FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ASIGNATURA

Unidad Académica: Facultad de Ciencias Económicas	
ASIGNATURA: GR022-COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	**REQUISITOS DE CORRELATIVIDAD: Diseño de Organizaciones y Administración de Recursos Humanos I**
CÁTEDRA: TODAS	**REQUIERE CURSADA: SI**
TIPO: Obligatoria	**UBICACIÓN EN LA CARRERA: Noveno**
DICTADO: Normal	**MODALIDAD: Presencial**
CARRERA: LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN (Plan 2009) -	***RTF: 0.00 / CRÉDITOS: 3.50**
SEMESTRE DE CURSADO: PRIMERO	**CARGA HORARIA: 70 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

1.Analizar los principios teóricos y conceptuales que sustentan el estudio del comportamiento organizacional y su importancia en el contexto empresarial actual. 2.Capacitar a los estudiantes para analizar y comprender el comportamiento individual y grupal en contextos organizacionales diversos. 3. Investigar las estructuras, procesos y culturas organizacionales que influyen en el comportamiento de los individuos y grupos dentro de las organizaciones. 4. Identificar estrategias para gestionar el cambio, fomentar la innovación y adaptarse a los entornos organizacionales dinámicos y competitivos. 5. Fomentar el desarrollo de habilidades blandas como la comunicación efectiva, el liderazgo, la negociación y la resolución de conflictos

PROGRAMA ANALÍTICO

UNIDAD 1: Introducción al Comportamiento Organizacional

Objetivos Específicos:
Comprender el comportamiento humano a nivel individual en el entorno organizacional, reconociendo cómo este conocimiento influye en la productividad, la motivación y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, así como en el éxito global de la organización.
Contenido:
Definición y alcance del Comportamiento Organizacional Comportamiento Individual en las Organizaciones. Diferencias individuales-Inteligencias múltiples y Inteligencia emocional-teorias de la personalidad.
Bibliografía:
Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 1 * Gardner, H. (1987). La teoría de las inteligencias múltiples. Santiago de Chile: Instituto Construir. Recuperado de http://www.

institutoconstruir. org/centro superacion/La% 20Teor% EDa% 20de, 20, 287-305. * Sabando, L. A. M., Véliz, Í. B. B., & Coello, H. S. A. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. Dominio de las Ciencias, 2(4), 498-510.

UNIDAD 2: Comportamiento grupal: dinámicas de Grupo, Trabajo en Equipo y Reuniones

Objetivos Específicos:
Desarrollar estrategias efectivas para fomentar la colaboración, la comunicación y la cohesión en equipos de trabajo, reconociendo la importancia crucial de la sinergia y la diversidad en la creación de equipos altamente productivos y de alto rendimiento en entornos organizacionales diversos y dinámicos.
Contenido:
Formación y desarrollo de equipos de alto rendimiento, Comunicación en grupos de trabajo, reuniones de trabajo.Los grupos y los equipos de trabajo en las organizaciones. Reuniones .Equiposde alto rendimiento Intervenciones en equipos.
Bibliografía:
* Céspedes, A. A. (2019). Planeando y realizando reuniones efectivas. Revista Académica Institucional, 1(1), 1-19 * DE REALIZAR, L. R. Cómo Conducir Reuniones Efectivas. * Fernández, I., & Winter, T. (2003). Equipos de alto desempeño: un gran desafío para las organizaciones. Cuadernos de Trabajo N. * Valencia Franco, E. J., & Castaño González, E. J. (2022). Comunicación organizacional y felicidad en el trabajo. Investigación y desarrollo, 30(2), 191-218..

UNIDAD 3: La salud mental en las organizaciones.

