

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES (2021)

Plan de Estudios VII – 2017

Exp 900-752/23

Res. 1026/23

1. DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

- **Carga Horaria:**
 - Total: 64 horas
 - Semanal: 4 horas
 - Distribución Teoría y Práctica: 50% teoría y 50% práctica

- **Ciclo del Plan de Estudios:** Básico
- **Régimen de cursada:** Semestral
- **Carácter:** Obligatorio
- **Modalidad:** Teórico-Práctica
- **Asignaturas correlativas necesarias:** Administración I (Introducción a la Administración y al Estudio de las Organizaciones)

2. OBJETIVOS

- **Propósito:**

Se tiene especialmente en cuenta que son estudiantes de Licenciatura en Administración y que seguramente no poseen conocimientos previos vinculados con la Psicología y el comportamiento, por lo tanto se trata, no de formar especialistas en ésta disciplina, sino de dotarlos de herramientas conceptuales y operativas que les permitan ampliar su perspectiva y lograr una comprensión de las organizaciones al momento de analizarlas, diseñarlas o gestionarlas, incorporando los aspectos psicosociales de las organizaciones como una dimensión insoslayable del perfil profesional del futuro Lic en Administración.

- **Objetivo General:**

Promover en los estudiantes, a través del aprendizaje significativo¹ y constructivista², el desarrollo de las competencias básicas, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, que les permitirán:

- a) **visualizar, comprender, analizar y reflexionar** acerca del fenómeno organizacional en su dimensión humana y,
- b) comenzar a **desarrollar las competencias requeridas** por las organizaciones actuales y futuras para integrarse y desempeñarse positivamente en sus diferentes y posibles roles profesionales: miembro, administrador, conductor, diseñador y/o consultor de organizaciones públicas, privadas y del tercer sector.

▪ **Objetivos Específicos:**

- Considerar a las organizaciones en su dimensión humana, identificando las dinámicas sociales e interpersonales propias, como una dimensión necesaria e ineludible a tomar en cuenta en su futura práctica profesional.
- Promover la generación de un pensamiento crítico, reflexivo, contextual y operativo respecto de la dinámica organizacional, que promueva su abordaje desde diversas perspectivas, incorporando a su esquema referencial los aportes provenientes de las disciplinas vinculadas con el Comportamiento Humano en las Organizaciones.
- Dotar a los estudiantes de herramientas conceptuales y operativas para comprender la realidad organizacional en términos de procesos psicosociales.
- Analizar los principales procesos psicosociales presentes en las organizaciones actuales que constituyen el Comportamiento Humano, su interrelación y el impacto de éstos tanto en la productividad, la calidad de vida laboral de sus integrantes como en la comunidad en la que se inserta.
- Promover el desarrollo de habilidades requeridas por los “trabajos del futuro”: capacidad de reflexión, aprender a aprender, flexibilidad, habilidades interpersonales, trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, empatía, autonomía, resolución de problemas.

3. CONTENIDOS

▪ **Contenidos Mínimos**

- Paradigmas de las Ciencias Sociales en las organizaciones. Complejidad e incertidumbre.
- El hombre y el trabajo. La humanización del trabajo. Valores, creencias, percepciones y actitudes.

¹ “Aprendizaje significativo es el proceso a través del cual una nueva información (un nuevo conocimiento) se relaciona de manera no arbitraria y sustantiva (no-litera) con la estructura cognitiva de la persona que aprende. En el curso del aprendizaje significativo, el significado lógico del material de aprendizaje se transforma en significado psicológico para el sujeto. Para Ausubel (1963, p. 58), el aprendizaje significativo es el mecanismo humano, por excelencia, para adquirir y almacenar la inmensa cantidad de ideas e informaciones representadas en cualquier campo de conocimiento” (Antonio Moreira, n.d.)

² “Puede entenderse entonces que el conocimiento es el resultado de un proceso de construcción o reconstrucción de la realidad que tiene su origen en la interacción entre las personas y el mundo que les rodea” (Morffe, 2010)

- Valores, cultura y clima organizacionales. Impacto de la cultura en las variables organizacionales.
 - Persona y organización. Formas de vinculación: individuo-grupo; individuo-organización. Mecanismos de integración social. Socialización. Contrato psicológico.
 - Aspectos individuales y organizacionales: comunicación, motivación, satisfacción en el trabajo, confianza organizacional, justicia organizacional.
 - Procesos de liderazgo y desarrollo de líderes.
 - Aprendizaje individual y colectivo.
 - Conformación y desarrollo de equipos de trabajo.
-
- **Presentación**

El Programa de la materia tiene como marco el enfoque de la organización no como un “mecanismo (programado) o un organismo (natural), sino como un sistema complejo, de base social, política y técnica”, que se adapta activamente a un contexto incierto, compuesto por variables controlables y variables no controlables. Esta afirmación implica tres conceptos clave en el ejercicio de la Administración: visión sistémica, complejidad y la interdependencia entre la dimensión humana y la técnica, en el marco de la dimensión política propia de los sistemas sociales.

