FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ASIGNATURA

Unidad Académica: Facultad de Ciencias Económicas	
ASIGNATURA: 11-00208-DISEÑO DE ORGANIZACIONES	**REQUISITOS DE CORRELATIVIDAD: Evolución del Pensamiento Administrativo**
CÁTEDRA: TODAS	**REQUIERE CURSADA: SI**
TIPO: Obligatoria	**UBICACIÓN EN LA CARRERA: Sexto**
DICTADO: Normal	**MODALIDAD: Presencial**
CARRERA: LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN (Plan 2009) -	***RTF: - / CRÉDITOS: 3.50**
SEMESTRE DE CURSADO: SEGUNDO	**CARGA HORARIA: 70.00 Horas**
CARGA HORARIA TEÓRICA: 42 Horas	**CARGA HORARIA PRÁCTICA: 28 Horas**

*1 RTF= 30 hs. de dedicación total del estudiante. Res 449/17 HCS; 1 Crédito= 15 hs. teóricas, 1 Crédito=30 hs. prácticas. Res. 412/00 HCS.

FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS

Fundamentación: El contenido de esta asignatura está atravesado por los dos grandes campos de estudio en los que se desarrolla la ciencia administrativa: el management y los estudios organizacionales. En el primero, es decir en el ámbito de la gestión, la figura central es el administrador, y el proceso administrativo sirve como eje para desplegar las tareas, herramientas y habilidades que los gestores requieren para conducir a las organizaciones hacia sus objetivos. Esa visión secuencial abarca las funciones de planificar, organizar, dirigir y controlar. El diseño de las organizaciones es el desafío central de la segunda función administrativa. Por otro lado, la Teoría de la Organización, más descriptiva que prescriptiva, se despliega en el ámbito de los estudios organizacionales, que se orientan a la comprensión del fenómeno organizacional desde una perspectiva pluridisciplinaria de las ciencias sociales y, en general, con una postura crítica. El programa de contenidos de Diseño de las Organizaciones conjuga esas dos corrientes, abordando los temas referidos a la estructura organizacional, los aspectos contextuales que la determinan y los aportes de la Teoría de la Contingencia. También se desarrollan perspectivas alternativas sobre la organización, su racionalidad y capacidad de cambiar. El programa, si bien se basa en los contenidos mínimos fijados por el plan de estudios de la carrera, es el resultado de varias reuniones con profesores coordinadores de materias correlativas, donde se analizaron superposiciones, repeticiones de temas y contenidos a los fines de dar coherencia al desarrollo del plan de estudios. También es fruto del aporte e investigación de los miembros de la cátedra, en sus actividades de formación y en reuniones de cátedra. Finalmente se han considerado las inquietudes de los/as estudiantes que implican para nuestra actividad docente un permanente desafío. Asimismo, la propuesta pedagógica reconoce que la comprensión de los fenómenos organizacionales se enriquece cuando los saberes académicos dialogan con las experiencias y conocimientos construidos por los actores que participan cotidianamente en las organizaciones. En este sentido, la asignatura promueve experiencias de aprendizaje situado que favorecen el contacto con organizaciones reales del medio, fortaleciendo la articulación entre docencia, investigación y extensión y contribuyendo a una formación profesional comprometida con las problemáticas y desafíos del entorno. Objetivos Generales: El objetivo global de la asignatura es que los/as estudiantes comprendan las dimensiones del diseño

organizacional, así como los factores que lo condicionan y sus relaciones, herramientas conceptuales que le permitirán diseñar e implementar estructuras organizacionales efectivas. Para que esa comprensión sea completa y realista, se propone también una lectura crítica de las ideas centrales que se debaten en el marco de la Teoría de la Organización, así como un abordaje reflexivo sobre las posibilidades de la intervención y sus efectos. También resulta necesario propiciar la interacción reflexiva entre estudiantes y organizaciones del medio socio-productivo, favoreciendo el análisis de problemáticas organizacionales reales y la construcción de aprendizajes significativos a partir del diálogo entre los conocimientos académicos y los saberes construidos en la práctica cotidiana. Se pretende que, como resultado del proceso de aprendizaje, los/as estudiantes logren: - Entender el funcionamiento de las organizaciones, ámbito de actuación en el que desarrollará sus competencias, - Identificar y evaluar las características estructurales y la manera en que ellas afectan el desempeño, - Valorar el impacto que los factores de contingencia tienen sobre el diseño organizacional, - Elaborar diagnósticos acerca de la situación coyuntural o estructural de la organización y asesorar sobre los cambios que sean necesarios. - Diseñar organizaciones eficaces que se conviertan en un soporte para el logro de los fines. - Conducir o asesorar sobre procesos de cambio organizacional. - Integrar de manera reflexiva y efectiva las dimensiones éticas, sociales, ambientales e interculturales en el proceso de toma de decisiones relacionadas con el diseño organizacional, promoviendo así prácticas responsables y sostenibles en el ámbito organizacional. - Desarrollar la capacidad de analizar críticamente problemáticas organizacionales en contextos reales, integrando conocimientos disciplinares y valorando los aportes de los distintos actores involucrados en la construcción de soluciones.

