

BUENOS AIRES, agosto de 2016

PROGRAMA DE ESTUDIOS

OBJETIVO DE LA CÁTEDRA:

El principal objetivo de la cátedra en el marco del análisis organizacional, es brindar una serie de herramientas y teorías vinculadas a analizar las fortalezas y debilidades de las organizaciones y dentro de este contexto, mejorar el desarrollo de las personas en el ámbito del trabajo. Con este abordaje, los alumnos finalizan la cursada con los conocimientos y la práctica necesaria para realizar un diagnóstico sobre diversos aspectos que impactan en organizaciones de tipo estatal, privada, educativa, ONG, entre otras.

Para alcanzar los objetivos formulados, las clases consistirán en:

Dinámica de Grupos.

Exposiciones de Invitados.

Análisis de experiencias expuestas por los cursantes.

Simulaciones de Casos.

Análisis y resolución de Casos Prácticos.

Debates.

Videos.

Trabajo de campo.

Los que en su conjunto posibilitaran a los asistentes, integrar en forma holística los conocimientos a través de un marco teórico – práctico de investigación, desarrollado en el transcurso de un cuatrimestre.

COMPOSICIÓN DE LAS CLASES: Clases teóricas:

Durante el desarrollo de la cursada los docentes a cargo dictaran clases impulsando a través de sus conocimientos y experiencia los contenidos de las unidades de estudio, que forman parte del presente programa.

Clases prácticas:

Programa de estudios Teoría y Comportamiento Organizacional Cátedra Piñeyro Prins -2015 2

Con el propósito de reforzar conceptualmente los conocimientos teóricos la Cátedra ha establecido un espacio en el que se contemplan principalmente:

Simulación y discusión de casos.

Análisis de lecturas.

Exposición de temas de interés por parte de los cursantes.

La preparación de preguntas sobre la bibliografía.

Una combinación de las asignaciones anteriores.

#### Clases Tutoriales:

Con el fin que el cuerpo docente guíe académicamente a los cursantes para la preparación del trabajo de investigación sobre “Diagnóstico Organizacional”, se ha contemplado adicionar a las horas CUATRO (4) horas cátedras semanales, un total de TREINTA (30) horas cuatrimestrales, través de la conexión del medio informático – Página WEB de la Cátedra.

El trabajo consiste en efectuar por medio de equipos de alumnos un diagnóstico en aquellas organizaciones que resulten de su interés, y en concordancia a los lineamientos fijados por la Cátedra.

El trabajo de investigación ha sido considerado en el plan de estudios por docentes de la Cátedra un campo de análisis esencial que permite brindar a los alumnos la experiencia de llevar los conocimientos vertidos en la bibliografía y en las clases teóricas a la práctica.

#### Expositores:

La dinámica que se ha establecido en la Cátedra, es la de invitar en el transcurso de los cuatrimestres, a diversos Expositores: "Profesionales del Área de Recursos Humanos, Emprendedores, Consultores, miembros de Asociaciones Sindicales y a todas aquellas personas que hacen a la composición de la materia"; cuya esencia fundamental es que transmitan a los alumnos sus experiencias organizacionales.

#### Videos:

Con el objetivo de brindar una sólida visión en la amplia gama de temas que abarca la materia se proyectarán distintos vídeos de actualidad ó que sean considerados pedagógicamente ilustrativos.

Los ejes temáticos de las proyecciones que se realizarán son los siguientes:

Liderazgo organizacional

Nuevas tendencias de estructuras en las organizaciones

Crisis y problemas

Comunicación organizacional

Programa de estudios Teoría y Comportamiento Organizacional Cátedra Piñeyro Prins -2015 3

Cambio en las organizaciones

#### EVALUACIÓN DE LA MATERIA: Régimen de Cursada:

La materia se cursa bajo el régimen de promoción sin examen final obligatorio.

Para acceder a esa promoción es necesario asistir al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75 %) de las clases y ser calificado con SIETE (7) puntos o más en cada una de las instancias de evaluación.

