



## PROGRAMA DE ASIGNATURA

<b>Unidad Académica: Facultad de Ciencias Económicas</b>	
<b>ASIGNATURA: 242-COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>	<b>REQUISITOS DE CORRELATIVIDAD: Diseño de Organizaciones. Administración de Recursos Humanos I.</b>
<b>CÁTEDRA: ZAMBONI</b>	<b>REQUIERE CURSADA: SI</b>
<b>TIPO: Obligatoria</b>	<b>UBICACIÓN EN LA CARRERA: 9</b>
<b>DICTADO: Normal</b>	<b>MODALIDAD: Presencial</b>
<b>CARRERA: LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN (Plan 2009) -</b>	
<b>SEMESTRE DE CURSADO: PRIMERO</b>	<b>CARGA HORARIA: 70 Horas</b>
<b>CARGA HORARIA TEÓRICA: 42 Horas</b>	<b>CARGA HORARIA PRÁCTICA: 28 Horas</b>

## FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS

1. Desarrollar en los estudiantes capacidad crítica para analizar modelos teóricos y de intervención de Comportamiento Organizacional como sistemas de interacciones recíprocas, como así también su articulación dentro de la sociedad.
2. Analizar los factores que intervienen en la configuración de los comportamientos individuales, grupales y organizacionales; de las relaciones entre ellos, y de su influencia en los niveles de satisfacción y eficiencia alcanzados en cada nivel de análisis.
3. Estimular en los estudiantes el desarrollo de una dimensión ética, para el abordaje de los contenidos y prácticas organizacionales vinculadas al logro de objetivos personales, grupales, organizacionales y sociales.
4. Familiarizar al estudiante con los instrumentos conceptuales, metodológicos y operativos que le permitan actuar sobre los factores antes mencionados, ya sea revisando sus propias actitudes y comportamientos, ya sea adoptando medidas de gestión adecuadas, ya sea requiriendo la intervención de un experto cuando fuera menester.
5. Poner especial énfasis en el significado de las funciones directivas en un contexto caracterizado por el cambio, en el desarrollo de la capacidad de percepción del contexto interno y externo de las organizaciones, y en el conocimiento y operación de los procesos inherentes al Comportamiento Organizacional, tanto intra como extra organizacionales.
6. Ejercitar los conocimientos, actitudes y habilidades adquiridos, mediante el estudio del Comportamiento Organizacional concreto a fin de facilitar la comprensión de la vinculación de los temas estudiados con la problemática de empresas, organizaciones del tercer sector e instituciones actuales.-

## PROGRAMA ANALÍTICO

### **UNIDAD 1: Marco del Comportamiento Organizacional**



**Objetivos Específicos:**

Analizar desde una perspectiva comprensiva el concepto de Comportamiento Organizacional y sus implicancias en desarrollo de los grupos y las organizaciones.

**Contenido:**

La organización, la administración. Roles de la administración. Comportamiento organizacional. Análisis del contexto. Entorno externo. Entorno de Tarea. Entorno interno. Principales métodos de investigación del comportamiento organizacional.

**Bibliografía:**

Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 10

Edición. 2011. Cap. 1

Schlemenson, Aldo. Análisis organizacional y empresa unipersonal: crisis y conflicto en contextos

turbulentos. Buenos Aires, Paidós, 1987. 286 p. Cap. 2. Dimensiones relevantes para el análisis

organizacional p. 38-47.

## **UNIDAD 2: Diferencias individuales, habilidad mental y personalidad**

**Objetivos Específicos:**

Desarrollar, además de una comprensión conceptual de la dimensión humana individual, una sensibilidad crítica respecto de las características humanas desde la perspectiva del administrador orientado a los Recursos Humanos.

**Contenido:**

Diferencias Individuales. Diversidad demográfica. Habilidad mental. Inteligencia emocional. Diferencias de

personalidad. Características generales de la personalidad. Teorías de la Personalidad: enfoque conductista,

enfoque psicoanalítico, modelo cognitivo, psicología de la Gestalt, teoría del campo del Lewin, enfoque

sistémico, el análisis institucional.

