



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

Programa de Asignatura

Carrera:

Licenciatura en Administración

Plan de Estudio (aprobado por ordenanza):

Ord 17/2000-CS

Espacio Curricular:

433 - Análisis Organizacional / Obligatoria

Aprobado por resolución número:

Res. Nº 2/2021-CD

Programa Vigente para ciclo académico:

2021

Profesor Titular (o a cargo de cátedra):

NOUSSAN LETRY, Ramiro Luis

Jefes de Trabajos Prácticos:

HADERNE, Marisa Fabiana
PIZARRO VALLE, Aldana Julieta

Características

Área	Periodo	Formato espacio curricular	Créditos
Administrativa		Taller- Laboratorio	0

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
40	50	90	90	90	6	276

Espacios curriculares correlativos

Administración II ,

Contenidos

Fundamentos:

El Análisis Organizacional puede ser abordado desde una perspectiva orientada a los procesos de negocios, versus el enfoque tradicional jerárquico. Este nuevo paradigma implica una visión horizontal de la organización, sin descuidar la influencia del ambiente externo en la dinámica organizacional. Este cambio requiere un replanteo fundamental en la organización, ya que se gestionan los procesos, no las funciones.

El valor agregado de trabajar bajo este enfoque reside justamente en desarrollar una estrategia de aprendizaje que integre los conocimientos de las modernas organizaciones en redes, con la metodología de procesos y las tecnologías de información y comunicación, sin dejar de tener en cuenta las organizaciones estructuradas jerárquicamente o la aplicación de otros enfoques de diseño organizacional. Se trata de emular en el aula situaciones de trabajo real del mundo organizacional al encontrar puntos de innovación que constituyen oportunidades de desarrollo. En este sentido, el objetivo de la asignatura es analizar los aspectos teóricos y prácticos que permitan la comprensión del funcionamiento de las complejas organizaciones modernas. La unidad de análisis puede estar constituida por la propia organización, o bien una comunidad organizacional, visualizándola como un sistema abierto que se adapta, con distintos grados de éxito, a su ambiente.

Contenidos Mínimos:

Perspectivas sistematicas de la organizaciones, análisis del medio ambiente, análisis de los objetivos organizacionales y su efectividad, análisis y diseño de estructuración organizativa. Análisis y diseño de sistemas de información. Análisis de los procesos organizacionales internos: poder, conflicto, liderazgo, comunicación, negociación. Análisis de cambio organizacional.

Competencias Generales:

Detectar y analizar situaciones problemáticas del campo profesional a fin de elaborar y proponer alternativas de solución

Elaborar, validar y aplicar modelos para el abordaje de la realidad y evaluar los resultados

Asignar prioridades y trabajar en entornos de alta exigencia con la finalidad de brindar respuestas oportunas y de calidad

Compromiso ético en el trabajo y motivación por la calidad del trabajo

Capacidad para trabajar con otros en equipo con el objetivo de resolver problemas

Capacidad para manejar efectivamente la comunicación en su actuación profesional: habilidad para la presentación oral y escrita de trabajos, ideas e informes

Competencias Específicas:

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

Capacidad para identificar, diseñar e implementar procesos de negocio y/o prestación de servicios orientados a la optimización de los resultados de la organización

Capacidad para orientar la organización a la creación de valor a partir de modelos de valoración y riesgo que sean de alto impacto en las decisiones empresariales, teniendo en cuenta los aspectos éticos y culturales del medio en el cual desarrolla su gestión

Capacidad para optimizar la gestión empresarial con el apoyo de sistemas de información efectivos y con el uso de las TIC genéricas y especializadas en la administración

Programa de Estudio (detalle unidades de aprendizaje):

UNIDAD I: NATURALEZA Y ALCANCE DEL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

1. Análisis organizacional: alcance y variables relevantes. Implicancias en el funcionamiento de las organizaciones. Enfoque de Sistemas y Contingencias.
2. Ciclo de vida de las organizaciones. Los procesos de creación, expansión, declinación y muerte organizacional. Transformaciones y factores asociados. Modelos aplicables para su análisis e implicancias desde el rol gerencial. Caso de aplicación.