Objetivos Específicos:
Desarrollar habilidades de observación y analíticas que permitan la comprensión de la problemática de salud mental en el ámbito de organizaciones y los diferentes cursos de acción que se pueden encarar desde el rol del administrador orientado a los Recursos Humanos.
Contenido:
Salud mental en el ámbito laboral- Factores que afectan la salud mental en el entorno laboral Estrategias de prevención del estrés laboral y del síndrome de burnout- Importancia del bienestar emocional y psicológico de los empleados para el rendimiento laboral- Riesgos Psicosociales en el trabajo
Bibliografía:
* Fernandes, J. D., Melo, C. M., Gusmão, M. C., Fernandes, J., & Guimarães, A. (2006). Salud Mental y Trabajo: Significados y límites de modelos teóricos. Revista latino-americana de enfermagem, 14, 803-811.* Henry, M. L. (2017). Hacia un enfoque ampliado de los riesgos laborales en Argentina: el estudio de los riesgos psicosociales y su incidencia en el sector público. Cuadernos del CENDES, 34. * Guitart, A. A. (2007, April). El síndrome del burnout en las empresas. In Proceedings of the Tercer Congreso de Escuelas de Psicologia de las Universidades Red Anahuac, Mérida, Mexico (pp. 26-27). * Santis, K. C. (2025). Importancia de la salud mental en el ámbito laboral. Psicología desde el Caribe, 42(1).

UNIDAD 4: Liderazgo, Conflicto y relaciones de poder

Objetivos Específicos:
Analizar las dinámicas de conflicto y las relaciones de poder en el entorno organizacional, identificando estrategias efectivas para gestionar y resolver conflictos, así como para promover relaciones equitativas y colaborativas en el contexto laboral
Contenido:
Teorías de liderazgo. Diagnóstico del liderazgo.. Las relaciones de poder. Intervenciones sobre las relaciones de poder en las organizaciones. Intervenciones sobre los roles y las fuentes de poder. Conflictos, técnicas de resolución de conflictos.
Bibliografía:

Faga, H. (2017). Comportamiento organizacional. Liderazgo. Orientar, el desarrollo empresario. * Losada Crespo, B., & Briz Clariget, M. J. (2024). La gestión de conflictos laborales. Habilidades necesarias para el mediador laboral. Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho), (29). * Reyes, C. A., & de Grado, E. D. S. (2012). Resolución y manejo de conflictos. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA.* Velasquez, N. R. P. (2017). Relaciones de poder y subjetividades laborales: Una reflexión desde la perspectiva de Foucault. Revista Iberoamericana de Psicología, 10(1), 93-101.

UNIDAD 5: Cultura Organizacional y Cambio

Objetivos Específicos:
Explorar la influencia de la cultura organizacional en el comportamiento individual y grupal, así como analizar los procesos de cambio organizacional, identificando estrategias para gestionar efectivamente la transformación cultural y promover la adaptabilidad y la innovación en la organización.
Contenido:
Definición y componentes de la cultura organizacional. Gestión del cambio y resistencia organizacional. Innovación y adaptabilidad en las organizaciones. Análisis de cómo la cultura organizacional influye en el comportamiento de los empleados y en los resultados de la empresa. Teorías de cambio organizacional y enfoques para implementar cambios efectivos.
Bibliografía:
* Chiavenato, Idalberto. Comportamiento Organizacional. 2da Edición. Ed. Mc Graw-Hill México 2009. Cap. 14. * Fajardo, J. L. Y., Gómez, N. P., & Mejía, J. R. S. (2020). Cultura organizacional. Controversias y concurrencias Latinoamericanas, 11(20), 263-289. * Rodríguez, R. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. Invenio, 12(22), 67-92.