**Bibliografía:**

Dubrin, Andrew. Fundamentos de Comportamiento Organizacional. Thomson. México. 2o Edición. 2003

Cap. 2

Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1o

Edición. 2011. Cap. 6

## **UNIDAD 3: Comportamiento Humano en el campo laboral**

**Objetivos Específicos:**

Aprehender comprensivamente la dimensión operativa y ética que implica el rol del administrador y desarrollar la sensibilidad social pertinente.

**Contenido:**

Las diferencias de género y el comportamiento laboral. El contrato psicológico y la motivación en el trabajo.

Comportamiento humano, rendimiento y productividad. Violencia laboral

**Bibliografía:**

Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1o

Edición. 2011. Cap. 2

DUBRIN, ANDREW. Relaciones Humanas - Comportamiento Humano en el trabajo. 9na Edición.

Pearson educación, México, 2008 Cap 7 - Pág. 139 a 143



## **UNIDAD 4: Motivación y satisfacción en el campo laboral**

Objetivos Específicos:

Realizar un abordaje teórico-práctico de la problemática motivacional que provea de herramientas conceptuales y metodológicas para la acción.

Contenido:

La motivación humana. Perspectiva sociológico-situacional. La complejidad de la naturaleza humana. Teorías de

la motivación. Motivación: diagnóstico y aplicaciones. Evaluación de la motivación y la participación en el trabajo. Evaluación de la satisfacción en el trabajo.

Bibliografía:

Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1o

Edición. 2011. Cap. 5

## **UNIDAD 5: La salud mental en las organizaciones**

Objetivos Específicos:

Desarrollar habilidades de observación y analíticas que permitan la comprensión de la problemática de salubridad 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: concepto. La salud mental y las organizaciones. Conflicto y frustraciones laborales. Violencia y acoso laboral (mobbing). Estrés laboral y adicciones. Diagnóstico y acciones de la organización frente a la problemática de las adicciones.

Bibliografía:

Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1o

Edición. 2011. Cap. 7

## **UNIDAD 6: Dinámica de los grupos, la efectividad de los equipos de trabajo y su comunicación.**

Objetivos Específicos:

Adquirir un conjunto de habilidades específicas referidas a la organización y conformación de equipos de trabajo y la dinámica comunicacional pertinente.

Contenido:

Los grupos y los equipos de trabajo en las organizaciones. De grupos a equipos de trabajo. Técnicas de

desarrollo del trabajo en equipo. Aprendizaje en equipos. Liderazgo en los equipos. Diagnósticos de las

relaciones de equipo. Intervenciones en equipos. Técnicas, formación y desarrollo de equipos.

La comunicación: el paradigma de transmisión tradicional y su superación. Tipos de acción comunicativa y

control de sus resultados. Comunicación y organización.

La comunicación total: la organización tipo hipertexto.

Bibliografía:

Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1o

Edición. 2011. Cap. 9, 10.

## **UNIDAD 7: Liderazgo en las organizaciones**



**Objetivos Específicos:**

Desarrollar sentido crítico, tanto para la construcción de liderazgo en los grupos y organizaciones, como también para valorar la importancia del liderazgo ético.

**Contenido:**

El liderazgo. Teorías de liderazgo. Comportamiento del líder. Diagnóstico del liderazgo. Intervenciones sobre el liderazgo. Construcción del liderazgo personal en la vida real.

**Bibliografía:**

Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1o Edición. 2011. Cap. 12.

### **UNIDAD 8: Poder, influencia y gobernabilidad**

**Objetivos Específicos:**

Elaborar criterios personales y organizacionales para la comprensión del fenómeno del poder en las organizaciones y desarrollar sentido crítico para su análisis objetivo y para la intervención operativa en situaciones organizacionales complejas.

**Contenido:**

Las relaciones de poder. La constelación de poder. Política y gobernabilidad. Diagnóstico de las relaciones de poder. Intervenciones sobre las relaciones de poder en las organizaciones. Intervenciones sobre los roles y las fuentes de poder.

**Bibliografía:**

Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1o Edición. 2011. Cap. 11.

### **UNIDAD 9: Toma de decisiones**

**Objetivos Específicos:**

Aprender modelos de análisis para la toma de decisiones y su comprensión operativa y estratégica.