Las evaluaciones se componen de exámenes escritos, análisis de casos y, UNA (1) presentación escrita y oral del trabajo de investigación de diagnóstico organizacional. Asimismo, los alumnos serán evaluados considerándose una nota conceptual que comprende a factores cuantificables como ser:

- Asistencia y puntualidad a clase.
- Participación Individual y en Equipo, así como las exposiciones realizadas.
- Predisposición para el trabajo en equipo.
- Lectura y comprensión de los materiales determinados como obligatorios.
- Manejo de la bibliografía.
- Capacidad de análisis de casos. Presentaciones.

Si el alumno obtiene SIETE (7) puntos o más en todas las instancias parciales de evaluación, promociona la materia sin necesidad de rendir examen final, correspondiendo como calificación final el promedio resultante de las calificaciones obtenidas en las instancias parciales.

Si el alumno obtiene entre CUATRO (4) y SEIS CON NOVENTA Y NUEVE CENTÉSIMOS (6,99) puntos por lo menos en una de las instancias parciales de evaluación, debe rendir examen final, oral o escrito, según el criterio general que adopte la cátedra, correspondiendo como calificación final la obtenida en el Examen Final.

Si el alumno obtiene igual o menos de TRES CON NOVENTA Y NUEVE CENTÉSIMOS (3,99) puntos en todas las instancias parciales de evaluación, queda en condición de libre sin poder rendir examen final, correspondiendo como calificación final el promedio resultante de las calificaciones obtenidas en las instancias parciales.

Exámenes escritos en el transcurso del cuatrimestre, los cuales comprenderán preguntas sobre las unidades de estudio del presente programa; temas especiales expuestos en clase, ya sea por intermedio de los docentes a cargo, expositores invitados o videos proyectados.

#### PÁGINA WEB:

Programa de estudios Teoría y Comportamiento Organizacional Cátedra Piñeyro Prins -2015 4

La Cátedra ha desarrollado una página Web la cual tiene por objeto ser un canal de aprendizaje y facilitar la comunicación entre alumnos y docentes, la que se mantendrá actualizada semanalmente y en la que estarán a disposición de los alumnos:

Cartelera de Novedades: Espacio donde se brinda a los alumnos toda la información relacionada a los aspectos administrativos y a las obligaciones de los alumnos durante el cuatrimestre en curso.

Programa: Se detalla el contenido del programa actualizado de estudios.

Trabajo de Investigación: Clases tutoriales en las que permitirá articular las partes de calidad para el análisis del trabajo a presentar sobre diagnóstico organizacional.

Clases virtuales. Foros de debate

Bibliografía: Lista actualizada de la Bibliografía Obligatoria y la Bibliografía Recomendada

Material de Consulta: Espacio en el que los alumnos podrán obtener el material didáctico de las exposiciones teóricas realizadas durante la cursada, compendio teórico de lectura obligatoria, artículos y resúmenes de lectura complementaria y resúmenes de las presentaciones realizadas por los alumnos durante el desarrollo del cuatrimestre.

Equipo Docente: Nombre, Apellido y foto de cada integrante del equipo docente que integra la cátedra.

Links de interés: Acceso a páginas Web que la cátedra recomienda se visiten.

Contacto: Información de cómo contactarse vía email con la cátedra.

Inicio: página de presentación de la página Web de la cátedra.

Programa de estudios Teoría y Comportamiento Organizacional Cátedra Piñeyro Prins -2015 5

UNIDADES DE ESTUDIO:

UNIDAD 1: Comportamiento Organizacional

1.1 - Concepto 1.2 - Elementos clave en comportamiento organizacional 1.3 - Evolución de las Teorías básicas de la administración 1.4 - Diversos enfoques en las prácticas de dirección 1.5- Motivación en el trabajo 1.6- Concepto. Institución y Organización