PROGRAMA ANALÍTICO

UNIDAD 1: Organizaciones y teoría de la organización.

Objetivos Específicos:
Recuperar, integrar y contrastar los abordajes sobre el fenómeno organizacional que se han desarrollado a lo largo de la carrera y reforzar el enfoque sistémico. Identificar el nivel de análisis que adopta la asignatura. Enmarcar la asignatura en el enfoque de la contingencia.

Contenido:
Las organizaciones. La teoría de la organización. La organización como sistema. Teoría de la Contingencia.
Bibliografía:
DAFT, R. Teoría y diseño organizacional. 12ª ed. México, D.F., Cengage. 20019. Capítulos 1 (páginas 1 a 17) Bibliografía complementaria: GILLI, J. J. y otros. Diseño Organizativo. Estructuras y Procesos. 1° edición. 1° reimp. Granica. Buenos Aires. 2011. Capítulo 1. VOLPENTESTA J. Organizaciones, procedimientos y estructura. 3° ed. Buenos Aires Buyatti. 2015. Capítulo I.

UNIDAD 2: Fundamentos del diseño organizacional.

Objetivos Específicos:
Diferenciar las dimensiones estructurales de las contextuales en el diseño organizacional. Comprender los conceptos de diferenciación e integración. Reconocer los mecanismos de coordinación e identificar su utilidad según la situación. Desarrollar capacidad para diseñar estructuras organizacionales responsables.

Contenido:
Dimensiones estructurales y Factores de Contingencia del Diseño organizacional. Diferenciación e integración. La naturaleza y el proceso de la diferenciación. Mecanismos de integración o coordinación. Organizaciones orgánicas y mecánicas. Elementos de la estructura organizacional responsable. Desarrollo de la organización responsable.

Bibliografía:
DAFT, R. Teoría y diseño organizacional. 12ª ed. México, D.F., Cengage. 20019. Capítulos 1 (páginas 17 a 24) y 3 (hasta página 100). FRANKLIN FINCOWSKY, E.B. Organización de empresas. 5° ed. McGrawHill. Ciudad de Mexico. 2022. Cap. 4. Pag 123 a 143. LAASCH O., & CONAWAY, R. N.. Principles of responsible management: glocal sustainability, responsibility, ethics. Cengage. 2015. Capítulo 8. Pag 230 a 238. Bibliografía complementaria: GILLI, J.J. Claves de la estructura organizativa. Granica. Buenos Aires, 2017. GILLI, J.J. y otros. Diseño Organizativo. Estructuras y Procesos. 1° edición. 1° reimp. Buenos Aires. Granica 2011. Capítulo 2. HODGE, A. Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall. 2003. Capítulo 2. PALOMO VADILLO, M. Análisis de puestos de trabajo. Concepto, aplicaciones y proceso. ESIC Business&Marketing School. Madrid. 2021. Anexo I.
PARRA MORENO & LIZ. La estructura organizacional y el diseño organizacional, una revisión bibliográfica. Gestión y Sociedad. 2009. VOLPENTESTA J. Organizaciones, procedimientos y estructura. 3° ed. Buenos Aires Buyatti. 2015. Capítulo VI.

UNIDAD 3: Modelos de diseño organizativo.

Objetivos Específicos:
Analizar los diferentes modelos de estructura organizacional que existen desde una mirada reflexiva que reconozca potencialidades y desafíos. Reconocer los síntomas de deficiencia estructural.

Contenido:
Estructura de la organización. Alternativas de diseño organizacional. Agrupación funcional o por output. Estructura geográfica. Diseños híbridos y matriciales. Evolución de los diseños: la organización virtual, la organización federal, estructura horizontal y estructura de red. DAOs.

