



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

Programa de Asignatura

Carrera:

Licenciatura en Administración

Plan de Estudio (aprobado por ordenanza):

Ord 05/2017-CD y Ord 133/2017-CS

Espacio Curricular:

4337 - Comportamiento Organizacional / Obligatoria

Aprobado por resolución número:

Res. 61/2025- CD

Programa Vigente para ciclo académico:

2025

Profesor Titular (o a cargo de cátedra):

DUEÑAS RAMIA, Germán Eduardo

Jefes de Trabajos Prácticos:

AZPILCUETA, Santiago

DUEÑAS, Teresa Dolores

GARRIGA SUAREZ, Luis Eduardo

IGLESIAS, Mauricio

MARSOLLIER, Roxana Graciela

Características

Área	Periodo	Formato espacio curricular	Créditos
Administración	Segundo Cuatrimestre	Teórico-Aplicado	6

Requerimiento de tiempo del estudiante:

Horas clases teoría	Horas clases práctica	Subtotal horas clases	Horas de estudio	Horas de trabajo autónomo	Evaluaciones	Total horas asignatura
30	30	60	77	49	6	192

Contenidos

Fundamentos:

Según el Diseño Curricular de la Licenciatura en Administración aprobados por las Ordenanzas Ord 05/2017-CD y Ord 133/2017-CS:

Las expectativas de logro son:

Identificar las influencias y los condicionamientos de los elementos psicosocioculturales del comportamiento humano en las organizaciones.

Reconocer la problemática axiológica en el estudio del comportamiento social, tanto individual como colectivo.

Analizar los comportamientos que resultan funcionales y disfuncionales al desenvolvimiento de la organización.

Aplicar modelos, métodos y técnicas de análisis del comportamiento organizacional.

Conocer estrategias de intervención para orientar comportamientos conducentes al desarrollo de la organización.

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 colectivo.
- . Identificar las relaciones radiales entre emoción, aprendizaje, motivación, comunicación y comportamiento.
- . Reflexionar sobre la importancia de la comunicación en las tareas de dirección de las organizaciones humanas.
- . Conocer los procesos de socialización, aculturación y aprendizaje en y de las organizaciones.
- . Comprender la problemática de los conflictos interpersonales y grupales y adquirir habilidades para su orientación.
- . Identificar la problemática de salud mental y trabajo.
- . Comprender la fuente 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.
- . Desarrollar actitudes de valoración y respeto de las personas.
- . Vincular el estudio del comportamiento a las nuevas tendencias organizativas de la producción, tales como producción ajustada, organización en red y organización digital.
- . Despertar el interés por el estudio del comportamiento humano en asignaturas de cursos superiores de la carrera, de otras carreras o en trabajos de investigación.

2.3. Habilidades

- . Adquirir habilidades de conducción en y de las organizaciones.
- . Distinguir información relevante para la toma de decisiones.
- . 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:

Conceptos y modelos de comportamiento organizacional. Variables del comportamiento organizacional: sociales (normas, grupos, papeles, instituciones); cultura organizacional (dimensiones, funciones, socialización); personales (percepción, emociones, intelecto, motivación, frustración, personalidad). Comportamientos organizacionales (tales como comunicación, poder, autoridad, liderazgo, aprendizajes, cambios y resistencia, conflictos, satisfacción laboral, cohesión, facilitación social). Disfuncionalidades (anomia, autoritarismo, segmentación, implosión, burocratización, conformidad, pensamiento de grupo, abuso emocional social). Ética organizacional.

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 encontrar nuevas ideas y soluciones
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: COMPORTAMIENTO HUMANO

1. Perspectivas para el estudio del comportamiento humano: como respuesta y como resultado.
2. El comportamiento como respuesta. Teorías. Características de la respuesta. Realidad objetiva y

realidad subjetiva.

3. El comportamiento como resultado. Teorías. Variables condicionantes del comportamiento. Clasificación y caracterización de las variables.
4. Estudio de casos y aplicaciones de las diversas perspectivas teóricas.