**Contenido:**

Factores que impactan la toma de decisiones. Tipos de decisiones. Influencias en la toma de decisiones organizacionales. El proceso de toma de decisiones. Toma de decisiones éticas. Toma de decisiones en crisis. Toma de decisiones en grupos. Toma de decisiones estratégicas. Modelos de toma de decisiones. Como fomentar la creatividad en la toma de decisiones. Manejo inteligente del proceso de toma de decisiones.

**Bibliografía:**

Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1o Edición. 2011. Cap. 16

### **UNIDAD 10: Diseño Organizacional**

**Objetivos Específicos:**

Proveer de herramientas conceptuales y metodológicas para la comprensión y el diseño de los



modelos organizacionales compatibles con necesidades específicas de RRHH.

Contenido:

Teoría, estructura y diseño organizacional. Importancia y retos del diseño organizacional. Bases de la estructura

organizacional. Enfoque clásico y alterno. Modelos de estructura organizacional. Estructuras: de líneas de negocio, de proyectos, en red, abiertas, virtuales, a nivel global, móviles. Su impacto en el comportamiento organizacional.

Bibliografía:

Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1o Edición. 2011. Cap. 13.

## **UNIDAD 11: La cultura organizacional y la gestión del cambio**

Objetivos Específicos:

Desarrollar capacidad crítica y aprehender herramientas metodológicas para el abordaje de los fenómenos culturales organizacionales, particularmente las referidas a l análisis y comprensión de las culturas organizativas en entornos cambiantes.

Contenido:

Cultura: concepto. Formación de la cultura. Tipos culturales. Hacia una sistematización del paradigma cultural en las organizaciones. Cultura y comunicación organizacional. Impacto de la cultura sobre la organización. La

cultura organizacional en la era de la globalización. Auditoria y diagnóstico de la cultura organizacional.

Cambio: concepto. Fuerzas. Centros de cambios organizacionales. Evaluación de la necesidad de cambio. Tipos

de cambio, alcance y profundidad. Modelo del proceso de cambio. Manejo de la resistencia. Implementación

del cambio estratégico. Función estratégica del cambio.

Bibliografía:

Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1o

Edición. 2011. Cap. 14, 18.

SCHEIN, Edgar H. (1988) La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica. Barcelona, Plaza y

Janes - cap. 5 completo.

## **UNIDAD 12: Desafíos de la gestión de RRHH**

Objetivos Específicos:

Realizar una valoración crítica del campo del Comportamiento Organizacional, poniendo énfasis en su impacto como factor de adaptación, desarrollo e innovación organizacional en entornos complejos.

Contenido:

La generación de conocimiento y su incorporación a las organizaciones. La gestión de la calidad y su relación

con la gestión del conocimiento. La gestión de procesos y su relación con la innovación. El aprendizaje

organizacional y el desarrollo de competencias como formas de incorporar y manejar el conocimiento en las

organizaciones. Diagnóstico de la gestión del conocimiento y la incorporación de tecnologías en las

organizaciones. Intervención organizacional en el aprendizaje, la innovación y la



incorporación de conocimientos.

**Bibliografía:**

Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1o Edición. 2011. Cap. 15.  
Chiavenato, Idalberto. Comportamiento Organizacional. 2da Edición. Ed. Mc Graw-Hill México 2009.  
Cap. 6 completo

## **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, de 1,5 hs horas de duración cada una y estarán a cargo del Coordinador 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.

Una vez por semana se dará una clase de consulta de asistencia no obligatoria.

En las clases teóricas se trabajará fundamentalmente con el procedimiento expositivo-colloquial, es decir que el docente realizará una exposición de temas a modo de apertura, orientación o cierre, de tal modo que el estudiante pueda indagar, consultar y opinar sobre los mismos, y como resultado final exponer también sobre los temas en cuestión.

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 aprehender metodologías operativas de indagación y operacionales de intervención.

La lectura de la bibliografía recomendada 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.

En los temas que la cátedra lo considere conveniente, el aprendizaje se realizará mediante lecturas guiadas, sin necesidad de que el tema sea desarrollado en clase.

Particularmente el enfoque de la cátedra, tanto para las clases Teóricas como Prácticas, será de secuenciación y articulación de contenidos previos vistos en las asignaturas Psicología de las Organizaciones, Administración de Recursos Humanos y Diseño de Organizaciones.