Bibliografía:
DAFT, R. Teoría y diseño organizacional. 12ª ed. México, D.F., Cengage. 20019. Capítulo 3 (desde página 100 en adelante). Bibliografía complementaria: GILLI, J.J. y otros. Diseño Organizativo. Estructuras y Procesos. 1° edición. 1° reimp. Buenos Aires. Granica. 2011. Capítulos 3 y 4. HODGE, ANTHONY Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall, 2003. Capítulo 8. SIMS A. Blockchain and Decentralised Autonomous Organisations (DAOs): The Evolution of Companies? New Zealand Universities Law Review. 2019.

UNIDAD 4: Factores externos.

Objetivos Específicos:
Incorporar modelos de análisis del entorno. Describir la relación que tienen ambiente y estructura organizacional. Complementar el análisis del entorno con una mirada global y su impacto en la estructura organizacional.

Contenido:
El entorno. Incertidumbre. Respuesta a la incertidumbre del entorno. El entorno global. El modelo organizacional transnacional.

Bibliografía:
DAFT, R. Teoría y diseño organizacional. 12ª ed. México, D.F., Cengage. 20019. Capítulos 4 y 6. Bibliografía complementaria. HODGE, ANTHONY Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall, 2003. Capítulos 4 y 5.

UNIDAD 5: Factores internos: la estrategia, la tecnología y el tamaño.

Objetivos Específicos:
Comprender el vínculo entre estrategia y estructura. Evaluar el impacto de la estrategia en las decisiones relativas a la estructura organizacional. Describir las distintas clases de tecnología de manufactura y de coordinación y control, así como su impacto en el diseño estructural. Diferenciar tecnología de manufactura y de servicio según sus implicancias estructurales. Analizar el impacto de la IA en el diseño organizacional. Conocer el vínculo entre el tamaño de la organización y sus características estructurales.

Contenido:
La función de la dirección estratégica en el diseño organizacional. Estrategias competitivas. Requerimientos estructurales. Tecnología de manufactura y servicio. Diseño departamental. Interdependencia de flujo de trabajo entre departamentos. Tecnología de Información para la toma de decisiones, la coordinación y el control. Diseño organizacional para el e-business. El Diseño estructural para las Redes Sociales. El Big Data y la estructura organizacional. Inteligencia Artificial como Factor de Contingencia Organizacional. IA y Diseño Organizacional: Impactos en Estructura, Coordinación y Roles. Tamaño organizacional. Ciclo de vida de la organización. Declive organizacional. Organizaciones Exponenciales.
Bibliografía:
DAFT, R. Teoría y diseño organizacional. 12ª ed. México, D.F., Cengage. 20019. Capítulos 2 (pag 50 a 64), 7, 8 y 9. Bibliografía complementaria. ARGENTO, R., BELTRAN, N., CACERES, M. D. L. Á., CARPENE, C., & OLIVA, C. Las organizaciones exponenciales en Argentina. 2017. BURTON, R. M., OBEL, B., & HÅKONSSON, D. D.. Expanding the organizational design space: the emergence of AI robot bosses. Journal of Organization Design. 2024. HODGE, ANTHONY Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall, 2003. Capítulos 6 y 7. PORTER, M. E. Estrategia competitiva: técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia. 1ª ed. México, Compañía Editorial Continental, 1982. Capítulo 2.

UNIDAD 6: Procesos dinámicos: Conflicto y política; Innovación y cambio

Objetivos Específicos:
Comprender las fuentes del conflicto grupal. Diferenciar el modelo político de organización del racional. Presentar los distintos tipos de cambio que puede sufrir una organización. Conocer las cualidades estructurales que fomentan u obstaculizan esos cambios.
Contenido:
Conflicto intergrupal en las organizaciones. Poder y organizaciones. Procesos políticos en las organizaciones. Uso del poder, la política y la colaboración. Innovación y cambio. Tipos de cambio. El proceso de cambio. Cambio de estrategia y estructura. Estrategias para implementar el cambio.
Bibliografía:
DAFT, R. Teoría y diseño organizacional. 12ª ed. México, D.F., Cengage. 20019. Capítulos 11 y 13. Bibliografía complementaria.O´REILLY, C. Y TUSHMAN, M. La organización ambidiestra. Harvard Business Review. Abril, 2004. Rodríguez, A. y Cortés, S. 2019. Organizaciones ambidiestras: Sistemas duales que buscan futuro y aseguran el presente. Debates IESA. Volumen XXIV. Número 1. 2019 SCHVARSTEIN L. Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas. 1ª ed. Buenos Aires. Paidós. 2007. Capítulo 4.