UNIDAD II: ANÁLISIS DEL AMBIENTE EXTERNO

1. Entorno organizacional: importancia de su estudio. Sectores. Naturaleza del ambiente. Factor temporal del ambiente. Exploración del ambiente: herramientas aplicables.
2. Dimensiones del ambiente: incertidumbre, cambio y complejidad. Premisas, continuo e indicadores. Implicancias de la diversidad de mercados y hostilidad ambiental.
3. Percepción del ambiente y su impacto en la organización. Arquitectura del contexto y estructura organizacional. Caso de aplicación.
4. Proceso de exploración del ambiente externo. Niveles de exploración. Actividades de vigilancia e inteligencia.

UNIDAD III: NATURALEZA Y ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

1. Propósitos de la organización. Factores del ambiente externo que determinan cambios en los objetivos de las organizaciones.
2. Utilidad del concepto de metas. Metas y eficacia organizacional. Análisis de la eficacia. Diferentes enfoques de medición: metas, recursos, procesos, grupos de interés. El Enfoque de las Contradicciones. Enfoque de los valores de los directivos. Aspectos éticos asociados.
3. Categorías de objetivos. Objetivos de la organización como sistema: supervivencia, crecimiento, eficiencia y control. La misión como objetivo de la organización. Objetivos operativos y derivados.

UNIDAD IV: ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN DESDE UN ENFOQUE DE PROCESOS Y LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN ASOCIADOS.

1. Enfoque de procesos. Organización vertical vs organización horizontal. Características y funcionamiento de la Organización Horizontal. Formas híbridas.
2. Mejoramiento de los procesos de negocios: cambio continuo. Objetivos y beneficios del Mejoramiento de procesos. Perspectiva de los procesos centrales del negocio. Rol del responsable del proceso. Equipos de mejoramiento.
3. Fases del proceso de mejoramiento de procesos: Jerarquía y selección de procesos críticos, análisis y documentación, mediciones, mejoramiento y evaluación. Relación con equipos y células de trabajo.
4. Herramiental para modelar los procesos de negocios: diagramas de encadenamiento del proceso, diagramas de flujo funcional, diagramas de flujo administrativo.
5. El mejoramiento de procesos y los costos de la calidad. Mejoramiento continuo: Benchmarking aplicado a procesos. Relación del mejoramiento de procesos y el costeo basado en actividades. Adaptación del enfoque al contexto organizacional. Caso integral de aplicación. Relación del mejoramiento de procesos con los sistemas de información.

UNIDAD V: ANÁLISIS DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN

1. Sistemas de información. Perspectivas de negocios en los sistemas de información. Principales tipos de sistemas de información e interrelaciones. La tecnología cambiante de la información y los sistemas globales. Tipos de decisiones y su relación con los distintos sistemas. Ética en los sistemas de información y las nuevas tecnologías informáticas. La organización digital.
2. Construcción de los sistemas de información. Análisis y diseño de los sistemas. Ciclos de vida. Uso de prototipos para obtención de requerimientos.
3. Introducción a UML. Modelado de casos de uso. Diagrama de clase. Caso integral de aplicación. Relación de los sistemas de información con la metodología de mejoramiento de procesos.
5. El control de los sistemas de información. Vulnerabilidad. Controles generales y de aplicación. Auditoría de los sistemas de información.
6. Herramientas inteligentes para la toma de decisiones y para la gestión del conocimiento.

UNIDAD VI: ENFOQUE DE LAS CONFIGURACIONES ESTRUCTURALES

1. Estructura organizacional y ambiente externo. Análisis de los parámetros de diseño organizacional. Diseño de puestos: especialización, formalización del comportamiento, capacitación y adoctrinamiento.
2. Diseño de la estructura: agrupamiento de unidades, por función y por mercado; tamaño de la unidad. Diseño de vínculos laterales: sistemas de planificación y control. Dispositivos de enlace: roles, grupos y equipos de trabajo, roles integradores. Organización matricial. Círculos de calidad.
3. Diseño del sistema decisor: descentralización vertical y horizontal. Caso integral de aplicación.
4. Análisis de los factores de contingencia: edad y tamaño, sistema técnico, entorno y poder.
5. Análisis de las configuraciones estructurales: Estructura Simple. Burocracia Mecánica y Profesional. Adhocracia: tipos. Estructura Diversificada: etapas. Administración corporativa y divisional. Estrategias. Sistema de control. Estructura Misionera y Política. El poder.
6. La configuración estructural como base para modelos híbridos estructurales y transiciones organizacionales.