Si bien las asignaturas antes citadas, han posibilitado aprendizajes conceptuales y procedimentales en grados diversos, el énfasis de Comportamiento Organizacional estará puesto principalmente en los aspectos instrumentales de los contenidos del programa, haciendo base en los conocimientos ya aprehendidos en los trayectos precedentes de la carrera, para situar a los estudiantes en la complejidad del mundo organizacional y en las metodologías de resolución de sus demandas y proyectos desde la perspectiva de los Recursos Humanos.

## **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 ad hoc,
- actividades grupales de simulación y juegos de roles
- análisis y propuesta de intervención de una organización real.

Tanto en clase como de forma domiciliaria, se desarrollarán seis trabajos prácticos, los cuales serán evaluados y la aprobación de 4 de ellos será uno de los requisitos para alcanzar la regularidad y la promoción indirecta, siendo obligatorio dentro de esos cuatro, el TP Nro 6

Las temáticas y objetivos de dichos Trabajos Prácticos serán las siguientes:

1. El análisis organizacional y sus dimensiones.

Objetivo: Aprender un recurso metodológico concreto para abordar la complejidad organizacional.

Recurso: método de caso y debate en foros del aula virtual. Trabajo individual.

2. Personalidad, habilidades mentales, Diferencias individuales

Objetivo: Desarrollar sensibilidad para percibir rasgos, habilidades y diferencias, en función de características y necesidades organizacionales.

Recurso: Trabajo grupal por medio de Google Sites (sitio web para alojar las actividades, recortes de videos, textos temáticos y respuestas de lxs estudiantes).

3. Problemática de género en Instituciones y Organizaciones

Objetivo: Desarrollar habilidades sociales inclusivas respecto del género en las organizaciones.

Recurso: Trabajo Colaborativo Grupa mediante Wiki de Moodle consistente en el análisis de Informes de investigación sobre Paredes y Techos de Cristal en Organizaciones e instituciones y la elaboración de propuestas basadas en recursos metodológicos del CO.

4. Salud mental en ámbitos organizacionales y prevención del Mobbing

Objetivo: identificar indicadores de violencia y mobbing, y elaboración de estrategias operativas de resolución de la problemática, con cursos de acciones posibles.

Recurso: Análisis grupal de un film y articulación con metodologías de resolución de problemáticas complejas.

5. Grupos y equipos de trabajo ? Comunicación ? Liderazgo ? Poder

Objetivo: vivenciar el pasaje de grupo a equipo y los fenómenos comunicaciones, de liderazgo y de poder.

Recurso: Juego de Simulación de tarea grupal. La actividad es filmada y luego analizada individual y grupalmente para extraer aprendizajes vivenciales.

6. Desafíos de la Gestión de los Recursos Humanos: la cultura organizacional, el cambio, el diseño de la organización y la gestión del conocimiento. Su articulación práctica.

Objetivo: Aprender el desarrollo de estrategias de gestión de los Recursos Humanos, considerando la complejidad organizacional.

Recurso: Relevamiento de una organización real, de su problemática en relación a los contenidos del práctico, empleado los instrumentos de relevamiento vistos en las correspondientes unidades, y elaboración de un plan de acción considerando al menos dos de los contenidos propuestos.

En este último Trabajo Práctico, se pondrán en juego instrumentos metodológicos de la investigación cualitativa (aplicables tanto al diagnóstico profesional, como a proyectos de investigación científica), tales como entrevista, cuestionario, observación no participante y análisis documental.

## 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.
- Creatividad y originalidad en los trabajos prácticos;
- Orden, claridad, y calidad de las presentaciones escritas.
- Implementación de recursos conceptuales e instrumentales para la elaboración de estrategias de diagnóstico e intervención en CO.

## **CONDICIONES DE REGULARIDAD Y/O PROMOCIÓN**

Las condiciones para alcanzar la REGULARIDAD son:

1. Cumplir con la asistencia mínima (80%) a las clases teórico/prácticas.
2. Aprobar el 80 % de los trabajos prácticos y de los controles de lectura que se propongan.
3. Aprobar dos evaluaciones parciales.

Condiciones para la Promoción Indirecta (conforme a la ordenanza 487/10 artículo 8):

Cumplir con la asistencia mínima (80%) a las clases teórico/prácticas

Aprobar el 80 % de los trabajos prácticos y de los controles de lectura que se propongan.