UNIDAD 7: Configuraciones organizacionales.

Objetivos Específicos:
Analizar las diferentes configuraciones organizacionales desde una mirada crítica.

Contenido:
Configuración empresarial y diversificada. Burocracia mecánica y burocracia profesional. La

organización innovadora (adhocracia), misionera y la política.
Bibliografía:
MINTZBERG, H. Understanding organizations... Finally!: Structuring in sevens. Berrett-Koehler Publishers. 2023. Bibliografía complementaria. MINTZBERG, H. Mintzberg y la Dirección. 1ª ed. Madrid, Ed. Diaz de Santos s.a., 1991. Capítulos 6 al 13. MINTZBERG, H., & LAASCH, O. Mintzberg on (ir) responsible management. In Research handbook of responsible management. Edward Elgar Publishing. 2020.

UNIDAD 8: Otros enfoques.

Objetivos Específicos:
Comprender los distintos enfoques que existen sobre las organizaciones en el marco de la Teoría de la Organización. Conocer el enfoque del institucionalismo, la ecología poblacional, la teoría de redes, la dependencia de recursos, sus principales postulados y el impacto de esta teoría en el diseño organizacional.

Contenido:
Institucionalismo. Ecología poblacional. Dependencia de recursos. Redes. Teoría de los costos de transacción.
Bibliografía:
DAFT, R. Teoría y diseño organizacional. 12ª ed. México, D.F., Cengage. 20019. Cap 5. Bibliografía complementaria. AGÜERO, J. O. Teoría de la Administración: un campo fragmentado y multifacético. Revista Científica´ Visión de Futuro´. 2007. GALÁN ZAZO, J. I. Diseño Organizativo. 2° edición. Paraninfo. Madrid, España. 2014. Capítulos 4 y 5. HODGE, ANTHONY Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall, 2003. 463 p. Capítulo 1. Pag. 24 a 26

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

La propuesta de abordaje en el aula consiste en una combinación en tres planos: adquisición de conocimientos teóricos acerca de la Teoría de la organización, la arquitectura organizacional y el diseño (saber), el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para el ejercicio profesional (saber hacer), y la promoción de actitudes, valores y compromisos éticos vinculados al rol social de la administración (saber ser). Para ello, se plantea, por un lado, un desarrollo integral de los contenidos en las clases de orientación a cargo de las profesoras, promoviendo al/la alumno/a que use no solo la bibliografía básica, sino que lo complemente con la lectura de distintos textos, artículos periodísticos, revistas, páginas web, blogs, etc. para desarrollar una visión más completa sobre los temas que se traten. Se busca así favorecer una comprensión amplia y crítica de los fenómenos organizacionales, reconociendo la complejidad de los contextos en los que las organizaciones desarrollan sus actividades y la diversidad de perspectivas desde las cuales pueden ser abordadas. El dictado de la materia se desarrolla en un marco de articulación permanente entre teoría y práctica. La teoría es necesaria para proporcionar coherencia, certeza y capacidad de previsión en un mundo, por otro lado, incoherente, incierto e imprevisible. Es la teoría la que nos brinda un marco referencial para la acción. Y es a partir de allí que avanzamos hacia el conocimiento de las organizaciones reales del medio en el que los/as futuros/as profesionales deberán desempeñarse. A partir de ello, se promueve el acercamiento a organizaciones reales y a situaciones concretas del entorno, favoreciendo los aprendizajes situados que permiten vincular los contenidos académicos con las problemáticas y desafíos que atraviesan las organizaciones y comunidades en las que los futuros profesionales desarrollarán su actividad. La propuesta de abordaje en el aula consiste en una combinación en tres planos: adquisición de conocimientos teóricos acerca de la Teoría de la organización, la arquitectura organizacional y el diseño (saber), el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para el ejercicio profesional (saber hacer), y la promoción de actitudes, valores y compromisos éticos vinculados al rol social de la administración (saber ser). Para ello, se plantea, por un lado, un desarrollo integral de los contenidos en las clases