UNIDAD VII: ANÁLISIS Y DISEÑO DE ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS

1. Relaciones interorganizacionales. Marco conceptual. Formas y niveles de análisis: diada, conjunto organizacional, población organizacional, red organizacional. El caso de los clusters. Modalidades de enlaces interorganizacionales. Caso integral de aplicación.
2. La organización reticular. Parámetros de diseño: alianzas estratégicas y externalización de actividades. Análisis del modelo estructural. Características y funcionamiento. Proceso para la construcción de la red. Estrategia corporativa y de las empresas participantes. Diferentes arquitecturas interorganizacionales. Niveles de virtualización. Casos de aplicación.
3. Reestructuraciones empresariales: fusiones, escisiones y adquisiciones. Ajustes: financiero, empresarial y organizativo. Objetivos, tareas y problemas. Casos de aplicación.
4. Grupo Económico y Sociedad Holding. Casos de aplicación.
5. El diseño organizacional en un entorno global: modelo multinacional, global y transnacional. Filiales y sucursales. Desarrollo de la organización transnacional. Innovación y aprendizaje mundial. Diferencias culturales. Administración global de la responsabilidad social. Formas organizacionales en otras culturas.

UNIDAD VIII: ANÁLISIS Y DISEÑO DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

1. Complejidad organizacional. Teoría de la Complejidad. Innovación y cambio. Innovación y

procesos.

2. Naturaleza del cambio organizacional. El ambiente externo y la adaptación de la organización. Enfoques para el abordaje del cambio.
3. Desarrollo Organizacional (DO). Características. Perspectiva de los procesos psicosociales del comportamiento. Rol del consultor. Estrategia general de DO. Fases del programa. Análisis de los principales problemas de implementación. Intervenciones y prácticas de DO: Equipos de trabajo, Espejo organizacional, Retroalimentación por encuestas.
4. Reingeniería de procesos: cambio radical. Objetivos de la reconfiguración de procesos. Diferencia con la reingeniería de software. Rol de la dirección.

Metodología

Objetivos y descripción de estrategias pedagógicas por unidad de aprendizaje:

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
1	3	2	2	5	4	0
2	2	2	2	5	4	0
3	2	2	4	5	4	0
4	5	2	2	12	14	0
5	6	2	2	12	14	0
6	8	4	4	20	5	0
7	10	6	6	20	30	0
8	4	4	4	11	15	6

Programa de trabajos prácticos y/o aplicaciones:

Bibliografía (Obligatoria y Complementaria):

OBLIGATORIA

- BARTLETT, Christopher y BEAMISH, Paul, Gestión transnacional. El desafío de dirigir en distintos países a la vez, 1ª ed., Barcelona, Empresa Activa, 2016.
- CHIAVENATO, Idalberto, Innovaciones de la administración. Tendencias y estrategias. Los nuevos paradigmas, 5ª ed., México, McGraw Hill, 2010.
- COLLAZO, Javier y SAROKA, Raúl, Informática en las organizaciones. Todo lo que el profesional en Ciencias Económicas debe conocer para la aplicación eficiente de los recursos humanos en la organización, Buenos Aires, Edicon, 2010.
- CUESTA FERNÁNDEZ, Félix, La empresa virtual, Madrid, McGraw Hill, 1998.
- CUMMINGS, Thomas y WORLEY, Chirstopher, Desarrollo Organizacional y cambio, 8ª ed., México, Thomson, 2007.
- DAFT, Richard, Teoría y diseño organizacional, 10ª ed., México, Cengage, 2011.
- ETKIN, Jorge, Gestión de la complejidad. La estrategia frente a lo imprevisto e impensado, Buenos Aires, Granica, 2011.
- GARCÍA ESTÉVEZ, Pablo y LÓPEZ LUBIÁN, Francisco, Fusiones y Adquisiciones en la práctica, Madrid, Delta, 2011.
- GILLI, Juan José, Claves de la estructura organizativa, Buenos Aires, Granica, 2017.
- GILLI, Juan José, (Coord.), Diseño organizativo. Estructura y procesos, Buenos Aires, Granica, 2007.
- HILL, Charles y JONES, Gareth, Administración Estratégica. Un enfoque integral, 11ª ed., México, Cengage, 2011.
- JACQUES, Elliott, La organización requerida. Un sistema integrado para crear organizaciones eficaces y aplicar el liderazgo gerencial en el siglo XXI, 2ª ed., Buenos Aires, Granica, 2011.
- JONES, Gareth, Teoría Organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones, 5ª ed., México,

Pearson, 2008.