UNIDAD 6: Toma de decisiones y Gestión del Talento

Objetivos Específicos:
Examinar las estrategias de toma de decisiones y gestión del talento en el entorno organizacional, enfocándose en la atracción, retención y desarrollo de talento.
Contenido:
El proceso de toma de decisiones. Selección, evaluación y desarrollo del talento. Gestión de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Programas de desarrollo profesional y personal para retener y potenciar el talento interno. Estrategias de reconocimiento y recompensa que impulsen el compromiso y la productividad.
Bibliografía:
* Canós Darós, L., Pons Morera, C., Valero Herrero, M., & Maheut, J. P. D. (2012). Toma de decisiones en la empresa: proceso y clasificación. * Garcés, A. E. J., Zumbana, L. E. E., Caisaletin, Y. P. V., & Calle, T. A. G. (2025). Diversidad e Inclusión en la Gestión del Talento Humano: Beneficios y Desafíos en la Competitividad Empresarial. AranduUTIC, 12(2), 4359-4374. * Ríos, R. G., Sánchez, C. G., & Gómez, E. S. (2007). Toma de decisiones empresariales: un enfoque multicriterio multiexperto. Ingeniería industrial, 28(1), 29-36. * Torres, W. E. R. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. INNOVA Research Journal, 8(2), 83-106.

UNIDAD 7: Metodologías agiles aplicadas a mejorar el comportamiento organizacional

Objetivos Específicos:
Explorar la aplicación de metodologías ágiles en el contexto organizacional para mejorar el comportamiento individual y grupal, identificando cómo estas metodologías pueden impulsar la colaboración, la adaptabilidad y la eficiencia en los equipos de trabajo
Contenido:
Principios fundamentales de las metodologías ágiles en el entorno empresarial. Comparativa

entre metodologías tradicionales y ágiles en la gestión de proyectos y equipos- Transformación hacia una cultura organizacional ágil y adaptable. Estrategias para fomentar la flexibilidad, la rapidez y la innovación en la organización.
Bibliografía:
* de Arteche, M. R., Santucci, M. N., & Welsh, S. V. (2025). Metodologías ágiles para la innovación en Latinoamérica. Innovar, 35(96), e102267-e102267. * Flores-Cerna, F., Sanhueza-Salazar, V. M., Valdés-González, H. M., & Reyes-Bozo, L. (2022). Metodologías ágiles: un análisis de los desafíos organizacionales para su implementación. Revista científica, (43), 38-49.

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

El programa se desarrollará en clases teóricas y prácticas durante el primer semestre del año académico. Las clases teóricas serán dos semanales, una clase será de 2 hs los días miércoles, mientras que el dia jueves serán clases de 1hs de consulta vía meet de asistencia no obligatoria a cargo de la Coordinadora de la Cátedra. Las clases prácticas serán de 2 hs de duración y se desarrollarán en grupos de trabajo a cargo de un profesor ayudante una vez por semana. En las clases teóricas se trabajará fundamentalmente con el procedimiento expositivo-coloquial, es decir que el docente realizará una exposición de temas de tal modo que el estudiante pueda indagar, consultar y opinar sobre los mismos. Durante las clases no se pretenderá agotar los temas sino orientar al alumno para su estudio y comprensión, recurriendo a la clase práctica para lograr una mayor adecuación a las realidades organizacionales, y la posibilidad de aprender metodologías operativas de indagación y operacionales de intervención. La lectura de la bibliografía es parte esencial del método, tanto como la participación en clases. Durante las clases prácticas se procurará desarrollar habilidades de aplicación aunque en ambos tipos de clases habrá aspectos teóricos y prácticos en proporciones variables, según lo requiera el tema y la necesidad didáctica que perciba el docente a cargo.

TIPO DE FORMACIÓN PRÁCTICA

Las clases prácticas se articularán con los contenidos del programa abordados en las clases teóricas, con especial desarrollo de técnicas y métodos operativos de aplicación referidos al Comportamiento Organizacional. Los recursos a emplear para la concreción de la dimensión instrumental de esta parte de la asignatura, serán:* aplicación del método de casos * análisis de videos y films * actividades grupales de simulación y juegos de roles * Análisis y propuesta de intervención de una organización real.

EVALUACIÓN

Evaluaciones Parciales: 2
Trabajos Prácticos: 2
Recuperatorios: 1
Otros: 1

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- Cantidad y calidad de conocimientos evidenciados. - Manejo fluido del vocabulario propio de la asignatura. - Capacidad de relacionar los contenidos y de aplicarlos al análisis de casos. - Orden, claridad, y calidad de las presentaciones escritas.