de orientación a cargo de las profesoras, promoviendo al/la alumno/a que use no solo la bibliografía básica, sino que lo complemente con la lectura de distintos textos, artículos periodísticos, revistas, páginas web, blogs, etc. para desarrollar una visión más completa sobre los temas que se traten. Se busca así favorecer una comprensión amplia y crítica de los fenómenos organizacionales, reconociendo la complejidad de los contextos en los que las organizaciones desarrollan sus actividades y la diversidad de perspectivas desde las cuales pueden ser abordadas. El dictado de la materia se desarrolla en un marco de articulación permanente entre teoría y práctica. La teoría es necesaria para proporcionar coherencia, certeza y capacidad de previsión en un mundo, por otro lado, incoherente, incierto e imprevisible. Es la teoría la que nos brinda un marco referencial para la acción. Y es a partir de allí que avanzamos hacia el conocimiento de las organizaciones reales del medio en el que los/as futuros/as profesionales deberán desempeñarse. A partir de ello, se promueve el acercamiento a organizaciones reales y a situaciones concretas del entorno, favoreciendo los aprendizajes situados que permiten vincular los contenidos académicos con las problemáticas y desafíos que atraviesan las organizaciones y comunidades en las que los futuros profesionales desarrollarán su actividad. Desde esta perspectiva, se entiende que el conocimiento no se constituye exclusivamente en el ámbito universitario, sino que surge del diálogo entre saberes académicos, profesionales y sociales. Por ello, la propuesta pedagógica incorpora experiencias, casos, situaciones organizaciones y espacios de intercambio que posibilitan la reflexión crítica y la construcción colectiva de aprendizajes significativos. Por otro lado, los/as profesores/as auxiliares tienen a su cargo el dictado de las clases de aplicación semanales. Estas se estructuran en dos partes: En una primera etapa se les propone a los/as estudiantes situaciones problemáticas y dilemas vinculados a contextos organizacionales reales, promoviendo el análisis crítico, la argumentación y la toma de decisiones fundamentadas. Estas actividades buscan favorecer la reflexión sobre las implicancias éticas, sociales y organizacionales de las decisiones de gestión. En una segunda instancia se desarrollan actividades de aplicación, dinámicas vivenciales, análisis de casos y otras propuestas de trabajo que permitan integrar los conocimientos teóricos con situaciones concretas. A través de ellas, se promueve el desarrollo de capacidades vinculadas a la búsqueda y análisis de información, la comunicación oral y escrita, el trabajo colaborativo, la negociación, la resolución de problemas y la toma de decisiones. Se entiende al/la estudiante como protagonista y responsable de su propio aprendizaje, comprometiéndolo/a en tareas relacionadas a la experimentación, la investigación, el análisis, la comunicación, negociación y trabajo en equipo, entre otras que promueven la reflexión sobre los saberes previos y la construcción de nuevos saberes vinculados a las problemáticas organizacionales reales. El equipo de cátedra asume un rol de facilitación, acompañamiento y mediación pedagógica, articulando saberes, actores y experiencias que favorezcan la construcción colectiva del conocimiento y el desarrollo de una formación integral. Asimismo, se propone abordar los contenidos incorporando las dimensiones éticas, sociales e interculturales involucradas en los procesos organizacionales, promoviendo el desarrollo de una actividad crítica, reflexiva, cooperativa y comprometida con la transformación de la realidad. Se busca contribuir a la formación de profesionales capaces de comprender el impacto social de sus decisiones y de ejercer la administración desde una perspectiva responsable y comprometida con el desarrollo sostenible de las organizaciones y de la sociedad. La propuesta formativa incorpora los principios de la curricularización de la extensión, entendiendo que la formación profesional se enriquece a partir del diálogo de saberes y de la interacción con las organizaciones y actores del territorio. En este marco, se promueven experiencias de aprendizaje situado que articulan docencia, extensión e investigación, constituyendo a la formación integral de los futuros profesionales en administración. La cátedra utiliza como herramienta de comunicación y soporte al proceso de enseñanza un Aula Virtual, donde se alojarán documentos, material de lectura o recursos audiovisuales que formen parte de la propuesta formativa de la cátedra y desde dónde se establecen diferentes recursos de comunicación como mensajería, foros y mails que permitan un intercambio permanente entre los integrantes de la cátedra y los estudiantes.