- KRUPATINI, Sergio, Y ahora qué hacemos ante la complejidad. Un abordaje teórico-práctico para la gestión de empresas y gobiernos en entornos turbulentos, Buenos Aires, Granica, 2011.
- LAMATTINA de FERRARI, María, Diseño de estrategias y políticas para pequeñas y medianas empresas. Un enfoque de análisis organizacional, Serie Estudios, Administración, N° 28, UNCuyo-FCE, 1986.
- LAMATTINA de FERRARI, María, El diseño estructural de Henry Mintzberg en cien imágenes, Mendoza, UNCuyo-FCE, Serie Cuadernos - Administración - N° 150, 2010.
- LAMATTINA de FERRARI, María, Redes Logísticas, Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, UNCuyo, Año LI, N° 119-120, 1999.
- LAMATTINA de FERRARI, María y FERRARI, Néstor, Scanning. Las dimensiones ambientales: incertidumbre, cambio y complejidad, Memorias Jornadas de Ciencias Económicas, 2002.
- LAMATTINA de FERRARI, María y FERRARI, Néstor, La evaluación de la eficacia de las organizaciones. Memorias Jornadas de Ciencias Económicas, 2006.
- LAMATTINA de FERRARI, María y otros, Clusters: trabajo en red. Cooperación y beneficios multilaterales: cluster del aceite de oliva de Mendoza, Revista Cuyo Exporta, N° 84, Cámara de Comercio Exterior de Cuyo, Mendoza, 2006.
- LAUDON, Kenneth y LAUDON, Jane, Sistemas de Información Gerencial, 12ª ed., México, Pearson, 2012.
- MACAZAGA, Jorge y PASCUAL, Alejandra, Organización basada en procesos. La mejor estrategia, Buenos Aires, Temas, 2001.
- MARTÍ ESTÉVEZ, Joan, CLÚSTERS. Estrategias ganadoras y trabajo en equipo, Barcelona, Empresa Activa, 2013
- MINTZBERG, Henry, Diseño de organizaciones eficientes, Buenos Aires, El Ateneo, 2001.
- MINTZBERG, Henry, El poder en la organización. La teoría de la política de gestión, Barcelona, Ariel, 1992.
- MINTZBERG, Henry, La estructuración de las organizaciones, Barcelona, Ariel, 2012.
- OSTROFF, Frank, The horizontal organization.
- PENG, Mike, Negocios Globales, México, Cengage, 2012.
- PRAHALAD, CK y KRISHNAN, MS, La nueva era de la innovación. Cómo crear valor a través de redes globales, México, McGraw Hill, 2009.
- PUCHEU, Andrés, Desarrollo y Eficacia Organizacional. Cómo apoyar la creación de capacidades en individuos, grupos y organizaciones, Santiago de Chile, Ediciones Universidad Católica de Chile, 2014.
- PUNGITORE, José Luis, Sistemas de información como herramienta competitiva. Un enfoque integrador, Buenos Aires, Temas, 2008.
- RAMOS, Pedro Pablo, Modelo organizativo en red. El diseño de las empresas del siglo XXI, Madrid, Pearson, 2008.
- SCHLEMELSON, Aldo, Análisis organizacional en pymes y empresas de familia, Buenos Aires, Granica, 2013.
- SHEPHERD, Chales, AHMED, Pervaiz, RAMOS, Leticia y RAMOS, Claudia, Administración de la innovación, 1ª ed., México, Pearson, 2012.
- VOLPENTESTA, Jorge, Organizaciones, procedimientos y estructuras, 3ª ed., Buenos Aires, Buyatti, 2015.

COMPLEMENTARIA

- AUDISIO, Nelson José, Gestión por beneficios. Nuevas herramientas de gestión, 1ª ed., Córdoba, Encuentro, 2006.
- BRAVO CARRASCO, Juan, Gestión de Procesos (La participación es la clave), 3ª ed., Santiago de Chile, Evolución, 2010.