La complejidad implica la concepción de una lógica de funcionamiento de la organización en la que operan múltiples lógicas y diversidad de fuerzas, configurando un espacio “donde coexisten orden y desorden, razón y sinrazón, armonías y disonancias”, donde conviven relaciones de fuerza que pueden operar tanto en sentido complementario como divergente o indiferente, donde lo “emergente”, producto de la interacción de los grupos con los diferentes componentes del sistema, impacta recursivamente sobre la misma organización, y que tiene la capacidad de redefinir sus esquemas mediante procesos de reflexión y aprendizaje. (Etkin, 2003).

El enfoque de abordaje de las organizaciones así concebidas se basa en el paradigma de la complejidad, que implica una visión que rescata la multicausalidad de las relaciones entre los elementos intervinientes, las dualidades, ambigüedades y contradicciones inherentes a la organización, la no linealidad entre la causa y el efecto, la coexistencia del orden y del desorden, la razón y la sin razón, y la incertidumbre irreductible tanto del contexto como de sus propios comportamientos.

En este marco, el comportamiento humano, en su interdependencia con la dimensión técnica de la organización y en una constante interrelación de intereses, objetivos múltiples y redes de poder, se convierte en una variable singular a ser considerada por el futuro Lic en Administración.

Hasta no hace mucho eran dos las metas de los administradores respecto de los resultados de su gestión: eficacia y eficiencia. Pero hoy en día, la sociedad demanda una gestión que cumpla con tres objetivos centrales: económicos, sociales y ambientales. Se trata de diseñar y administrar organizaciones de “triple impacto”, así definidas por Naciones Unidas al declarar los ODS (objetivos de desarrollo sostenible) en 2015. Esto, plantea un mayor desafío para los nuevos administradores.

Para poder desarrollar una ventaja competitiva, condiciones de trabajo que generen una calidad de vida laboral saludable y estrategias responsables con el ambiente, es necesario que

los nuevos administradores conozcan y dimensionen adecuadamente uno de los factores que complejiza aún más la realidad de las organizaciones: el factor humano.

El comportamiento humano en las organizaciones está inserto en un contexto donde cada instante de la vida de las personas está atravesado por experiencias organizacionales. Esta relación se caracteriza por ser bilateral ya que las personas reciben el impacto de las organizaciones con las que se conectan y, simultáneamente, influyen recursivamente en su funcionamiento y desarrollo.

En tanto sistema, el comportamiento de unos puede hacer que otros vivan experiencias organizacionales placenteras y enriquecedoras, pero también puede contribuir a que ocurra todo lo contrario.

Esta noción del comportamiento humano y su rol en el desarrollo organizacional es consecuencia de una evolución histórica y metodológica en el estudio de la Administración combinado con los aportes de la Psicología Laboral y Organizacional. La teoría de H. Simon, que se fundamenta en el comportamiento humano, fue la precursora de este nuevo enfoque en la administración, porque a partir de este enfoque psicológico todos los aspectos en cuanto a recursos humanos se empezaron a transformar y surge la relevancia del tema. Esto implicó el abandono de las posiciones normativas y prescriptivas de las teorías anteriores sobre el enfoque de las ciencias del comportamiento para dar lugar a miradas más integradoras y cercanas a la realidad organizacional.

Este enfoque más amplio será de gran ayuda al futuro administrador tanto para participar, gestionar, diseñar y asesorar a las organizaciones desde el ejercicio de su rol profesional.

▪ **Programa Sintético**

El programa se compone de 7 unidades temáticas agrupadas en 2 ejes:

I) Marco Conceptual

- **Unidad 1:** Comportamiento Humano en las organizaciones. Paradigma de abordaje.
- **Unidad 2:** Naturaleza compleja del trabajo.
- **Unidad 3:** Cultura Organizacional

II) Procesos psicosociales en las organizaciones

- **Unidad 4:** Aprendizaje individual y colectivo (grupal y organizacional)
- **Unidad 5:** Motivación Laboral
- **Unidad 6:** Grupos y Trabajo en equipo
- **Unidad 7:** Liderazgo y Conducción

▪ **Programa Analítico**

A continuación, se detallan los contenidos conceptuales de cada unidad temática, los objetivos esperados y las habilidades específicas a desarrollar en los alumnos en cada una.

I) Marco conceptual

Unidad 1: Comportamiento Humano en las organizaciones. Paradigma de abordaje.