UNIDAD II: EMOCIONES

1. Concepto de emociones. Emociones y sentimientos. Funciones de las emociones.
2. Las emociones básicas. Emociones secundarias o complejas. Influencia de la cultura en las emociones.
3. Alexitimia. Inteligencia emocional.
4. Emociones y vida laboral: Estudio de casos y aplicaciones.

UNIDAD III: PERCEPCIÓN

1. Concepto de percepción. Importancia de la percepción en el comportamiento humano. Condicionantes de la percepción.
2. Características de la percepción adulta. Funciones de las características de la percepción adulta.
3. La percepción como aprendizaje humano.
4. Percepción y vida social en la organización. Teoría de la Gestalt y Teoría de la atribución aplicadas al comportamiento en la organización. Distorsiones perceptivas. Estudios de casos y aplicaciones.

UNIDAD IV: APRENDIZAJE POR ABSTRACCIÓN

1. Clases de aprendizajes humanos. Aprendizaje por abstracción: proceso de construcción del conocimientos y las ideas (pensamientos).
2. Características de los esquemas o teorías. Caracterización del humano intelectualmente desarrollado.
3. Clases de aprendizajes abstractos: circuitos. Deuteroaprendizaje. Desarrollo de conocimientos y de habilidades. Competencias personales.
4. Abstracción y modalidades de personalidad.
5. Los aprendizajes humanos y su relación con los cambios y la "Administración del Cambio".

UNIDAD V: MOTIVACIÓN

1. Conceptos de motivación y motivar. Incentivos y motivos extrínsecos, intrínsecos y trascendentes. Características de los motivos: intensidad, dirección y persistencia.
2. Conducta motivada, adaptada e inadaptada.
3. Conducta frustrada. Diferencias entre fracaso y frustración. Síntomas de frustración. Relaciones entre motivación, percepción y aprendizaje.
4. Teorías que consideran el trabajo, la elección, el conocimiento y el sentido como motivantes.

UNIDAD VI: PERSONALIDAD

1. Concepto de persona. La dignidad intínseca de la persona humana.
2. Concepto de personalidad. Trípod de la personalidad. Las dimensiones de la personalidad. Estructura psíquica de la personalidad.
3. 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.
4. Constitución y dinámica de la personalidad. Las series complementarias.

UNIDAD VII: 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. Manifestaciones.
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 “burnout”, acoso laboral o “mobbing”. Las modalidades de personalidad y su relación con la sostenibilidad.

UNIDAD VIII: MODELOS PARA EL ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

1. Comportamiento social: individual y colectivo. El comportamiento organizacional.
2. Concepto de Modelo. Características de los modelos. Objetivos de los modelos.
3. Modelos de Comportamiento Organizacional: Modelo individuo, grupo y organización; Modelo Sistemas Cultural, Social y de Personalidad. Identificación y clasificación de variables.
4. Modelo Sistemas Cultural, Social y de Personalidad: elementos y objetivos.

UNIDAD IX: EL SISTEMA CULTURAL DE LAS SOCIEDADES Y ORGANIZACIONES

1. Concepto descriptivo de la cultura o enumeración de sus elementos. La cultura como sistema: elementos y objetivos.
2. La cultura como producto humano. El papel de las emociones y el intelecto en la generación de cultura.
3. Cultura y desarrollo humano. Hospitalismo. Relaciones entre cultura y persona. Funciones de la cultura.
4. Administración de la cultura de la organización: culturas dominantes y subculturas; culturas fuertes y débiles; ricas y pobres. Proceso de selección de personal, comportamientos ejemplares de los directivos y proceso de socialización. Conformidad social y autonomía personal. Acciones directivas 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. La sostenibilidad en la cultura de la organización.
5. Metodologías de análisis de la cultura de las organizaciones.

UNIDAD X: EL SISTEMA SOCIAL DE LAS SOCIEDADES Y DE LAS ORGANIZACIONES

1. El sistema social: elementos y objetivo. Origen de los elementos del sistema social.
2. Teoría de rol: concepto de papel, características y evaluaciones.
3. Grupos de pertenencia y de referencia. Socialización anticipadora.
4. Armonía, complementariedades, congruencia e integración frente a tensiones, conflictos y confrontaciones sociales. La sostenibilidad en el sistema social de la organización.
5. Metodologías de análisis del sistema social de la organización.