TIPO DE FORMACIÓN PRÁCTICA

En esta asignatura se entrena a los/as estudiantes para interpretar información y resolver los problemas propios del ámbito organizacional, a partir de un adecuado diagnóstico, promoviendo el desarrollo de capacidades de análisis e intervención en contextos reales. Eso involucra: -La identificación y clasificación de los factores contextuales que impactan en las decisiones de diseño. -Diferenciar las variables controlables de aquellas exógenas a la organización. -Adecuada gestión de los elementos estructurales para favorecer los resultados.- Comprensión profunda de los elementos informales que subyacen en el comportamiento organizacional. - Conducir o asesorar sobre procesos de cambio organizacional. Es decir, como propone el Plan de Estudios de la carrera ´habilidades para indagar, obtener y aplicar la información para el análisis y diagnóstico organizacional, la gestión y la toma decisiones´. Las actividades prácticas se desarrollan mediante diversas estrategias pedagógicas orientadas a favorecer la articulación entre los contenidos conceptuales y las realidades organizacionales. Entre ellas se incluyen dinámicas lúdicas, resolución de casos, presentaciones orales, diseño de organigramas, role play, visitas de referentes del ámbito empresarial, emprendedor u organizacional, trabajo en equipo con estudiantes de otra universidad y participación de actividades académicas o de vinculación impulsadas desde la Facultad o Universidad. Asimismo, la asignatura contempla la realización de un Trabajo Práctico Integrador en equipos, a través del cual los/as estudiantes seleccionan una organización real del medio y desarrollan un proceso de relevamiento y análisis organizacional. Para ello, realizan entrevistas a distintos actores, observación directa de las dinámicas organizacionales y análisis de documentación institucional, construyendo un diagnóstico que les permite interpretar la relación existente entre los factores de contingencia, las características estructurales y las problemáticas de diseño presentes en la organización. Esta actividad busca promover experiencias de aprendizaje situado, favoreciendo el encuentro entre los saberes académicos y los saberes construidos por los actores organizacionales, fortaleciendo la capacidad de análisis crítico, la reflexión sobre la práctica profesional y la comprensión de la complejidad de los procesos organizacionales en contextos reales.

EVALUACIÓN

Evaluaciones Parciales: 3
Trabajos Prácticos: 1
Recuperatorios: 1
Otros: 1

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Para la valoración de las distintas instancias evaluativas se considerarán los siguientes criterios: - Nivel de comprensión y apropiación de los conceptos, enfoques y herramientas desarrollados en la asignatura. - Capacidad para analizar, interpretar y problematizar situaciones organizacionales reales o simuladas desde una perspectiva sistémica. - Habilidad para transferir e integrar los conocimientos teóricos en el abordaje de problemáticas concretas. Capacidad para fundamentar diagnósticos, propuestas y decisiones utilizando evidencia y marcos conceptuales pertinentes. - Desarrollo de una actitud crítica, reflexiva y ética frente a los fenómenos organizacionales analizados. - Habilidades de comunicación oral y escrita, adecuadas al contexto académico y profesional. - Uso apropiado del lenguaje técnico propio de la disciplina. - Capacidad de síntesis, organización y articulación de ideas. - Participación activa y compromiso en las actividades de aprendizaje individuales y grupales. - Capacidad para trabajar colaborativamente, dialogar con distintos actores y valorar perspectivas diversas en la construcción del conocimiento. - Capacidad para reconocer e integrar los saberes construidos por los actores organizacionales en los procesos de análisis y diagnóstico.

CONDICIONES DE REGULARIDAD Y/O PROMOCIÓN

Las condiciones para obtener la regularidad son las siguientes: Aprobar los dos primeros parciales, o uno de ellos y el recuperatorio del otro. cumplir con la asistencia del 80% a las clases de aplicación. Aprobar la nota de ´Trabajos prácticos´ (controles de lectura, trabajos prácticos y evaluación conceptual), con promedio de 4 (cuatro). Las condiciones para obtener la promoción directa son las siguientes: Aprobar las tres evaluaciones parciales con nota no inferior a 7 (siete). Cumplir con la asistencia del 80% a las clases de aplicación. Aprobar la nota de ´Trabajos Prácticos´ (controles de lectura, trabajo práctico y evaluación conceptual), con 7 (siete).

MODALIDAD DE EXAMEN FINAL

Alumnos Regulares: Examen oral sobre todo el programa de la asignatura. Programa combinado: Bolilla 1: Unidad 1 y 5. / Bolilla 2: Unidad 2 y 6. / Bolilla 3: Unidad 3 y 7. / Bolilla 4: Unidad 4 y 8. / Alumnos Libres: Al examen regular (oral) se le agrega una instancia previa (escrita) en la que el/la alumno/a debe transferir los conocimientos a situaciones concretas. Programa combinado: Bolilla 1: Unidad 1 y 5. / Bolilla 2: Unidad 2 y 6. / Bolilla 3: Unidad 3 y 7. / Bolilla 4: Unidad 4 y 8.

