLUMMER, Ken (1999): Sociología, Prentice Hall, Madrid.
41. MAIER, Norman R.F. (1969): Psicología industrial, Rialp, Madrid.
42. MARTÍN, Chuck (1999) : Las siete ciber tendencias del siglo XXI, Mc Graw Hill, Buenos Aires.
43. MINTZBERG, Henry (1992): El poder en la organización, Ariel, Barcelona.
44. MINTZBERG, Henry (1995): Perfeccionamiento de la labor del directivo, Harvard-Deusto Business Review, Julio/Agosto.
45. MINTZBERG, Henry (1991): La naturaleza del trabajo directivo, Ariel Economía, Barcelona.
46. MONTUSCHI, Luisa (1999): Un replanteo del problema del Brain Drain. Las migraciones del capital humano en la sociedad de la información, Serie Documentos de Trabajo, Universidad del CEMA, Buenos Aires.
47. NADLER D. A. ; GERSTEIN M. S. ; SHAW R. B. Y asociados (1994): Arquitectura organizativa. El diseño de la organización cambiante. Granica , Management, Buenos Aires.
48. OROFINO, Angela (1991): Dinámica del comportamiento individual, Serie Cuadernos, Sección Administración N° 95, División Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo.
49. OROFINO, Ángela (1995): El trabajo, patologías de personalidad y salud mental, Serie Cuadernos, Administración N° 108, División Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo.

50. PARSONS, Talcott (1999): El sistema social, Ciencias Sociales Alianza Editorial, Madrid.
51. PELAEZ, Miguel Ángel (1991): Ética, profesión y virtud, Rialp, Madrid.
52. PÉREZ LÓPEZ, J. A. (1993): Fundamentos de la Dirección de Empresas, Rialp, Madrid.
53. PITHOD, Abelardo (1993): Comportamiento organizacional. Psicología de las organizaciones, Editorial Docencia, Fundación Universidad a Distancia Hernandarias, Buenos Aires.
54. PITHOD, Abelardo (1999): Algo bueno para recordar, Narnia, Mendoza.
55. RICCARDI, Ricardo y LÓPEZ, Jorge (1995) El arquitecto del desarrollo humano y organizacional. Cómo potenciar el factor humano en economías globalmente competitivas. Fundación Año 2020, Ediciones Macchi, Buenos Aires.
56. ROBBINS, Stephen P. (1999): Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. Prentice Hall, México.
57. SENGE, Peter M. (1994): La Quinta disciplina, Granica, Buenos Aires.
58. SCHEIN, Edgar H. (1985): La cultura empresarial y el liderazgo, Mc Graw Hill, México.
59. VÉLAZ RIVAS, José Ignacio (1996): Motivos y Motivación en la Empresa, Díaz de Santos, Madrid.

4.1. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y COMPLEMENTARIA POR UNIDAD DE ESTUDIO

| UNIDAD | B. BÁSICA | B. COMPLEMENTARIA |
|---------------|-----------|-------------------|
| UNIDAD I : | 53-56 | 36-37-17 |
| UNIDAD II : | 53-56 | 36-37-17-29 |
| UNIDAD III : | 53 | 50 |
| UNIDAD IV : | 53-56 | 36-37-12 |
| UNIDAD V : | 53-56 | 36-37 |
| UNIDAD VI : | 53-56 | 36-37-12 |
| UNIDAD VII : | 53-56 | 36-37 |
| UNIDAD VIII : | 18-49 | 20 |
| UNIDAD IX : | 53-56 | 36-37 |
| UNIDAD X : | 54 | 50 |
| UNIDAD XI : | 51 | 30 |
| UNIDAD XII: | 53-56 | 36-37 |

Metodología de enseñanza y aprendizaje:

La Metodología de trabajo consiste en una combinación de las siguientes herramientas pedagógicas: Clase Magistral, Resolución individual de ejercicios prácticos, Resolución en equipos de casos y Presentación en equipo y exposición oral de Trabajos de estudio. Tiene como finalidad desarrollar una activa y dialogal relación docente-discente.

La clase magistral será utilizada para presentar los temas fundamentales, vertebrando la asignatura. Las clases magistrales son el medio para señalar los conceptos claves, evitar confusiones y mantener un orden de exposición.

La resolución individual de ejercicios prácticos tiene como finalidad desarrollar la capacidad de reflexión y mantener al estudiante vinculado a la asignatura permanentemente durante su desarrollo. Estos ejercicios se utilizan durante todo el cuatrimestre, son resueltos en casa y las soluciones presentadas en una hora de clase o de consulta.

La resolución en equipo de casos reales está destinada a desarrollar la capacidad de discusión, contraste y consenso, así como la de adaptar los modelos y técnicas aprendidos según las distintas situaciones. Estos casos son resueltos por los equipos individualmente y luego expuestas sus soluciones en clase. Se utilizan sólo en la segunda mitad de la asignatura.

La preparación en equipo de un trabajo de estudio y su posterior exposición en clase responde a la necesidad de formar al estudiante en diversos aspectos profesionales: descubrir las fuentes de información, seleccionar la información y tratarla, redactar informes con corrección técnica y formal, exponerlos con orden, precisión y claridad. Se realiza un trabajo durante el cuatrimestre.

Sistema y criterios de evaluación

El sistema de evaluación a aplicar es el siguiente:

- Metodología de evaluación

Durante el cursado, los estudiantes serán evaluados a través de dos pruebas parciales. Cada parcial comprenderá los temas desarrollados en el período inmediato anterior y será escrito, teórico y práctico. Se calificará sobre la base de una escala de cero a cien, informándose a los estudiantes, al inicio del examen, de los puntos asignados a cada pregunta. Los parciales se aprobarán con un 50 % de los puntos asignados a cada parte (parte teórica y parte práctica) y un mínimo de 60 puntos respecto del total del examen.