UNIDAD XI: 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. Grupos de pertenencia y grupos de referencia. Socialización anticipadora: consecuencias.
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.
3. Comportamientos colectivos en los grupos y equipos: facilitación social, conformidad social, ocio social, sinergia social. La sostenibilidad como construcción colectiva.

UNIDAD XII: COMPORTAMIENTOS ORGANIZACIONALES: PODER, AUTORIDAD y LIDERAZGO

1. El poder en las organizaciones. Fuentes de poder. Construcción de las diferentes clases de poder. Límites intrínsecos y extrínsecos del poder. Estrategias, tácticas y acciones de ejercicio del poder. Grupos de poder. Propiedad, poder y control en las organizaciones. Los grupos de poder y la sostenibilidad
2. Aproximación al concepto de autoridad en las organizaciones. Diferencias entre poder y autoridad. Autoridad, poder y liderazgo.
4. Liderazgo, autoridad y poder. Funciones del liderazgo. Competencias del líder. Teorías sobre el liderazgo. La acción integradora del líder. El liderazgo y la sostenibilidad.

UNIDAD XIII: COMPORTAMIENTOS ORGANIZACIONALES: COMUNICACIÓN y CONFLICTO

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 intragrupales.
2. Conflicto. Conceptos. Distintas perspectivas. Clases de conflictos en las organizaciones. Conflicto funcional y disfuncional. Naturaleza y estructura del conflicto. El conflicto como proceso. Comunicación y conflicto. Resolución de conflictos.

UNIDAD XIV: COMPORTAMIENTOS ORGANIZACIONALES: 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 y crisis organizativas. La sostenibilidad como causa de las crisis de gobernabilidad, saturación y tecnoestructural. La reconstrucción de la vitalidad de las organizaciones. Los grados de calidad organizativa.

Metodología

Objetivos y descripción de estrategias pedagógicas por unidad de aprendizaje:

Unidad I: Comportamiento Humano

Resultados del aprendizaje:

Saber distintos conceptos de comportamiento humano

Saber estudiar el comportamiento humano como una variable

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

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Mayéutica

Clase Magistral

Praxis

Aula invertida

Unidad II: Emociones

Resultados del aprendizaje:

Reconocer las emociones como disparadoras del comportamiento

Conocer las clases de emociones.

Saber las funciones de las emociones en la vida de las personas.

Relacionar con percepción, motivación y personalidad.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Ilustraciones

Mayéutica

Organizadores previos

Clase Magistral

Praxis

Debate

Método del Caso

Unidad III: Percepción

Resultados del aprendizaje:

Distinguir la evolución de la percepción en las etapas de la vida humana.

Reconocer las distorsiones de la percepción.

Conocer las influencias recíprocas entre percepción y organización.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Ilustraciones

Mayéutica

Aula invertida

Clase Magistral

Praxis

Unidad IV: Abstracción

Resultados del aprendizaje:

Distinguir modalidades del aprendizaje humano.

Comprender la abstracción.

Explicar la unidad emocional cognitiva

Entender los procesos de desarrollo de habilidades y deuterioaprendizajes.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Discusión dirigida

Clase Magistral

Praxis

Unidad V: Motivación

Resultados del aprendizaje:

Integrar conocimientos tales como emoción, percepción, aprendizaje, motivación y comportamiento.

Distinguir entre comportamientos motivados y frustrados.

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

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Aula invertida

Clase Magistral

Método del Caso

Unidad VI: Personalidad

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: Modalidades de personalidad y organización

Resultados del aprendizaje:

Distinguir entre neurosis, psicosis y psicopatía.

Relacionar modalidades de personalidad con clases de tareas y trabajos.

Identificar síntomas de alcoholismo y otras adicciones.

Distinguir comportamientos disfuncionales.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Clase Magistral

Praxis

Discusión dirigida

Método del Caso

Unidad VIII: Modelos para el estudio del Comportamiento Organizacional

Resultados del aprendizaje:

Distinguir entre comportamientos sociales individuales y colectivos.

Saber lo que es un modelo. Sus posibilidades y limitaciones.