CRONOLOGÍA DE ACTIVIDADES DE LA ASIGNATURA

1° semana: Unidad 1 / 2° semana: Unidad 2 / 3° semana: Unidad 3 / 4° semana: Unidad 4 / 5° semana: Evaluación parcial / 6°, 7° y 8° semana: Unidad 5 / 9° y 10° semana: Unidad 6 / 11° semana: Evaluación parcial / 12° semana: Unidad 7 / 13° semana: Unidad 8 / 14° semana: Integración de contenidos, recuperatorio y tercer parcial.

PLAN DE INTEGRACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS

La asignatura se vincula especialmente con Principios de administración, donde se desarrollan los fundamentos del proceso administrativo, que incluye las decisiones referidas al diseño organizacional; y Evolución del Pensamiento Administrativo que aporta marcos conceptuales esenciales, particularmente la Teoría de la Contingencia. Asimismo, recupera conceptos trabajados en Psicosociología de las Organizaciones, fundamentalmente aquellos vinculados a la cultura organizacional, la teoría del poder y el proceso de cambio, particularmente la resistencia al cambio que pueden surgir en las organizaciones. Por otro lado, Diseño de Organizaciones constituye un insumo relevante para las materias referidas a las áreas funcionales de la organización, tales como Comercialización, Administración de Operaciones, Administración Financiera y Administración de Recursos Humanos, aportando herramientas para comprender la relación entre la estructura organizacional y los procesos específicos de gestión. También brinda elementos fundamentales para la asignatura Sistema y Procedimientos Administrativos, que aborda los procesos administrativos, para lo cual es requisito comprender la estructura organizacional y sus implicancias. En este marco, ambas asignaturas articulan una experiencia práctica de aprendizaje situado en la que los equipos de estudiantes toman contacto con organizaciones reales del medio. A partir de entrevistas, observación directa y análisis documental, realizan un diagnóstico organizacional utilizando los marcos conceptuales de Diseño de Organizaciones. Posteriormente, en Sistemas y Procedimientos Administrativos, profundizan el análisis de la misma organización desde otras dimensiones organizacionales y administrativas. Esta articulación favorece la integración de saberes disciplinares y el acercamiento a problemáticas concretas de organizaciones del entorno, promoviendo el diálogo entre los conocimientos académicos y los saberes construidos por los actores organizacionales. Finalmente, Diseño de Organizaciones aporta

saberes, herramientas conceptuales y metodologías que serán de aplicación en la asignatura Política de Negocios, particularmente en lo referido a la implementación de la estrategia y la alineación entre diseño organizacional y direccionamiento estratégico. Por otro lado, en términos de articulación horizontal, se desarrolla una actividad conjunta con la asignatura Tecnologías I, específicamente el tema Tecnologías de información para la coordinación y el control. En esta instancia se presenta de manera integrada el enfoque socio-técnico de las organizaciones y de los sistemas de información, favoreciendo una comprensión interdisciplinaria de los fenómenos organizacionales. Finalmente, se ha desarrollado un vínculo institucional con la Universidad Nacional de Cuyo, específicamente con la cátedra de Análisis Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNCuyo, a través del cual se llevan a cabo actividades conjuntas, lo que incluye: co-diseño de actividades entre equipos docentes de ambas universidades, implementación de clases compartidas, uso de modalidades híbridas y remotas para integrar estudiantes de diferentes instituciones, invitación a actores externos provenientes del mundo empresarial y articulación entre docencia, investigación y realidad profesional. Esta articulación permite construir espacios de aprendizaje más dinámicos, participativos y contextualizados. Estas acciones promueven espacios de aprendizaje colaborativo e intercambio de experiencias entre distintos contextos institucionales y territoriales, fortaleciendo la articulación entre docencia, extensión e investigación y favoreciendo la construcción de conocimientos situados a partir del diálogo entre múltiples actores y perspectivas.