Aprobar ambas evaluaciones parciales con promedio de 7 (siete) o mayor, pudiendo obtener en una de ellas 6 (seis) como mínimo, siempre que se mantenga el promedio requerido.

No promocionará quien haya recuperado una de las instancias evaluativas parciales.

## **MODALIDAD DE EXAMEN FINAL**

Estudiantes Regulares: Examen oral teórico/práctico de todos los contenidos de la materia según programa del año en el que se cursó.

Estudiantes Promocionales: Examen oral teórico/práctico referido a las tres últimas unidades de la materia, desarrollando especialmente los aspectos prácticos resultado del Trabajo Práctico Nro 6.

Una vez cumplimentados los requisitos del SAP, el alumno conservará el carácter de promocional durante dos épocas generales de exámenes normalmente desarrolladas siguientes al cursado de la materia (OHCD 487/10 art. 9).

Transcurrido el plazo otorgado, sin que la asignatura haya sido aprobada, caducará el carácter promocional, y el alumno conservará su condición de regular hasta completar las épocas generales faltantes para completar su período de regularidad (OHCD 487/10 art. 10)

Alumnos Libres: Se compone de dos Instancias. La 1ra parte consiste en un examen escrito teórico/práctico de opciones múltiples de todos los contenidos de la materia, debiendo aprobar con nota de 4 como mínimo para pasar a la 2da parte, consistente en un examen oral sobre contenidos del programa vigente.

## **CRONOLOGÍA DE ACTIVIDADES DE LA ASIGNATURA**

\*1ra Semana ? Unidad 1.

La organización, la administración. Roles de la administración. Comportamiento organizacional. Análisis del contexto. Entorno externo. Entorno de Tarea. Entorno interno. Principales métodos de investigación del comportamiento organizacional

\*2da Semana ? Unidad 2.

Diferencias Individuales. Diversidad demográfica. Habilidad mental. Inteligencia emocional. Diferencias de personalidad. Características generales de la personalidad. Teorías de la Personalidad: enfoque conductista, enfoque psicoanalítico, modelo cognitivo, psicología de la Gestalt, teoría del campo del Lewin, enfoque sistémico, el análisis institucional.

\*3ra Semana ? Unidad 3.

Las diferencias de género y el comportamiento laboral. El contrato psicológico y la



motivación en el trabajo. Comportamiento humano, rendimiento y productividad.

Violencia laboral

\*4ta Semana ? Unidad 4.

La motivación humana. Perspectiva sociológico-situacional. La complejidad de la naturaleza humana. Teorías de la motivación. Motivación: diagnóstico y aplicaciones. Evaluación de la motivación y la participación en el trabajo. Evaluación de la satisfacción en el trabajo.

\*5ta Semana ? Unidad 5.

Salud mental: concepto. La salud mental y las organizaciones. Conflicto y frustraciones laborales. Violencia y acoso laboral (mobbing). Estrés laboral y adicciones. Diagnóstico y acciones de la organización frente a la problemática de las adicciones.

\*6ta Semana ? Unidad 6.

Los grupos y los equipos de trabajo en las organizaciones. De grupos a equipos de trabajo. Técnicas de desarrollo del trabajo en equipo. Aprendizaje en equipos. Liderazgo en los equipos. Diagnósticos de las relaciones de equipo. Intervenciones en equipos. Técnicas, formación y desarrollo de equipos.

\*7ma Semana ? Unidad 6 (continuación).

La comunicación: el paradigma de transmisión tradicional y su superación. Tipos de acción comunicativa y control de sus resultados. Comunicación y organización. La comunicación total: la organización tipo hipertexto.

\*8va Semana ? Unidad 7.

El liderazgo. Teorías de liderazgo. Comportamiento del líder. Diagnóstico del liderazgo. Intervenciones sobre el liderazgo. Construcción del liderazgo personal en la vida real.

\*9na Semana ? Unidad 8.

Las relaciones de poder. La constelación de poder. Política y gobernabilidad. Diagnóstico de las relaciones de poder. Intervenciones sobre las relaciones de poder en las organizaciones. Intervenciones sobre los roles y las fuentes de poder.

\*10ma Semana ? Unidad 9.