Comparar diversas perspectivas teóricas.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Clase Magistral

Praxis

Método del Caso

Unidad IX: El sistema cultural de las sociedades y las organizaciones

Resultados del aprendizaje:

Conocer los conceptos cultura.

Saber el proceso de generación cultural.

Conocer formas de administrar una cultura.

Comprender las relaciones entre tradiciones e innovaciones.

Saber analizar una cultura.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Aula invertida

Clase Magistral

Praxis

Unidad X: El sistema social de las sociedades y organizaciones

Resultados del aprendizaje:

Conocer los elementos y objetivos del sistema social.

Comprender las relaciones entre sistema social y cultural.

Saber analizar el sistema social.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Aula invertida

Clase Magistral

Clase Virtual

Unidad XI: Grupos y equipos de trabajo

Resultados del aprendizaje:

Distinguir entre grupos y equipos de trabajo.

Saber trabajar en grupo y en equipo.

Conocer los comportamientos colectivos generados por los grupos y equipos.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Aula invertida

Clase Magistral

Clase Virtual

Discusión dirigida

Unidad XII: Comportamientos organizacionales: Poder, autoridad y liderazgo

Resultados del aprendizaje:

Distinguir entre comportamientos individuales y colectivos.

Saber comunicar reduciendo barreras.

Comprender el ejercicio del poder.

Distinguir entre poder y autoridad.

Relacionar poder, autoridad y liderazgo.

Saber las formas de preparar líderes.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Clase Magistral

Clase Virtual

Praxis

Método del Caso

Discusión Dirigida

Trabajos en grupos

Trabajos en equipo

Unidad XIII: Comportamientos organizacionales: Comunicación y conflicto

Resultados del aprendizaje:

Distinguir entre comportamientos individuales y colectivos.

Saber comunicar reduciendo barreras.

Comprender la importancia de la comunicación en las organizaciones.

Distinguir entre problemas de comunicación y conflictos.

Relacionar comunicación y conflictos.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Clase Magistral

Clase Virtual

Praxis

Método del Caso

Discusión Dirigida

Trabajos en grupos

Trabajos en equipo

Unidad XIV: Comportamiento organizacionales: Disfuncionalidades organizativas

Resultados del aprendizaje:

Conocer los diferentes tipos de disfuncionalidades.

Comprender los procesos generadores de disfuncionalidades.

Relacionar las disfuncionalidades con la administración del cambio.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje:

Clase Magistral

Clase Virtual

Discusión Dirigida

Método del Caso

Carga Horaria por unidad de aprendizaje:

Unidad	Horas teóricas	Horas de trabajos prácticos	Horas de actividades de formación práctica	Horas de estudio	Horas de trabajo autónomo	Evaluaciones
I. COMPORTAMIENTO HUMANO	1	0	0	3	2	0
II. EMOCIONES	1	0	1	3	3	0
III. PERCEPCIÓN	2	0	1	4	5	0
IV. ABSTRACCIÓN	2	1	0	5	5	0
V. MOTIVACIÓN	1	1	0	4	3	0
VI. PERSONALIDAD	2	2	0	6	5	0
VII. MODALIDADES DE PERSONALIDAD y ORGANIZACIÓN	2	0	1	4	3	0
VIII. MODELOS PARA EL ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	2	0	0	2	1	0
IX. EL SISTEMA CULTURAL DE LAS SOCIEDADES Y DE LA ORGANIZACIÓN	2	2	2	8	4	0
X EL SISTEMA SOCIAL DE LAS SOCIEDADES Y LA ORGANIZACIÓN.	2	2	3	8	4	0
XI. GRUPOS y EQUIPOS DE TRABAJO	2	0	4	4	4	0
XII. COMPORTAMIENTOS ORGANIZACIONALES: poder, autoridad y liderazgo	6	3	2	12	4	0
XIII. COMPORTAMIENTOS ORGANIZACIONALES: comunicación y conflicto	4	2	2	12	4	0
XIV. DISFUNCIONALIDADES ORGANIZATIVAS	1	0	1	2	2	0
Evaluaciones	0	0	0	0	0	6

Programa de trabajos prácticos y/o aplicaciones:

Praxis N°1: El comportamiento humano: 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 y su influencia en las organizaciones
Praxis N°9: Grupos y Equipos en las organizaciones

Bibliografía (Obligatoria y Complementaria):

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL y OBLIGATORIA

1. DUEÑAS RAMIA, Germán (2022): "Canal Germán Dueñas Ramia. Comportamiento Organizacional" de YouTube.
2. DUEÑAS RAMIA, Germán (2021): "Comportamiento Organizacional", Documentos de Trabajo publicados en la página de la Cátedra en Econet.
3. PITHOD, Abelardo (2001): "Comportamiento organizacional. Psicología de las organizaciones", Editorial Docencia, Buenos Aires.
4. ROBBINS, Stephen y Timothy JUDGE (2015): "Comportamiento Organizacional", Editorial Pearson Educación, décimo quinta edición, México. Esta es la edición para preparar las exposiciones grupales. Para preparar la asignatura, todas las ediciones son válidas.
5. ROBBINS, Stephen (2024): "Comportamiento organizacional", Editorial Pearson Educación, décima edición, México. Todas las ediciones son válidas para seguir, estudiar y preparar la asignatura.
6. Todos los Cuadernillos publicados por los Profesores de la Cátedra de "Comportamiento Organizacional" que figuran en la Bibliografía que se detalla a continuación:

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 research 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 TI (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 (2024): 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 (2024) : Comportamiento de las organizaciones, Editorial Irwin, Madrid.
37. KRIEGER, Mario (2001): Sociología de las organizaciones. Una introducción al compor-

tamiento 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. MINTBERG, 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. (2024): 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.

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. Algunas clases magistrales serán virtuales.

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 una prueba parcial y la preparación en equipo de un trabajo de estudio y posterior exposición.

El 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. El parcial tendrá dos partes, ambas teórico-prácticas. El parcial se aprobará con un 50 % de los puntos asignados a cada parte y un mínimo de 60 puntos respecto del total del examen.

El trabajo de estudio y exposición en equipo será evaluado tanto por el desempeño individual como colectivo. Los parámetros a evaluar serán los siguientes:

- a) riqueza de las fuentes consultadas y de las organizaciones observadas,
- b) utilización de vocabulario disciplinar y profesional,
- c) acierto en la aplicación de las teorías y modelos,
- d) claridad, orden y elegancia en la exposición,
- e) riqueza de los recursos o medios utilizados,
- f) intensidad y persistencia en la participación dentro del equipo,
- g) asimilación de los conocimientos,
- h) responsabilidad asumida dentro del equipo.

Una vez obtenida la condición de alumno regular (por aprobación de la prueba parcial 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 estudiantes 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 estudiante deberá aprobar las pruebas parciales y trabajos programados.

En el caso de resultar “No aprobado” o “Ausente” en una prueba parcial o trabajo de estudio en equipo, el estudiante podrá rendir una prueba recuperatoria de la prueba parcial correspondiente (examen o trabajo grupal) y aprobarla con un mínimo de 60 puntos en total compuesto por, al menos, el 50 % de los puntos asignados a cada parte.

Cuando el estudiante no obtenga la regularidad durante el cursado por no aprobar las pruebas parciales y por desaprobado la prueba recuperatoria, podrá obtener la regularidad con un examen integrador de la totalidad de los contenidos evaluados en el curso de 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 (Ord 18/03-CD y modif.). Se aprobará con el 50% de los puntos asignados a cada parte y un mínimo de 60 puntos respecto del total del examen.

- Condiciones de aprobación de la asignatura

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 y un 60 % del total del examen.

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

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 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. 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 y los trabajos grupales encargados.

En el caso de resultar “No aprobado” o “Ausente” en una prueba parcial o en el trabajo grupal, el estudiante 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.

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 la totalidad de los contenidos evaluados en el curso de 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 (artículo duodécimo Ord.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 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 y modif., serán considerados estudiantes libres aquellos que no alcanzaron las condiciones de regularidad ni aprobaron el examen integrador previsto en el artículo Duodécimo de la citada ordenanza.

Los estudiantes 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. Ord. 108/10 CS.