Nos interesa estudiar y analizar el comportamiento de las personas en las organizaciones en situación de trabajo.

Surgen diversos supuestos que explican el comportamiento, que llevan implícita una concepción acerca de la naturaleza del ser humano en situación de trabajo y de los modos adecuados para gestionar las personas.

Por otra parte, el estudio de las organizaciones parece necesario en tanto constituyen entornos conductuales que nos permiten analizar, explicar y predecir el comportamiento humano. En este sentido también es importante profundizar sobre el concepto de organización al que desde la cátedra se adhiere.

Los paradigmas condicionan y direccionan la forma en que se percibe y aborda la realidad y por ende la elección de alternativas de comportamiento que tienen las personas frente a dicha realidad. Esto implica que no hay objetividad ni neutralidad en la manera en que se piensa, analiza y gestiona una organización y las personas que la integran.

El paradigma define la naturaleza de la organización, de los comportamientos humanos en su interior y de las relaciones con el entorno, al tiempo que señala un enfoque, un modo de abordaje de los mismos.

Se propone como marco conceptual básico de la asignatura el abordaje de las organizaciones desde el paradigma de complejidad, que define una concepción de organización y un enfoque de abordaje.

Contenidos

- Comportamiento humano en las organizaciones.
- Noción básica de Paradigma.
- Paradigma de la Complejidad como marco de referencia para la interpretación del fenómeno organizacional. Complejidad e incertidumbre.
- Las organizaciones como sistemas complejos de base social, política y técnica.
- El comportamiento humano desde una visión sistémica y compleja.
- El contrato psicológico como articulador entre individuo, organización y trabajo.

Objetivos de la Unidad

- Comprender las variables que intervienen en el comportamiento humano en una organización y que deben ser tenidas en cuenta para su análisis.

Habilidades específicas a desarrollar

- Capacidad de análisis y reflexión
- Espíritu crítico
- Apertura
- Comunicación y argumentación

- Comprender cómo los paradigmas condicionan la percepción del comportamiento humano y de la dinámica de una organización y, por lo tanto, el modo de actuar sobre la realidad organizacional.
- Entender que el comportamiento humano en las organizaciones debe ser considerado en el marco de una concepción de organización que no la considera como “un mecanismo (programado) o un organismo (natural), sino como un sistema complejo, de base social, política y técnica” (Etkin, 2003).
- Identificar y reflexionar acerca de los principales factores de complejidad en las organizaciones desde el punto de vista sistémico y su impacto en el comportamiento humano.

Unidad 2: Naturaleza compleja del trabajo.

El trabajo es más que una mera actividad económica donde existe un intercambio de esfuerzos, tiempos y tareas por salario. Las personas desarrollan consciente o inconscientemente una relación con su trabajo que constituyen uno de los factores simbólicos que le aportan significado a la actividad laboral que luego se convertirá en posible factor determinante en los procesos tanto individuales como sociales que tengan lugar en el contexto organizacional. El trabajo, en tanto dimensión psicosocial que pone en relación a las personas con las organizaciones, implica intercambios tanto materiales como psicológicos y sociales.

El futuro Lic. en Administración debe considerar este aspecto psicosocial del trabajo como una dimensión central en su ejercicio profesional.

Por otra parte, es necesario en esta unidad que los alumnos puedan considerar su propio futuro laboral en tanto se insertarán en un mercado laboral muy distinto del que han enfrentado las generaciones anteriores, marcado por la irrupción de nuevos adelantos tecnológicos que amenazan con automatizar tareas y ocupaciones. “La naturaleza del empleo ha cambiado, pasando de requerir calificaciones para un trabajo de por vida a requerir habilidades flexibles que permitan adaptarse a tareas en constante cambio” (Banco Mundial, 2014).

Contenidos

- Concepto de trabajo desde una perspectiva psicosocial. El trabajo como actividad y como fenómeno socio-construido.
- Significado del trabajo. El trabajo es más que un intercambio material. Lugar del trabajo en la vida de las personas. Cambios a lo largo de la historia.
- El trabajo como mediatizador entre las personas y las organizaciones.

- Impactos positivos y negativos del trabajo en las personas: Salud y enfermedad vinculados al trabajo. Integración vida - trabajo.
- El futuro del trabajo y el trabajo del futuro. Nuevas competencias requeridas. Los Millenials y una nueva relación con el trabajo.

Objetivos de la Unidad

- Entender la dimensión psicosocial del trabajo, que exige ser analizada en un contexto más amplio que el utilizado por la economía neoclásica o la administración científica.
- Identificar los diferentes significados que el “fenómeno del trabajo” tiene para las personas y cómo éste ha ido cambiando en función de las generaciones dando lugar a diversas formas de vinculación de las personas con las organizaciones (contrato psicológico) y su impacto en el comportamiento humano en las organizaciones.
- Identificar el impacto del trabajo sobre la salud y el bienestar de las personas (balance vida/trabajo)
- Reflexionar acerca del trabajo del futuro y el futuro del trabajo como el campo de acción donde se insertarán como profesionales.