UNIDAD 2: Arquitectura Organizacional

2.1 - Concepto 2.2 - Elementos claves Especialización en el trabajo Departamentalización Centralización y descentralización en la toma de decisiones Cadena de mando Tramos de control Formalización del trabajo 2.3 - Diseño organizacional su evolución en el transcurso del tiempo El enfoque clásico El enfoque tecnológico El enfoque ambiental 2.4 - Diseño de la Arquitectura Organizacional Sistema de Organización Mecánica Sistema de Organización Orgánica Tipos de Departamentalización Departamentalización por Función o Jerárquica Departamentalización Territorial o Geográfica Departamentalización por Clientes Departamentalización por Proceso o Equipo Departamentalización por Productos Departamentalización por Proyectos Tipos de Arquitectura Organizacional Arquitectura Simple Arquitectura Burocrática Arquitectura Matricial Nuevas tendencias Organizaciones Virtuales Organización Donnuths

UNIDAD 3: Cultura Organizacional

3.1 - Concepto 3.2 - Funciones de la Cultura Organizacional 3.3 - Cultura y Subcultura 3.4 - Modelo de las Cuatro Culturas 3.5 - Modelo de Culturas y Organizaciones 3.5 - Transmisión de la Cultura Organizacional 3.6 - Crisis de la Cultura Organizacional 3.7 - Cambio de la Cultura Organizacional

Programa de estudios Teoría y Comportamiento Organizacional Cátedra Piñeyro Prins -2015 6

UNIDAD 4: Comunicación Organizacional

4.1 - Concepto 4.2 - La Comunicación Organizacional según distintos enfoques teóricos 4.3 - Funciones de la Comunicación Organizacional 4.4 - La Comunicación Organizacional como un proceso sistémico 4.5 - Filtros, Barreras y Fuentes de distorsión en la Comunicación Organizacional 4.6 - El Flujo de la Comunicación en las Organizaciones Comunicación Vertical Comunicación Horizontal Comunicación Lateral 4.7 - Redes Formales e Informales de Comunicación en las Organizaciones 4.8 - Canales de Comunicación 4.9 - Comunicación Interna en las Organizaciones La comunicación interna como herramienta Gestión de la comunicación Interna El Plan de comunicación Interna 4.10 - Comunicación Externa o Imagen Organizacional

UNIDAD 5: Liderazgo Organizacional

5.1 - Concepto 5.2 – Transición de las teorías de liderazgo Teorías de los rasgos Teoría de la conducta Teoría de las contingencias Diferentes estilos de liderazgo 5.3 - Líder se nace o se hace? 5.4- Liderazgo transaccional en comparación con el liderazgo transformacional 5.5 - Liderazgo y Motivación 5.6 - Liderazgo, autoridad y poder 5.7 - Liderazgo en procesos de Cambio y/o Crisis Organizacional 5.8 - Modelos de Liderazgo Liderazgo Situacional Liderazgo basado en resultados Liderazgo y la efectividad ejecutiva Liderazgo centrado en valores 5.9 – Gestión del Tiempo

#### UNIDAD 6: Crisis y Procesos de Cambio Organizacional

6.1 - Concepto de Crisis 6.2 - ¿Crisis es igual a oportunidad? 6.2 - Concepto de Cambio Organizacional 6.3 - Tipos de Cambio Organizacional Cambio Externo o de Contexto Cambio de mercado Cambio tecnológico Crisis económicas Cambio Interno Procesos de cambio en la cultura organizacional Procesos de cambio en la estructura organizacional Procesos de cambio en los individuos de la organización La comunicación organizacional en los procesos de cambio 6.4- Fuentes de resistencia individual y organizacional

Programa de estudios Teoría y Comportamiento Organizacional Cátedra Piñeyro Prins -2015 7

6.5 - El rol de los directivos en los procesos de Crisis y/o Cambio 6.6 - El rol de los recursos humanos en los procesos de Crisis y/o Cambio

#### UNIDAD 7: Ética organizacional

7.1 - Concepto 7.2 – Filosofía Ética 7.3 – Ética en las organizaciones 7.4 – Ética y el liderazgo. Diversos estilos 7.5 - Responsabilidad Social Empresaria