- CHANG, Richard, Mejora continua de procesos, Buenos Aires, Granica, 2011
- DAVENPORT, Thomas, Innovación de procesos, Madrid, Díaz de Santos, 1996.
- DAVID, Fred, Conceptos de administración estratégica, 14ª ed., México, Pearson Educación, 2013.
- DAVIS, Keith y NEWSTROM, John, El comportamiento humano en el trabajo, México, Mc Graw Hill, 2002.
- DUEÑAS RAMIA, Germán, La organización de la empresa como competencia distintiva. Memorias Jornadas de Ciencias Económicas 1998.
- DUEÑAS RAMIA, Germán, Estrategias organizativas de fin de siglo, Revista Facultad de Ciencias Económicas, UNCuyo, Año L, N° 117, Mendoza, 1998.
- ETKIN, Jorge, La doble moral de las organizaciones. Los sistemas perversos y la corrupción institucionalizada, Madrid, McGraw Hill.
- ETKIN, Jorge y SCHVARSTEIN, Leonardo, Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio, Buenos Aires, Paidós, 2005.
- FERNÁNDEZ ROMERO, Andrés, Creatividad e innovación en empresas y organizaciones. Técnicas para la resolución de problemas, Madrid, Díaz de Santos, 2005.
- FERRARI, Néstor y LAMATTINA de FERRARI, María, Análisis del ambiente externo por parte de las organizaciones de Mendoza. Proyecto Secretaría de Ciencia y Técnica, UNCuyo, Mejoras Jornadas de Ciencias Económicas, 1997.
- FRENCH, Wendell, BELL, Cecil y ZAWACKI, Robert, Desarrollo Organizacional. Transformación y Administración efectiva del cambio, México, McGraw Hill, 2007.
- GALÁN ZAZO, José, Diseño Organizativo, Madrid, Thomson, 2006.
- GARCÍA ESTÉVEZ, Pablo, Fusiones comentadas. Análisis de las fusiones más importantes de los últimos años, Madrid, Pearson, 2004.
- GILLI, Juan José y otros, Diseño organizativo. Estructura y procesos, Buenos Aires, Granica, 2007.
- GILLI, Juan José, (Coord.), Diseño y efectividad organizacional, Buenos Aires, Macchi, 2001.
- GOLDMAN, Robert y PAPSON, Stephen, Cultura NIKE: el signo del swoosh, Barcelona, Deusto, 2007.
- GUIOT, Jean y BEAUFILS, Alain, Diseño de la organización. Del cargo a la megaestructura, Bogotá, Legis, 1998.
- HALL, Richard, Organizaciones, estructura, procesos y resultados, México, Prentice, 1996.
- HAMMER, Michael y CHAMPY, James, Reingeniería, Bogotá, Norma, 1994.
- HAX, Arnoldo y MAJLUF, Nicolás, Estrategias para el liderazgo competitivo. Dela visión a los resultados, Buenos Aires, Granica, 2004.
- HERNÁNDEZ, Jorge, GALLARZO, Manuel y ESPINOZA, José, Desarrollo Organizacional. Enfoque latinoamericano, 1ª ed., México, Pearson, 2011.
- KENNEDY, Michael, El desarrollo de productos en TOYOTA. Por qué su sistema es cuatro veces más eficaz y cómo puede implementarlo en su empresa, Barcelona, Deusto, 2007.
- KOSACOFF, Bernardo y otros, Globalizar desde Latinoamérica. El caso Arcor, 2ª ed., Buenos Aires, McGraw Hill, 2007.
- LAMATTINA de FERRARI, María, Organización matricial por productos: el caso de las trading companies, Serie Estudios, Administración, N° 24, UNCuyo-FCE, 1984.
- LAMATTINA de FERRARI, María, El diseño estructural según Henry Mintzberg. Apliaciones a restaurantes extranjeros, Serie Estudios, Administración, N° 44, UNCuyo-FCE, 1996.
- MINTZBERG, Henry, Mintzberg y la dirección, Madrid, Díaz de Santos, 1991.
- NADLER, David, GERSTEIN, Marc y SHAW, Robert, Arquitectura organizativa. El diseño de la organización cambiante, Barcelona, Granica, 1992.
- ORDÓÑEZ, Rubén, Cambio, creatividad e innovación. Desafío y respuesta, Buenos Aires, Granica, 2013.
- PÉREZ FERNÁNDEZ de VELASCO, José, Gestión por procesos, 4ª ed., Madrid, ESIC, 2010.