Habilidades específicas a desarrollar

- Capacidad de escucha
- Empatía
- Flexibilidad
- Reflexión sobre sí mismos y su futuro

Unidad 3: Cultura Organizacional

Se trata de una dimensión subjetiva central de las organizaciones que, en tanto contexto de significados aprendidos y compartidos, tiene un fuerte impacto en el comportamiento humano.

El concepto de Cultura Organizacional implica un cambio de perspectiva en el análisis de las organizaciones: de la comprensión de las organizaciones basadas en la racionalidad de los actores hacia el reconocimiento de los aspectos subjetivos que orientan la acción colectiva.

Es el conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias, y valores, que caracteriza a un grupo humano en una organización, y que la distingue de las demás. Este contexto simbólico servirá de marco de interpretación y direccionará las decisiones que tome la organización y orientará, a su vez, el comportamiento y los esfuerzos de sus miembros.

Contenidos

- Concepto de cultura organizacional. Cómo se construye y comparte.
- Elementos que la componen. Los modelos mentales.
- La cultura como contexto de significados compartidos que orientan y dan sentido a los comportamientos en las organizaciones.
- Cultura Dominante y Subculturas. Culturas fuertes. Microculturas.
- La cultura como facilitadora u obstaculizadora del comportamiento humano en las organizaciones.

Objetivos de la Unidad

- Entender la cultura organizacional como una dimensión subjetiva y emergente en toda organización, que tiene un papel activo sobre la realidad.
- Comprender la cultura organizacional como contexto de significados compartidos que orientan los comportamientos y esfuerzos de las personas en las organizaciones y los modos de entender la realidad.
- Identificar los instrumentos de la cultura organizacional como factores materiales (visibles).
- Entender la cultura como facilitadora u obstaculizadora del cambio organizacional

Habilidades específicas a desarrollar

- Capacidad de análisis y reflexión
- Aplicación de conceptos a las organizaciones reales en las que participan
- Relación entre lo explícito y lo implícito en una organización

II) Procesos psicosociales en las organizaciones

Unidad 4: Aprendizaje individual y colectivo (grupal y organizacional)

Entendemos el aprendizaje como un proceso tanto de incorporación como de creación, y no solo de conocimientos sino también de actitudes y habilidades. No todas las personas aprenden igual ya que aplican distintos estilos de aprendizaje tanto para abordar como para incorporar la realidad. La efectividad de este proceso no sólo depende de los actores involucrados sino también del ambiente en el que se desarrolla. También es un proceso que puede generarse en forma individual o colectiva, llegando hasta el nivel de organización como conjunto social (organización inteligente).

Asumimos que si hubo un cambio de comportamiento (en cualquier de sus niveles) es porque hubo aprendizaje, aunque no siempre de forma consciente. La viabilidad de las organizaciones complejas está dada, entre otras cosas, por la existencia de dispositivos que promuevan

aprendizajes conscientes, que son cíclicos y parten de la experiencia. Los cambios en los grupos y las organizaciones son sustentables si son el resultado de procesos de aprendizaje conscientes.

Contenidos

- Proceso de creación y asimilación del conocimiento (tácito y explícito)
- Niveles de aprendizaje según el sujeto (individual, grupal, organizacional)
- Tipos de aprendizaje según la fuente (académico/formal- No académico/informal)
- Aprendizaje basado en la experiencia.
- Ciclo del aprendizaje y cambio. Aprendizaje y cambio en el comportamiento humano en las organizaciones.

Objetivos de la Unidad

- Reconocer el proceso de aprendizaje como un ciclo continuo en forma espiral ascendente
- Distinguir los diferentes tipos y niveles de aprendizaje, sus características y el rol de cada uno en el comportamiento humano en las organizaciones
- Conocer los distintos estilos personales de aprendizaje e identificar el propio
- Comprender el proceso de aprendizaje cíclico y experiencial como esencial para lograr la viabilidad de las organizaciones

Habilidades específicas a desarrollar

- Autoconocimiento
- Aprendizaje individual
- Aprendizaje en equipo
- Construcción colectiva

Unidad 5: Motivación Laboral

El proceso de motivación en el trabajo es uno de los centros fundamentales del estudio del comportamiento humano en las organizaciones. La motivación resulta de procesos complejos que ponen simultáneamente en juego las características individuales relacionadas con el funcionamiento afectivo, cognitivo y social, las condiciones del entorno laboral y las interacciones individuo-entorno.