LECTURAS EXIGIDAS

DAFT, R. Teoría y diseño organizacional. 12ª ed. México, D.F., Cengage. 20019. Capítulos 1 (páginas 1 a 17) / DAFT, R. Teoría y diseño organizacional. 12ª ed. México, D.F., Cengage. 20019. Capítulos 1 (páginas 17 a 24) y 3 (hasta página 100). FRANKLIN FINCOWSKY, E.B. Organización de empresas. 5° ed. McGrawHill. Ciudad de Mexico. 2022. Cap. 4. Pag 123 a 143. LAASCH O., & CONAWAY, R. N.. Principles of responsible management: glocal sustainability, responsibility, ethics. Cengage. 2015. Capítulo 8. Pag 230 a 238. DAFT, R. Teoría y diseño organizacional. 12ª ed. México, D.F., Cengage. 20019. Capítulo 3 (desde página 100 en adelante)./ DAFT, R. Teoría y diseño organizacional. 12ª ed. México, D.F., Cengage. 20019. Capítulos 4 y 6. / DAFT, R. Teoría y diseño organizacional. 12ª ed. México, D.F., Cengage. 20019. Capítulos 2 (pag 50 a 64), 7, 8 y 9. / DAFT, R. Teoría y diseño organizacional. 12ª ed. México, D.F., Cengage. 20019. Capítulos 11 y 13. / MINTZBERG, H. Understanding organizations... Finally!: Structuring in sevens. Berrett-Koehler Publishers. 2023. / DAFT, R. Teoría y diseño organizacional. 12ª ed. México, D.F., Cengage. 20019. Cap 5.

LECTURAS RECOMENDADAS

GILLI, J. J. y otros. Diseño Organizativo. Estructuras y Procesos. 1° edición. 1° reimp. Granica. Buenos Aires. 2011. Capítulo 1. VOLPENTESTA J. Organizaciones, procedimientos y estructura. 3° ed. Buenos Aires Buyatti. 2015. Capítulo I. / GILLI, J.J. Claves de la estructura organizativa. Granica. Buenos Aires, 2017. GILLI, J.J. y otros. Diseño Organizativo. Estructuras y Procesos. 1° edición. 1° reimp. Buenos Aires. Granica 2011. Capítulo 2. HODGE, A. Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall. 2003. Capítulo 2. PALOMO VADILLO, M. Análisis de puestos de trabajo. Concepto, aplicaciones y proceso. ESIC Business&Marketing School. Madrid. 2021. Anexo I. PARRA MORENO & LIZ. La estructura organizacional y el diseño organizacional, una revisión bibliográfica. Gestión y Sociedad. 2009. VOLPENTESTA J. Organizaciones, procedimientos y

estructura. 3° ed. Buenos Aires Buyatti. 2015. Capítulo VI. / GILLI, J.J. y otros. Diseño Organizativo. Estructuras y Procesos. 1° edición. 1° reimp. Buenos Aires. Granica. 2011. Capítulos 3 y 4. HODGE, ANTHONY Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall, 2003. Capítulo 8. SIMS A. Blockchain and Decentralised Autonomous Organisations (DAOs): The Evolution of Companies? New Zealand Universities Law Review. 2019. / HODGE, ANTHONY Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall, 2003. Capítulos 4 y 5. / ARGENTO, R., BELTRAN, N., CACERES, M. D. L. Á., CARPENÉ, C., & OLIVA, C. Las organizaciones exponenciales en Argentina. 2017. BURTON, R. M., OBEL, B., & HÅKONSSON, D. D.. Expanding the organizational design space: the emergence of AI robot bosses. Journal of Organization Design. 2024. HODGE, ANTHONY Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall, 2003. Capítulos 6 y 7. PORTER, M. E. Estrategia competitiva: técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia. 1ª ed. México, Compañía Editorial Continental, 1982. Capítulo 2. / O´REILLY, C. Y TUSHMAN, M. La organización ambidiestra. Harvard Business Review. Abril, 2004. Rodríguez, A. y Cortés, S. 2019. Organizaciones ambidiestras: Sistemas duales que buscan futuro y aseguran el presente. Debates IESA. Volumen XXIV. Número 1. 2019 SCHVARSTEIN L. Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas. 1ª ed. Buenos Aires. Paidós. 2007. Capítulo 4. / MINTZBERG, H. Mintzberg y la Dirección. 1ª ed. Madrid, Ed. Diaz de Santos s.a., 1991. Capítulos 6 al 13. MINTZBERG, H., & LAASCH, O. Mintzberg on (ir) responsible management. In Research handbook of responsible management. Edward Elgar Publishing. 2020. / AGÜERO, J. O. Teoría de la Administración: un campo fragmentado y multifacético. Revista Científica´ Visión de Futuro´. 2007. GALÁN ZAZO, J. I. Diseño Organizativo. 2° edición. Paraninfo. Madrid, España. 2014. Capítulos 4 y 5. HODGE, ANTHONY Y GALES. Teoría de la organización, un enfoque estratégico. 6ª ed. España, Pearson, Prentice Hall, 2003. 463 p. Capítulo 1. Pag. 24 a 26