Factores que impactan la toma de decisiones. Tipos de decisiones. Influencias en la toma de decisiones organizacionales. El proceso de toma de decisiones. Toma de decisiones éticas. Toma de decisiones en crisis. Toma de decisiones en grupos. Toma de decisiones estratégicas. Modelos de toma de decisiones. Como fomentar la creatividad en la toma de decisiones. Manejo inteligente del proceso de toma de decisiones.

\*11va Semana ? Unidad 10.

Teoría, estructura y diseño organizacional. Importancia y retos del diseño organizacional. Bases de la estructura organizacional. Enfoque clásico y alterno. Modelos de estructura organizacional. Estructuras: de líneas de negocio, de proyectos, en red, abiertas, virtuales, a nivel global, móviles. Su impacto en el comportamiento organizacional.

\*12va Semana ? Unidad 11.

Cultura: concepto. Formación de la cultura. Tipos culturales. Hacia una sistematización del paradigma cultural en las organizaciones. Cultura y comunicación organizacional. Impacto de la cultura sobre la organización. La cultura organizacional en la era de la globalización. Auditoria y diagnóstico de la cultura organizacional.

\*13va Semana ? Unidad 11 (continuación)

Cambio: concepto. Fuerzas. Centros de cambios organizacionales. Evaluación de la necesidad de cambio. Tipos de cambio, alcance y profundidad. Modelo del proceso de cambio. Manejo de la resistencia. Implementación del cambio estratégico. Función estratégica del cambio.

\*14va Semana ? Unidad 12

La generación de conocimiento y su incorporación a las organizaciones. La gestión de la calidad y su relación con la gestión del conocimiento. La gestión de procesos y su relación con la innovación. El aprendizaje organizacional y el desarrollo de competencias como formas de incorporar y manejar el conocimiento en las organizaciones. Diagnóstico de la gestión del conocimiento y la incorporación de tecnologías en las organizaciones. Intervención organizacional en el aprendizaje, la innovación y la incorporación de conocimiento.



## PLAN DE INTEGRACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS

La asignatura es obligatoria para el Área de Profundización de Recursos Humanos.

Existen relaciones directas con las siguientes materias de la carrera:

Psicosociología de las Organizaciones (2do año).

Diseño de Organizaciones (3er año).

Administración de Recursos Humanos I (4to año).

En la relación con estas tres asignaturas del Plan de Estudios, con las que se comparten contenidos comunes, desde Comportamiento Organizacional se pondrá énfasis en los aspectos instrumentales de dichos contenidos, tomando como base que en Psicosociología de las Organizaciones, se desarrolló principalmente el plano conceptual de los contenidos que en CO se vuelven a abordar.

Respecto de Diseño de Organizaciones, abordaremos el aspecto referido a la Cultura Organizacional involucrado, al cambio, al liderazgo y a la motivación, contenidos que plantean desafíos a tener en cuenta a nivel operativo.

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, en cambio Comportamiento Organizacional los hace en relación a la dimensión Psicológico-Organizacional. No obstante hay contenidos como los de comunicación, liderazgo y motivación que son transversales a ambas asignaturas y de distinguirán en base a lo señalado anteriormente.

## LECTURAS EXIGIDAS

FRANKLIN-KRIEGER. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América

Latina. Pearson. México. 1o Edición. 2011.

DUBRIN, ANDREW. Relaciones Humanas ? Comportamiento Humano en el trabajo. 9na Edición. Pearson educación, México, 2008

SCHEIN, Edgar H. (1988) La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica. Barcelona, Plaza & Janes ? Cap. 5 completo.

CHIAVENATO, IDALBERTO. Comportamiento Organizacional. 2da Edición. Ed. Mc Graw-Hill México 2009. ? Cap 6 completo.

SCHLEMENSON, ALDO. Análisis organizacional y empresa unipersonal: crisis y conflicto en contextos turbulentos. Buenos Aires, Paidós, 1987. 286 p. Cap. 2. Dimensiones relevantes para el análisis organizacional

## 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

## DOCENTES

29969 - RICCI, MARIA BEATRIZ

37251 - ZAMBONI, PEDRO EUGENIO (Coordinador)

## CANTIDAD DE DOCENTES

0



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS

## **CARGOS DE LOS DOCENTES**