Comprender los determinantes y los mecanismos psicológicos que explican la motivación de la conducta humana les permitirá a los administradores anticipar y propiciar comportamientos de las personas que sean favorables para la conducción de los equipos de trabajo.

Contenidos

- Concepto de motivación. Motivación laboral.
- Procesos psicológicos que explican la motivación laboral.
- Aspectos motivadores del trabajo. Motivadores del entorno laboral y del contenido del trabajo. Motivación extrínseca y motivación intrínseca.
- Motivación, contrato psicológico y ciclo vital.

Objetivos de la Unidad

- Comprender los procesos psicológicos básicos que explican la motivación laboral
- Identificar los diferentes motivadores vinculados con la situación laboral
- Elaborar y analizar estrategias motivacionales vinculadas al trabajo del futuro

Habilidades específicas a desarrollar

- Auto reflexión
- Empatía
- Capacidad de análisis de situaciones laborales
- Elaboración de estrategias
- Anticipación

Unidad 6: Grupos y Trabajo en equipo

El mundo del trabajo y de las organizaciones ha sufrido una transformación fundamental en los últimos años, el caracterizado por el aumento de la incertidumbre.

La respuesta organizativa a dicha incertidumbre ha sido la de diseñar organizaciones más complejas fundamentadas en el trabajo en equipo. Pero no todas las tareas requieren del trabajo en equipo ni todos los grupos de trabajo son auténticos equipos.

En la base del trabajo en equipo o de los equipos de trabajo existe un grupo humano. Se analizarán sus características, qué es lo que convierte un conjunto de personas en un grupo y los diferentes tipos de grupos que coexisten en una organización.

Contenidos

- Concepto de grupo. Dimensión psicológica de los grupos humanos en las organizaciones.
- Los grupos en las organizaciones. Tipos de grupos. Características de los grupos en las organizaciones.
- Equipos de trabajo. El equipo como una configuración particular de un grupo de personas en una organización. Sinergia grupal.
- Roles de equipo.
- Aprendizaje de lo grupal y desarrollo de los grupos.

Objetivos de la Unidad

Habilidades específicas a desarrollar

- Conocer los factores simbólicos (psicológicos) que conforman el “grupo humano” que explican porque no basta con reunir personas para lograr un grupo.
- Identificar las características de un grupo
- Identificar los distintos roles en la dinámica de los grupos
- Entender al equipo de trabajo como una configuración particular de un grupo de personas que es eficaz, bajo ciertas circunstancias, para organizar el trabajo.
- Trabajo en equipo
- Flexibilidad
- Habilidades interpersonales
- Resolución de problemas
- Adaptabilidad
- Reflexión
- Aprendizaje grupal

Unidad 7: Liderazgo y Conducción

El liderazgo es un proceso que emerge en todo grupo humano y en las organizaciones generalmente se lo vincula al rol de conducción. Quienes tienen personas a cargo de alguna manera influyen en ellos, orientando sus comportamientos y esfuerzos en una determinada dirección a través de la forma en que ejercen su liderazgo.

Resulta importante para el futuro administrador comprender las claves del liderazgo y su relación con el rol de conducción.

Muchas teorías intentan explicar y describir este fenómeno, aunque hasta el momento no existe una definición específica y ampliamente aceptada. En el presente programa recorreremos los diferentes modelos que lo explican, deteniéndonos en el liderazgo transaccional y transformacional. Y sobre este último haremos énfasis en la visión como el componente central que orienta y guía los comportamientos hacia el cambio.

Contenidos

- Concepto de liderazgo.
- El liderazgo como rol y como proceso de influencia. Líderes y seguidores.
- Liderazgo y conducción. Roles diferentes y complementarios.
- El liderazgo eficaz. Principales enfoques para explicar la eficacia del liderazgo.
- Características del líder y tipos de liderazgo. El líder y el anti líder.
- Función del líder en el desarrollo y cambio de la cultura.
- Procedimientos para facilitar el aprendizaje del equipo

Objetivos de la Unidad

- Comprender el liderazgo como un proceso clave en las organizaciones.
- Identificar las claves de la función de liderazgo vinculadas con el desarrollo de

Habilidades específicas a desarrollar

- Liderazgo
- Habilidades interpersonales
- Comunicación

la cultura organizacional y con la coordinación de esfuerzos y comportamientos en una organización.

- Autoconocimiento

4. METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA

Se parte de un paradigma del aprendizaje como proceso tanto individual como grupal, donde se puede hablar de aprendizaje significativo cuando el estudiante mismo ha producido, procesado y organizado el conocimiento para una efectiva comprensión y apropiación del saber. Se propone una estrategia pedagógica centrada en la significación social del aprendizaje, donde el estudiante aprende en interacción con el medio ambiente, guiándose en un proceso de descubrimiento y construcción del conocimiento.