#### UNIDAD 8: Medición de Gestión Organizacional. Indicadores

8.1- Concepto 8.2- Proceso de medición 8.3- Determinación del ¿qué medir? 8.4- La acción de medición 8.5- Indicadores como herramienta de gestión 8.6- Características básicas 8.7- Clases de indicadores 8.8- Tipo de indicadores 8.9- Fuentes de la información 8.10-Selección de Indicadores y calidad de los datos 8.11- Tipos de juicios

#### UNIDAD 9: Innovación en las Organizaciones

9.1 - Concepto 9.2 - Formas de Innovación Innovación gradual Innovación radical 9.3 - Plan estratégico para los procesos de innovación La gestión del Conocimiento La gestión del Capital Intelectual La gestión del Capital Humano Enfoques en la sociedad del conocimiento Exigencias Organizativas 9.4 - Modelo de Gestión de Proyectos de Innovación 9.5.- Implementación de la Innovación

#### UNIDAD 10: Análisis y Diagnóstico Organizacional

10.1 – Concepto 10.2- Diagnóstico Funcional 10.3- Diagnóstico cultural 10.4- Modelos de Análisis Modelo de contingencias Mintzberg y la “Estructura en 5” Modelo de análisis de Hax y Majluf Alineamiento organizacional: el Modelo de las 7-S Modelo de alineación organizacional Modelo de Análisis para armar 10.5 – Herramientas para el Diagnostico Organizacional

Programa de estudios Teoría y Comportamiento Organizacional Cátedra Piñeyro Prins -2015 8

#### BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA:

Diagnóstico Organizacional, herramientas y prácticas Autores: Ricardo María Piñeyro Prins - Luis Alberto Aragón Editorial: Osmar Buyatti (2015 - 1º Edición)

Casos de Gestión de Personal-Enfoque Práctico de situaciones en la Dirección de Organizaciones  
Autores: Ricardo María Piñeyro Prins - Luis Alberto Aragón Editorial: Osmar Buyatti (2016 - 1° Edición)

Gestión Organizacional Autor: Darío Rodríguez Mansilla Editorial: UC Universidad Católica Chile (2011 – 4° Edición)

Diagnóstico Organizacional Autor: Darío Rodríguez Mansilla Editorial: UC Universidad Católica Chile - Alfaomega (2012 – 7° Edición)

Diagnóstico Organizacional, Evaluación Sistémica del Desempeño Organizacional en la Era Digital Autor: Elizabeth Vidal Arizavaleta Editorial: ECOE Ediciones Colombia (2005 1° Edición)

Material de estudios adicional otorgado por la Cátedra en cada uno de los cuatrimestres.

Programa de estudios Teoría y Comportamiento Organizacional Cátedra Piñeyro Prins -2015 9

#### BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA:

El poliedro del liderazgo Autor: Ángel Castiñeira – Josep M. Lozano Editorial: Libros de Cabecera (2012)

Liderazgo sin límites – Manual de supervivencia para managers Autor: Ronald A. Heifetz y Marty Linsky Editorial: Paidós (2011)

Cambio organizacional; trabas, contratiempos y dificultades más habituales Autor: Robert J. Marshak Editorial: Ediciones Deusto (2007)

Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica Autor: Stephen P. Robbins Editorial: Pearson - Prentice Hall. Edición: (2005 y sucesivas ediciones)

La gestión del riesgo y las crisis – personas, culturas organizacionales e instituciones Autor: Jorge Walter – Francisco Pucci Editorial: El Ateneo (2007)

Merito y Flexibilidad - La gestión de las personas en las organizaciones del sector público Autor: Francisco Longo Editorial: Paidos. Edición: (2004)

La tecnología al servicio de las personas: E-HRR Autor: Carlos Pelegrin Fernandez Lopez Editorial: Pearson Educación. Edición: (2005)

Dirigiendo Personas Autor: Rubén Figueiredo - Andrés Hatum Editorial: Temas Grupo Editorial. Edición: (2005)

Los 10 mandamientos para la dirección de personas Autor: Dolan Shimon L. - Martín Irene Editorial: Gestión 2000. Edición: (2004)