CONDICIONES DE REGULARIDAD Y/O PROMOCIÓN

Las condiciones para alcanzar la REGULARIDAD son: 1. Cumplir con la asistencia mínima (80%) a las clases prácticas; 2. Aprobar el 80 % de los dos trabajos prácticos; 3. Aprobar dos

evaluaciones parciales.; 4. Se puede recuperar para acceder a la regularidad. Condiciones para la Promoción Directa: 1. Cumplir con la asistencia mínima (80%) a las clases prácticas; 2. Aprobar el 80 % de los dos trabajos prácticos con nota de 7 (siete) o mayor ; 3. Aprobar las dos evaluaciones parciales con nota de 7 (siete) o mayor.; 4. No promocionará quien haya recuperado una de las instancias evaluativas parciales.

MODALIDAD DE EXAMEN FINAL

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

CRONOLOGÍA DE ACTIVIDADES DE LA ASIGNATURA

CRONOGRAMA: Semana 1: Unidad 1; Semana 2: Unidad 2; Semana 3: Unidad 2; Semana 4: Unidad 3; Semana 5: Primer parcial; Semana 6: Unidad 4; Semana 7: Unidad 5; Semana 8: Unidad 6; Semana 9: Unidad 7; Semana 10: Unidad 7; Semana 11: Segundo Parcial; Semana 12: Recuperatorio; Semana 13: Notas y condiciones Finales; Semana 14: Turno de exámenes

PLAN DE INTEGRACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS

La asignatura es obligatoria para al Área de Profundización de Recursos Humanos y optativa para dirección general de empresas. Existen relaciones directas con las siguientes materias de la carrera: Psicosociología de las Organizaciones (2º año). Diseño de Organizaciones (3º año) Administración de Recursos Humanos I (4º año) En la relación con estas tres asignaturas del Plan de Estudios, con las que se comparten contenidos comunes como psicosociología de las organizaciones, desde Comportamiento Organizacional se buscará ver la aplicación práctica de los contenidos. En cuanto a lo que es la materia diseño de organizaciones, solo se darán por aprendidos los contenidos ya vistos y se reafirmará la idea, de que cada comportamiento va a estar determinado por cada organización por estructura organizacional que se adopte como plataforma para las decisiones y las operaciones. En el caso de Administración de Recursos Humanos I, no se generan importantes superposiciones dado que la asignatura desarrolla aspectos operativos referidos a las funciones del departamento o área de Recursos Humanos, sin embargo en programa se hablará sobre ciertos aspectos operativos, como lo es la gestión del talento, teniendo en cuenta la diversidad y como trabajar estos temas en las organizaciones.

LECTURAS EXIGIDAS

* Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 1 * Gardner, H. (1987). La teoría de las inteligencias múltiples. Santiago de Chile: Instituto Construir. Recuperado de http://www. institutoconstruir. org/centro superacion/La% 20Teor% EDa% 20de, 20, 287-305. * Sabando, L. A. M., Véliz, Í. B. B., & Coello, H. S. A. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. Dominio de las Ciencias, 2(4), 498-510. * Céspedes, A. A. (2019). Planeando y realizando reuniones efectivas. Revista Académica Institucional, 1(1), 1-19 * DE REALIZAR, L. R. Cómo Conducir Reuniones Efectivas. * Fernández, I., & Winter, T. (2003). Equipos de alto desempeño: un gran desafío para las organizaciones. Cuadernos de Trabajo N. * Valencia Franco, E. J., & Castaño González, E. J. (2022). Comunicación organizacional y felicidad en el trabajo. Investigación y desarrollo, 30(2), 191-218. * Fernandes, J. D., Melo, C. M., Gusmão, M. C., Fernandes, J., & Guimarães, A. (2006). Salud Mental y Trabajo: Significados y límites de modelos teóricos. Revista latino-americana de enfermagem, 14, 803-811.* Henry, M. L. (2017). Hacia un enfoque