Esta propuesta se fundamenta, principalmente, en que la asignatura está inserta en el segundo año de la carrera, siendo la principal tarea del equipo docente generar las condiciones para que los estudiantes puedan indagar y analizar la realidad en situaciones problemáticas propuestas porque probablemente no le sean habituales y comunes; que pueda cuestionar, investigar y reflexionar acerca de su práctica y avanzar en procesos cíclicos que le permitan estructurar nuevos conocimientos y generar e implementar alternativas de solución a las problemáticas planteadas.

Las actividades pedagógicas seleccionadas apuntan a lograr la integración de las áreas de la conducta (los aspectos cognitivos, habilidades, actitudes, valores, competencias y aspectos afectivos) mediante su realización y los resultados que se alcanzan. Se busca, principalmente, que el proceso de aprendizaje sea un proceso de transformación del sujeto, el objeto y su realidad.

El enfoque pedagógico de los contenidos se orienta a la Administración como una disciplina con una orientación humanística que considera a la organización como un sistema complejo donde conviven e interactúan diversas dimensiones, siendo la de interés para esta asignatura la dimensión humana. Se buscará generar una práctica contextualizada desde la generalidad de las organizaciones hasta los procesos específicos que afectan al comportamiento humano.

▪ **Competencias Específicas y Competencias Genéricas**

Tal como se expuso en los objetivos generales, la asignatura apunta a desarrollar en los alumnos competencias tanto cognitivas (desarrollo de conocimiento) como actitudinales y comportamentales (habilidades). En este sentido se proponen una serie de competencias genéricas que atraviesan toda la materia y competencias específicas a desarrollar en cada unidad temática y en la 2ª prueba parcial.

Se entiende a las competencias genéricas propuestas como comunes a todos los temas de la asignatura y necesarias para el tramo del proceso de formación profesional en el que se encuentran los estudiantes en el segundo año de cursado de la carrera.

Además de las competencias de formación requeridas establecidas por el actual plan de estudios de la carrera, se proponen las siguientes competencias genéricas a desarrollar en el transcurso de la asignatura:

Competencias personales

- Capacidad de análisis crítico
- (Auto) Reflexión
- Pensamiento sistémico
- Resolución de problemas

Competencias sociales

- Comunicación y argumentación (oral y escrita)
- Empatía y escucha activa
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Flexibilidad

▪ **Modalidad de dictado**

La asignatura se dictará con el formato de 1 clase teórica de 2hs y una clase de trabajos prácticos de 2hs de duración con una frecuencia semanal en ambos casos. Para las clases de trabajos prácticos cada una de las unidades temáticas se ha diseñado un dispositivo pedagógico³ específico en línea con los objetivos, contenidos y habilidades a desarrollar.

Como instancias pedagógicas centrales se proponen las dos siguientes:

- **Presentaciones conceptuales participativas en las clases teóricas**
- **Dinámica de Talleres en las clases de trabajos prácticos**
- **Trabajo integrador**
- **Actividad grupal de cierre de cursada**
- **Sistema de tutorías con seguimiento constante**
- **Clases de consulta presenciales y virtuales**
- **Intercambio permanente vía AU24**

5. DESCRIPCIÓN ANALÍTICA DE ACTIVIDADES TEÓRICAS Y PRÁCTICAS

Presentaciones conceptuales participativas. Estarán a cargo del profesor titular y profesora adjunta, coordinando cada uno 2 comisiones de alumnos. A partir de la

³ Se lo define como un artificio instrumental complejo constituido como combinatoria de componentes heterogéneos que tiene disponibilidad para generar desarrollos previstos e imprevistos. Trabaja con lo aleatorio, lo incierto, y está pensado con posibilidad de modificación continua, lo que exige al docente estar preparado para que, si sucede algo nuevo o inesperado, pueda integrarlo con el objetivo de modificar o enriquecer la acción. Su intencionalidad pedagógica es facilitar el aprendizaje (Souto & Otros, 1999).

introducción por parte de los docentes de los contenidos programáticos más relevantes de la asignatura, con la activa participación de los estudiantes y la generación de actividades de sensibilización y descubrimiento, se los orientará para que logren los objetivos generales y específicos de la asignatura.

Se abordarán los temas centrales de cada unidad temática, incorporando “disparadores” que contribuyan a despertar el interés de los alumnos y, a su vez, tratando de generar un espacio de diálogo que favorezca la comprensión de la teoría. Esta instancia, según la temática, contempla breves momentos predominantemente expositivos por parte del docente y momentos donde se promoverá la participación y el intercambio con los estudiantes apuntando a la construcción colectiva del aprendizaje. Se hará fuerte hincapié en la vinculación entre el nivel conceptual, las organizaciones reales y la propia experiencia y conocimientos del alumno.