Gestión Organizacional - Elementos para su estudio Autor: Darío Rodríguez Mansilla Editorial: Alfaomega Grupo Editor Argentino S.A. Edición: (2001)

Alto desempeño Autor: Rubén Figueiredo - Marcelo Vázquez Avila Editorial: Temas Grupo Editorial. Edición: (2008)

Desde la adversidad - Liderazgo cuestión de carácter Autor: Santiago Álvarez de Mon

Programa de estudios Teoría y Comportamiento Organizacional Cátedra Piñeyro Prins -2015 10  
Editorial: Pearson Educación. Edición: (2003)

La estrategia del océano azul Autor: Chan Kim w. - Mauborgne Renee Editorial: Norma S.A. Edición: (2005)

Druker para todos los días Autor: Peter F. Druker - Joseph A. Maciariello Editorial: Norma S.A. Edición:(2006)

50 claves para emprendedores Autor: Andy Freire Editorial: Aguilar. Edición: (2006)

Milagro en los Andes Autor: Nando Parrado Editorial: Planeta. Edición: (2006)

Empresas Depredadoras Autor: Alejandro Melamed Editorial: Paidos. Edición: (2006)

Organizaciones que crecen Autor: Andrés Hatum Editorial: Temas Grupo Editorial. Edición: (2006) Recursos Humanos Champions Autor: Dave Ulrich Editorial: Granica. Edición: (1997) El Futuro de la Dirección de los Recursos Humanos Autores: Dave Ulrich y otros Editorial: Gestión 2000. Edición: (2002) Comportamiento humano en el Trabajo Autores: Keith Davis - John Newstrom Editorial: Mc Graw Hill. Edición; (2003) Las Competencias: clave para una gestión Integrada de los Recursos Humanos. Autores: Alain Mitrani-Murray Dalziel-Ignacio Suarez de Puga Editorial: Deusto. Edición: (2006) La Quinta Disciplina en la práctica Autores: R. Ross - B.Smith-Ch.Roberts-A. Kleiner. Editorial: Granica. Edición: (1995) Repensando el Futuro Autores: Charles Handy y otros Editorial: Norma. Edición: (1997) Dirección de los Recursos Humanos Autores: M. Beer-R.E. Walton, otros Editorial: Cecs. Edición: (1989) Misión Imposible

Programa de estudios Teoría y Comportamiento Organizacional Cátedra Piñeyro Prins -2015 11

Autores: Ken Blanchard-Terry Waghorn. Editorial: Mc Graw-Hill. Edición: (1996)

Aprendizaje Organizacional Autor: Bob Guns Editorial: Prentice Hall. Edición: (1996) Administración de los Recursos Humanos Autor: Chiavenato Editorial: Mc Graw-Hill. Edición: (1994). Estrategia para el Liderazgo Competitivo Autor: Nicolás Majluf Editorial: Granica. Edición. (1997). La Dirección de los Valores Autor: Salvador García. Editorial: Mc Graw-Hill. Edición: (1997). Cultura Organizacional Autor: Hobbs y otros. Editorial: Serie Empresarial. Edición: (1992). Gestión del Cambio Autor: D. Anzizu Editorial: Gestión. Edición: (1992) Desarrollo Organizacional Autor: Rafael Guízar Editorial: Mc Graw-Hill. Edición: (1997). Comunicación Organizacional Autor: Gerald Goldhaber. Editorial: Técnico. Edición: (1994) La Esencia del Comportamiento Organizacional Autor: Tyson Jackson Editorial: Prentice Hall. Edición: (1997). Ciclo de la vida de la Organización Autor: Ichak Adizes Editorial: Díaz de Santos. Edición: (1998). La Doble Moral de las Organizaciones Autor: Jorge Etkin Editorial: Mc Graw-Hill. Edición: (1993). Psicología de las Organizaciones Autor: Leonardo Schvarstein Editorial: Paidos. Edición: (1992). Las organizaciones y los cambios necesarios para enfrentar el crítico panorama global Autor: Luis Alberto Aragón

Programa de estudios Teoría y Comportamiento Organizacional Cátedra Piñeyro Prins -2015