Una vez obtenida la condición de alumno regular (por aprobación de las pruebas parciales o del examen integrador), los estudiantes serán evaluados con un examen final, oral o escrito.

Comprenderá la totalidad de los temas del Programa de la asignatura.

- Asistencia

Para un mayor aprovechamiento del proceso de enseñanza y aprendizaje, se aconseja a los alumnos asistir como mínimo al 80% de la totalidad de las clases.

- Condiciones de regularidad

Para obtener la regularidad durante el cursado de la asignatura, el alumno deberá aprobar las pruebas parciales programadas.

En el caso de resultar "No aprobado" o "Ausente" en una prueba parcial, el alumno podrá rendir una prueba recuperatoria de la prueba parcial correspondiente y aprobarla con un mínimo de 60 puntos en total compuesto por, al menos, el 50 % de los puntos asignados a cada parte, una teórica y otra práctica.

Cuando el estudiante no obtenga la regularidad durante el cursado por no aprobar las pruebas parciales, por desaprobado la prueba recuperatoria, podrá obtener la regularidad con un examen integrador de los contenidos examinados en las evaluaciones de proceso y/o recuperatorios programados. Este examen integrador se rendirá en la fecha y horario previsto para el primer examen final inmediato posterior al dictado de la asignatura (Ord. 18/03-CD y sus modif. - Régimen Académico). Se aprobará con el 50% de los puntos asignados a cada parte (una teórica y otra práctica) y un mínimo de 60 puntos respecto del total del examen.

- Condiciones de aprobación de la asignatura

Para aprobar la asignatura, los estudiantes regulares deberán rendir un examen final, teórico y práctico. Aprobarán obteniendo un mínimo del 50 % en cada una de las partes en que se divida el examen (una teórica y otra práctica) y un 60 % del total del examen.

Siguiendo el Régimen Académico establecido en la Ordenanza N°18/03 del Consejo Directivo, serán considerados alumnos libres aquellos que no alcanzaron las condiciones de regularidad ni aprobaron el examen integrador.

Los alumnos libres deberán aprobar dos instancias del examen final. La primera instancia será teórica y práctica. Esta instancia podrá ser oral o escrita. Deberá ser aprobada con un mínimo del 50 % en cada una de las partes del examen (una teórica y otra práctica) y un 60 % del total del examen. Una vez superada la primera instancia, deberán rendir la segunda, teórica y práctica, oral o escrita. También deberá ser aprobada con un mínimo del 50% en cada una de las partes, una teórica y otra práctica. Los puntos así obtenidos deberán sumar un mínimo de 60 de un total de cien.

Los exámenes parciales, recuperatorio, integrador y finales serán evaluados con los siguientes criterios:

- a) El grado de acierto en las respuestas y ejercicios,
- b) Las respuestas que contengan aciertos y errores serán consideradas incorrectas en su totalidad. Los contenidos de esta asignatura no admiten aciertos parciales. Por ejemplo: los síntomas de frustración no pueden mezclarse con comportamientos que no lo son. Una respuesta acertada e incompleta se evalúa con partes de los puntos asignados a la pregunta. Una respuesta equivocada por mezclar aciertos con errores se evalúa con cero punto.
- c) El conocimiento de los autores de las diferentes teorías.
- d) La calidad de la redacción.
- e) La inteligibilidad de las ideas expresadas.
- f) La ortografía.
- g) La caligrafía, orden y limpieza del examen.

Requisitos para obtener la regularidad

Para obtener la regularidad durante el cursado de la asignatura, el estudiante deberá aprobar las pruebas parciales programadas.

En el caso de resultar "No aprobado" o "Ausente" en una prueba parcial, el alumno podrá rendir una prueba recuperatoria de la prueba parcial correspondiente y aprobarla con un mínimo de 60 puntos en total compuesto por, al menos, el 50 % de los puntos asignados a cada parte, una teórica y otra práctica.

Cuando el estudiante no obtenga la regularidad durante el cursado por no aprobar las pruebas parciales, por desaprobar la prueba recuperatoria, podrá obtener la regularidad con un examen integrador. Este examen abarca la totalidad de los contenidos examinados en las evaluaciones de proceso y/o recuperatorio programado para la asignatura. Este examen integrador se rendirá en la fecha y horario previsto para el primer examen final inmediato posterior al dictado de la asignatura (O.18/03-CD y modif. - Régimen Académico). Se aprobará con el 50% de los puntos asignados a cada parte (una teórica y otra práctica) y un mínimo de 60 puntos respecto del total del examen.

Requisitos para aprobación

Para aprobar la asignatura, los alumnos regulares deberán rendir un examen final, teórico y práctico. Aprobarán obteniendo un mínimo del 50 % en cada una de las partes en que se divida el examen (una teórica y otra práctica) y un 60 % del total del examen.

Siguiendo el Régimen Académico establecido en la Ordenanza N°18/03 y modificatoria del Consejo Directivo, serán considerados alumnos libres aquellos que no alcanzaron las condiciones de regularidad ni aprobaron el examen integrador.

Los alumnos libres deberán aprobar dos instancias de evaluación. La primera instancia será teórica y práctica. Esta instancia podrá ser oral o escrita. Deberá ser aprobada con un mínimo del 50 % en cada una de las partes del examen (una teórica y otra práctica) y un 60 % del total del examen. Una vez superada la primera instancia, deberán rendir la segunda, teórica y práctica, oral o escrita.

También deberá ser aprobada con un mínimo del 50% en cada una de las partes, una teórica y otra práctica. Los puntos así obtenidos deberán sumar un mínimo de 60 de un total de cien.