- PONTI, Franc, La empresa creativa. Metodologías para el desarrollo de la innovación en las organizaciones, Buenos Aires, Granica, 2009.
- SÁNCHEZ AMBRIZ, Gerardo, MUÑOZ GARCÍA, M. Teresa y FLORES PAREDES, Joaquín, Desarrollo organizacional y capital humano. Impacto en la nueva realidad empresarial, México, Delta Publicaciones, 2013.
- SCHVARSTEIN, Leonardo, Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas, Buenos Aires, Paidós, 2007.
- SENGE, Peter, La quinta disciplina, 2ª ed., 9ª reimpr., Buenos Aires, Granica, 2009.
- SENGE, Peter y otros, La quinta disciplina en la práctica, 1ª ed., 4ª reimpr., Buenos Aires, Granica, 2010.
- SPECTOR, Robert, El rápido crecimiento de amazon.com, Barcelona, Deusto, 2007.
- VÉLIZ MONTERO, Fernando, Resiliencia organizacional. El desafío de cuidar a las personas, mejorando la calidad de vida de las empresas del siglo XXI, 1ª ed., Barcelona, Gedisa, 2014.
- VIGIL, Víctor (Coord.), Clusters y desarrollo regional en América Latina. Reconsideraciones teóricas y metodológicas a partir de la experiencia argentina, Buenos Aires, Miño y Dávila, 2008.

Revistas tales como Gestión-Wobi, Management Herald, así como papers de investigación y casos de aplicación realizados con fines didácticos.

Metodología de enseñanza y aprendizaje:

CURSO TALLER

La metodología del proceso de enseñanza aprendizaje es de carácter altamente participativo, de acuerdo a las pautas establecidas en el régimen académico vigente en la Facultad de Ciencias Económicas.

Los instrumentos pedagógicos empleados se basan en clases magistrales en las cuales se tendrán especialmente en cuenta los conocimientos previos de los estudiantes, así como la realización de todas las relaciones necesarias para una correcta integración de los temas. Se plantean diversas actividades prácticas y de integración, aplicando diversas técnicas para el trabajo en equipo, siguiendo básicamente el método de casos; sin embargo es posible aplicar algunas otras técnicas, como el método Philips 66, la técnica de discusión grupal, el Role - Playing y la técnica de seminario, entre otros.

También se propenderá al desarrollo de la capacidad de expresión oral y escrita, de modo de lograr que el estudiante pueda desenvolverse con fluidez y pericia ante un auditorio y el planteo de casos de aplicación de carácter integral.

Se plantea por sobre todo el trabajo en equipo de los estudiantes, así como también de los docentes a cargo de la asignatura, sin realizar divisiones tajantes entre teoría y práctica, sino de aplicar un proceso armónico de integración entre teoría y práctica de los diversos temas tratados en las distintas unidades. Se prevé realizar también actividades de integración final como pauta de evaluación al final del dictado de la asignatura.

La aplicación de los conocimientos se realizará por medio de la resolución de las diversas prácticas de aprendizaje, privilegiando por tanto la discusión constructiva, la reflexión, análisis crítico, integración y vinculación entre los integrantes de cada equipo de trabajo y con los demás partícipes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Se trabajará en las clases de carácter teórico conceptual con material mediado pedagógicamente,

utilizando power point cuyas diapositivas estarán disponibles para los estudiantes antes del cursado de cada tema, tanto en fotocopiadora como en la plataforma moodle, de modo tal que le sirva de base para la toma de apuntes en la clase. Se realizarán mapas conceptuales de inicio y de cierre de cada tema. Los primeros, con la finalidad de ubicar al estudiante en el contexto de la asignatura y los segundos a modo de conclusión del tema desarrollado. Se prevé la posibilidad de desarrollar un sitio web o blog para la cátedra con la participación activa de docentes y estudiantes.

En el caso del desarrollo de las actividades prácticas de aprendizaje, se privilegiará el hecho de plantear situaciones lo más acordes a la realidad profesional, de modo que el futuro profesional pueda realizar la transferencia de los conocimientos a situaciones reales, con el objetivo de lograr un aprendizaje verdaderamente significativo para el estudiante, pero a la vez, significativo para el docente en su labor de mediador pedagógico.

Se prevé la organización de Conferencias con académicos expertos y/o empresarios sobre temas de actualidad vinculados al desarrollo de la asignatura. Así también, los estudiantes deberán realizar entrevistas a empresarios o referentes de diversas actividades en cuanto a temas de gestión que se vinculan con el Plan de Investigación y de Extensión de la cátedra.