Se aprovecharán los recursos tecnológicos disponibles a fin de generar clases con el dinamismo necesario para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje: básicamente pizarra, cañón, presentaciones en Power Point o Prezi, videos, etc.

Dinámica de Talleres. Estarán a cargo de todo el equipo de cátedra y su diseño depende del dispositivo pedagógico propuesto para cada unidad temática. En este sentido, cada comisión por momentos trabajará en una sola aula, en otros se conformarán dos o tres grupos que trabajarán en aulas separadas, y a su vez se dividirán en pequeños grupos de trabajo.

Esta instancia implica actividades altamente participativas, con consignas de trabajo definidas y la utilización de recursos pedagógicos tales como videos, cuestionarios autoadministrados, actividades lúdicas, uso de aplicaciones móviles, juego de roles, entrevistas a profesionales, etc. Al finalizar cada actividad se promoverá el rescate de la experiencia y la vinculación conceptual, siguiendo el modelo del Ciclo de Aprendizaje consciente basado en la experiencia de David Kolb (Kolb, Rubin, & McIntyre, 1977).

Trabajo integrador. Se propone realizar un trabajo integrador de todas las temáticas abordadas durante la cursada. Se realiza en forma grupal y consiste en un caso que se les va presentando en partes. Cada parte va acompañada de una o varias consignas vinculadas con los temas abordados en las clases teóricas y prácticas, que les solicita realizar análisis, reflexiones y elaboración de respuestas que favorecen el aprendizaje de la temática abordada. A medida que avanza el dictado de la materia, se va agregando información al caso y nuevas consignas. Se contemplan entregas parciales escritas y una entrega final plasmada en un poster y explicada mediante una exposición presencial y oral.

Sistema de tutorías con seguimiento constante. Cada grupo de estudiantes tiene asignado a un/a docente como tutor durante toda la cursada. El objetivo es acompañarlos durante la realización del trabajo integrador, la preparación de los parciales, la realización de los trabajos prácticos y toda otra necesidad que se les presente como alumnos de segundo año. Entendemos que esta guía los ayuda a transitar tanto la materia como su trayectoria por la facultad.

Actividad grupal de mitad y de cierre de cursada. Utilizando alguna técnica de dinámica grupal se realizan dos actividades de análisis, reflexión y evaluación sobre el desarrollo de la

cursada. Es una actividad donde se incentiva a los estudiantes a realizar un feedback sobre la cursada, destacando aspectos positivos y aspectos a mejorar, vinculados con las clases teóricas, las clases prácticas, el trabajo integrador, la bibliografía, etc. Esta información permite al equipo docente instancias de autoreflexión y aprendizaje orientadas a realizar mejoras y cambios para la segunda parte del cuatrimestre o para la cursada del año siguiente.

Clases de consulta presenciales y virtuales. Esta instancia contempla un espacio de clases de consulta para todos los estudiantes, con días y horarios predefinidos. Se propone hacerlo en forma de foro, de manera que haya un enriquecimiento mutuo de las diversas consultas de los estudiantes.

6. FORMAS DE EVALUACIÓN

▪ **Condiciones de aprobación de la cursada**

- Asistencia mínima del 70% de las clases dictadas.
- Aprobación de los trabajos prácticos propuestos
- Aprobación del trabajo integrador
- Aprobación de dos (2) pruebas parciales o sus recuperatorios con nota mínima de cuatro (4) puntos.

▪ **Criterios de Evaluación de las pruebas parciales**

En términos generales, la valoración final del estudiante intentará reflejar el grado de comprensión crítica de los temas y sus posibilidades de aplicación en el ámbito de las organizaciones. En este sentido se tendrá en cuenta la adquisición de conocimientos, la capacidad de relacionar los conceptos tanto al interior de cada unidad temática como aquellos conceptos que las vinculan entre sí, la capacidad de vincular los conceptos teóricos con la realidad organizacional, la originalidad y el sustento teórico de las soluciones propuestas a los casos prácticos analizados, la relevancia de los argumentos planteados, el poder de síntesis, el juicio crítico y la capacidad de expresar ideas en forma clara y comprensible.

Se procurará evaluar el nivel de logro los objetivos planteados para cada unidad del programa y se procurará identificar el grado de interés y motivación que los temas presentados despiertan en los estudiantes.

▪ **Condiciones de aprobación de la materia**

- Los alumnos que hayan cursado y aprobado la materia en condiciones de “regulares” rendirán un examen oral sobre todos los puntos del programa.
- Los alumnos que se presenten en calidad de “libres” rendirán primero un examen escrito cuya aprobación los habilita para la segunda instancia que será oral.