ampliado de los riesgos laborales en Argentina: el estudio de los riesgos psicosociales y su incidencia en el sector público. Cuadernos del CENDES, 34. * Guitart, A. A. (2007, April). El síndrome del burnout en las empresas. In Proceedings of the Tercer Congreso de Escuelas de Psicologia de las Universidades Red Anahuac, Mérida, Mexico (pp. 26-27). * Santis, K. C. (2025). Importancia de la salud mental en el ámbito laboral. Psicología desde el Caribe, 42(1). * Faga, H. (2017). Comportamiento organizacional. Liderazgo. Orientar, el desarrollo empresario. * Losada Crespo, B., & Briz Clariget, M. J. (2024). La gestión de conflictos laborales. Habilidades necesarias para el mediador laboral. Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho), (29). * Reyes, C. A., & de Grado, E. D. S. (2012). Resolución y manejo de conflictos. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA.* Velasquez, N. R. P. (2017). Relaciones de poder y subjetividades laborales: Una reflexión desde la perspectiva de Foucault. Revista Iberoamericana de Psicología, 10(1), 93-101. * Chiavenato, Idalberto. Comportamiento Organizacional. 2da Edición. Ed. Mc Graw-Hill México 2009. Cap. 14. * Fajardo, J. L. Y., Gómez, N. P., & Mejía, J. R. S. (2020). Cultura organizacional. Controversias y concurrencias Latinoamericanas, 11(20), 263-289. * Rodríguez, R. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. Invenio, 12(22), 67-92. * Canós Darós, L., Pons Morera, C., Valero Herrero, M., & Maheut, J. P. D. (2012). Toma de decisiones en la empresa: proceso y clasificación. * Garcés, A. E. J., Zumbana, L. E. E., Caisaletin, Y. P. V., & Calle, T. A. G. (2025). Diversidad e Inclusión en la Gestión del Talento Humano: Beneficios y Desafíos en la Competitividad Empresarial. AranduUTIC, 12(2), 4359-4374. * Ríos, R. G., Sánchez, C. G., & Gómez, E. S. (2007). Toma de decisiones empresariales: un enfoque multicriterio multiexperto. Ingeniería industrial, 28(1), 29-36. * Torres, W. E. R. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. INNOVA Research Journal, 8(2), 83-106. * de Arteche, M. R., Santucci, M. N., & Welsh, S. V. (2025). Metodologías ágiles para la innovación en Latinoamérica. Innovar, 35(96), e102267-e102267. * Flores-Cerna, F., Sanhueza-Salazar, V. M., Valdés-González, H. M., & Reyes-Bozo, L. (2022). Metodologías ágiles: un análisis de los desafíos organizacionales para su implementación. Revista científica, (43), 38-49.

LECTURAS RECOMENDADAS

CHIAVENATO, IDALBERTO. Comportamiento Organizacional. 2da Edición. Ed. Mc Graw-Hill México 2009. SCHEIN, Edgar H. (1988) La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica. Barcelona, Plaza & Janes - Cap. 1 y 2 SCHLEMENSON, ALDO. Análisis organizacional y empresa unipersonal: crisis y conflicto en contextos turbulentos. Buenos Aires, Paidós, 1987. Solicitar por: 658.1141 S 38220. ANDREA PUJOL Y CONSTANZA DALL´ASTA (comp.) - Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos. Córdoba, 2013. E-book. GORE, ERNESTO ? La vida en las organizaciones ? Cap. 1 y 2 - Ed. Granica ? Bs As. 2020 DUBRIN, ANDREW. Relaciones Humanas ? Comportamiento Humano en el trabajo. 9na Edición. Pearson educación, México, 2008 Cap 7 ? Pág. 139 a 143 DESSORS, D y MOLINIER.