Se organizará un Club de Lectura para que los estudiantes puedan palpar otro tipo de material como revistas o libros de management que traten los últimos temas de actualidad en la materia. Así también se organizará un Club de Video a cargo de los propios estudiantes, que deberán buscar videos, documentales o películas en las cuales sea posible plasmar las temáticas desarrolladas en la asignatura.

Sistema y criterios de evaluación

Se contempla la exigencia de dos evaluaciones parciales con su instancia recuperatoria, en las fechas que se establezcan en la programación de la Facultad de Ciencias Económicas, en base a la propuesta que realice la cátedra.

La evaluación, por medio de las diversas prácticas de aprendizaje, es de carácter continuo, por lo cual el estudiante deberá asistir al menos al 70 % de la totalidad de las clases, debiendo aprobar las actividades prácticas.

Se prevé la realización de un Trabajo Práctico Integrador que comprenderá la intervención en una organización para realizar el análisis del ambiente y de su ciclo de vida organizacional, así como también aplicar la herramienta de Mejoramiento de Procesos y su relación con el Sistema de Información y herramienta de modelado.

También se prevé la realización de una Carpeta de Integración a los efectos de la presentación al examen final.

Para el cursado 2021, y mientras se mantenga la situación de pandemia por Coronavirus COVID 19, el requisito de asistencia se referirá a determinadas actividades previstas por la cátedra para lograr la continuidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Requisitos para obtener la regularidad

Se contempla la exigencia de dos evaluaciones parciales con su instancia recuperatoria, en las fechas que se establezcan en la programación de la Facultad de Ciencias Económicas, en base a la propuesta que realice la cátedra. Las evaluaciones parciales o recuperatorias se aprueban con un mínimo de 60 % del puntaje total asignado. En las evaluaciones en que se incluya las temáticas de

sistemas de información y de mejoramiento de procesos de negocios será necesario un mínimo de 60 %, pudiendo recuperarse esos temas en forma independiente del resto de los temas de la evaluación.

La evaluación, por medio de las diversas prácticas de aprendizaje, es de carácter continuo, por lo cual el estudiante deberá asistir al menos al 70 % de la totalidad de las clases, debiendo aprobar las actividades prácticas.

Para adquirir la condición de estudiante regular se deberá aprobar ambas evaluaciones parciales, o su recuperatorio respectivo, o quien apruebe la evaluación integradora, según lo establecido en las disposiciones pertinentes. Por otra parte, deberá contar con la asistencia al 70 % de las clases, debiendo haber aprobado también las actividades prácticas.

El estudiante que no alcance las condiciones de regularidad establecidas anteriormente será considerado Libre.

Para el cursado 2021, y mientras se mantenga la situación de pandemia por Coronavirus COVID 19, el requisito de asistencia se referirá a determinadas actividades previstas por la cátedra para lograr la continuidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, manteniendo por tanto la aprobación de actividades prácticas.

Requisitos para aprobación

1. Examen Final: en el caso de ser estudiante regular. El examen deberá ser aprobado con un mínimo de 60 % y se privilegiará el examen oral por sobre el examen escrito. (Ord. 108/10 CS) Para la instancia del Examen Final, el estudiante regular deberá presentar el Trabajo Práctico Integrador y la Carpeta de Integración, elementos que deberán ser entregados a la cátedra con 96hs hábiles de antelación a la fecha del examen final, teniendo en cuenta el cierre de inscripción a examen según lo dispuesto por el Anexo a la Res. N° 191/2020 emitida por la FCE-UNCuyo. Dadas las circunstancias de pandemia por Coronavirus COVID 19, se podrá prever, en caso de ser necesario, una instancia previa escrita habilitante para el examen oral.
2. Examen Libre: si el estudiante no se inscribió en la asignatura o no alcanzó la condición de regular. En este caso, deberá realizar un trabajo de integración de modo individual, para lo cual deberá ponerse en contacto con la cátedra a fin de recibir los lineamientos particulares del trabajo a presentar, el que deberá entregarse con una antelación que no podrá ser inferior a 15 (quince) días de la fecha estipulada para el examen libre. Si el trabajo es aprobado, se realizará una primera instancia de evaluación en la fecha prevista por la programación, que deberá ser aprobada con un puntaje no inferior al 60 %, condición excluyente para pasar a la segunda instancia de evaluación, que consistirá en un coloquio oral sobre los distintos aspectos de la asignatura. (Ord. 108/10 CS). Así también, el estudiante libre deberá presentar el Trabajo Práctico Integrador y la Carpeta de Integración de modo individual.