7. BIBLIOGRAFÍA

Unidad 1: Comportamiento Humano en las organizaciones. Paradigma de abordaje.

- Vilela, L. D. (1999). Psicología del trabajo y las organizaciones: concepto, historia y método. (Parte seleccionada: Objeto de estudio, pág. 14 y 15)
- Schein, E. H. (1982). Psicología de la Organización. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. (Partes seleccionadas de: Cap. 2: Los problemas humanos en las organizaciones, El contrato psicológico, pág. 20 – 22; Cap. 4: Supuestos gerenciales sobre la naturaleza humana; y Cap. 6: La complejidad de la naturaleza humana).
- Etkin, J. (2003): Gestión de la complejidad en las organizaciones – La estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado, México, OXFORD University Press. (Introducción, puntos 1 a 4).
- Etkin, J. (2000): Política, gobierno y gestión de las organizaciones – Acuerdos, dualidades y divergencias. Buenos Aires, Prentice Hall. (Capítulo 1, punto D: El mapa conceptual de la organización, páginas 14 a 17).

Unidad 2: Naturaleza compleja del trabajo.

- Vilela, L. D. (1999). Psicología del trabajo y las organizaciones: concepto, historia y método. (Punto 2.2 Concepto de Trabajo, pag 23 a 39)
- Neffa, Julio César. (2015, May 17). La centralidad del trabajo es tan grande que puede afectar a la salud. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/1793628-julio-cesar-neffa-la-centralidad-del-trabajo-es-tan-grande-que-puede-afectar-a-la-salud>
- De sobrevivir a prosperar: El futuro del trabajo en un mundo post-pandemia. Deloitte (2021) Recuperado de <https://www2.deloitte.com/py/es/pages/human-capital/articles/el-futuro-del-trabajo-en-un-mundo-post-pandemia.html>

Unidad 3: Cultura Organizacional

- Etkin, J. (2000). Política, gobierno y gerencia de las organizaciones, 1a Edición, Buenos Aires, Prentice Hall. (Capítulo 11: Componentes culturales de la organización, pp. 221-230)
- Daft, R. L. (2011). Teoría y diseño organizacional. Cenage Learning. (Capítulo 10: Cultura organizacional y valores éticos)

Unidad 4: Aprendizaje individual y colectivo (grupal y organizacional)

- Swieringa, J. (Joop), & Wierdsma, A. (1995). La organización que aprende. Addison-Wesley Iberoamericana. **(Capítulo 3: Aprendizaje)**
- Senge, P., & Gardini, C. (1995). La quinta disciplina en la práctica. México, Editorial Granica. **(Capítulo 8: La rueda del aprendizaje)**
- Gore, E. (2012). El próximo Management: acción, práctica y aprendizaje. Buenos Aires: Ediciones Granica **(Introducción, pp 11 a 18)**

Unidad 5: Motivación Laboral

- Salanova, M., Hontangas, P. M., & Peiró, J. M. (2007). Capítulo 6: Motivación Laboral, puntos 6.1 y 6.2. En J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.), Tratado de Psicología del trabajo. Vol 1: La actividad laboral en su contexto. Madrid. Editorial Síntesis Psicología.
- Levy-Leboyer, C. (2003). La motivación en la empresa Modelos y estrategias. España, Editorial Gestión 2000. (pp 13 a 25; 29 a 33; 113 a 119)

Unidad 6: Grupos y Trabajo en equipo

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). Grupos y Equipos. In Comportamiento Organizacional (pp. 321–336). McGraw Hill.
- Navarro, J., de Quijano, S. D., Berger, R., & Meneses, R. (2011). Grupos en las organizaciones: Herramienta básica para gestionar la incertidumbre y ambigüedad crecientes. Papeles Del Psicólogo, 32(1), 17–28.

Unidad 7: Liderazgo y Conducción

- Hatum, Andrés (2018). El antilider. Buenos Aires, Editorial Vergara. (Introducción, Capítulo 1: Líder y antilider)
- Yukl, Gary A., Y (2008): Liderazgo en las organizaciones, Madrid, Prentice Hall. (Capítulo 1 Introducción: La naturaleza del Liderazgo).
- Schein, Edgar (1996). El liderazgo y la cultura organizacional. Artículo publicado por la Fundación Peter Drucker en el libro El líder del futuro – nuevas perspectivas, estrategias y prácticas para la próxima era. Editorial Deusto.
- Yukl, Gary A., Y (2008): Liderazgo en las organizaciones, Madrid, Prentice Hall. (Capítulo 11 – parte seleccionada: Procedimientos para facilitar el aprendizaje del equipo)