Ministerio de Cultura y Educación **(Programa del año 2024)**
Universidad Nacional de San Luis
Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales
Departamento: Ciencias Económicas
Area: Administración

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
() Optativa: Comportamiento Organizacional	ING. MECATRÓNICA	OCD Nº 19/22	2024	2° cuatrimestre
Comportamiento Organizacional	ING.INDUSTRIAL	OCD Nº 20/22	2024	2° cuatrimestre
() Comportamiento Organizacional	ING.ELECTROMECÁNICA	Ord.20/12-18/22	2024	2° cuatrimestre

II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
LUCERO, VERONICA SUSANA	Prof. Responsable	P.Adj Semi	20 Hs
ALANIZ FARIAS, ERICA NOELIA	Prof. Colaborador	P.Adj Exc	40 Hs
DEGIORGI, NOELIA MARIEL	Responsable de Práctico	JTP Semi	20 Hs

III - Características del Curso

Credito Horario Semanal				
Teórico/Práctico	**Teóricas**	**Prácticas de Aula**	**Práct. de lab/ camp/ Resid/ PIP, etc.**	**Total**
70 Hs	2 Hs	2 Hs	Hs	4 Hs

Tipificación	Periodo
C - Teoria con prácticas de aula	2º Cuatrimestre

Duración			
Desde	**Hasta**	**Cantidad de Semanas**	**Cantidad de Horas**
05/08/2024	15/11/2024	15	70

IV - Fundamentación

El interés e importancia por lo denominado “Recursos Humanos” han ido creciendo en relación directa y proporcional con el crecimiento y complejización industriales y económicos según las regiones según su desarrollo. A la vez, se fue desplazando dicho interés de la organización como un todo hacia la individualidad de las personas que la componen. La década de los `90 marca un salto cualitativo con el avance de las TICs. dejando atrás abundante conocimiento con la necesidad de renovar y responder a otra realidad. Actualmente la concepción es diferente, la organización es un complejo recurso del hombre, como así también ésta es concebida como una red de relaciones, de conversaciones que privilegia la innovación, la creatividad, el trabajo en equipo, etc. que en definitiva se resume en lo que se ha dado en llamar “Organización “inteligente” . Es una realidad emergente que solo sus miembros cuentan con los recursos para encaminarla hacia sus fines y cumplir con sus objetivos.

En atención a todo lo dicho, esta asignatura está diseñada teniendo en cuenta que el ser humano no es un supuesto generalizado, es necesario tener el conocimiento, contar con herramientas psicológicas y habilidades psicosociales que le permitan al Profesional, Ingeniero en posición de liderazgo de cualquier nivel, llevar adelante los objetivos propuestos. En tal sentido, la asignatura se divide en dos aspectos: Un conocimiento del Hombre en la Organización y el abordaje de los problemas devenidos de sus interacciones. En segundo lugar, un recorrido por las principales etapas que transcurre un empleado en la Organización, con la instrumentación de las técnicas que se utilizan para ubicar y atender al hombre en la Organización de manera concomitante.

V - Objetivos / Resultados de Aprendizaje

Al finalizar el curso los Estudiantes deberían alcanzar a:
Conocer las principales teorías relacionadas con los grandes temas de la Psicología de las Organizaciones.
Visualizar la amplitud de cada uno de los temas de la asignatura.
Comprender la importancia de la temática en el ejercicio y la práctica de las relaciones interpersonales y la gestión de negocios.
Diferenciar los distintos niveles en que se desarrolla la conducta, para pautar estrategias de acción.
Valorar en su adecuada dimensión la importancia de la observación de la conducta de las personas y los grupos para el logro de metas laborales y organizacionales.
Desarrollar algunas técnicas que favorecen las relaciones interpersonales en el trabajo.
Reflexionar con cierta profundidad la gravitación de los aspectos psicológicos en el ámbito laboral para sí y los grupos y equipos de trabajo.
Reconocer cada uno de los temas psicológicos que se desarrollan en la asignatura como parte de la base que sustenta algunas especialidades de la Administración.
Se procurará que el alumno adquiera los conocimientos básicos y aplicación de las Técnicas de Personal para que esté en condiciones de abordar y resolver con profesionalidad desde una actitud científica, los problemas y su relación con los demás asumiendo que la "persona" cumple un rol primordial en el trabajo siendo, éste algo más que un recurso: es el eje central de toda organización.

VI - Contenidos

Tema 1
Modelos conceptuales de la estructura psicológica. Su utilidad y compatibilidad para la comprensión de la conducta en el ámbito organizacional y laboral.
Descripción del modelo Transaccional. Instrumentos principales: análisis funcional y estructural, de las transacciones. Estructuración del tiempo, juegos, etc. Aplicaciones.

Tema 2
La cuestión Epistemológica: Percepción y conocimiento individual y social. El Observador como centro de la cuestión.

Tema 3
Motivación de la conducta. Aspectos teóricos.
Proceso de la motivación. Necesidades. Incentivos y Satisfactores. La frustración y conductas defensivas.
Impacto de la motivación en el clima organizacional. Estrés laboral.

Tema 4
La conducta humana: Como unidad de análisis de la acción humana en la organización. Conducta y personalidad como factores concomitantes de análisis para el cambio.
Factores constitutivos y estructurantes de la conducta: Distintas configuraciones de la conducta

Tema 5
Criterios de determinación: Personalidad, Funciones, Niveles y Jerarquías.

Tema 6

El aprendizaje. Elementos y procesos básicos.
Bases del aprendizaje: El condicionamiento clásico e instrumental.
Técnicas e instrumentación de las Formas de aprendizaje. Su aplicación en Capacitación y Desarrollo personal y Organizacional.
Tema 7
Las Competencias: Definición y bases psicológicas. Aspectos personales y organizacionales de las Competencias.

Tema 8
El grupo humano: caracterización del Concepto. Evolución del grupo en la Organización.
El grupo como subsistema de la organización
Estructura. Procesos. Tareas de grupos: Rendimiento y Satisfacción
Equipos. Concepto. Diferenciación como grupo. Proceso de configuración del Equipo. Clasificación.

Tema 9
Comunicación. Introducción. Concepto.
Marco de referencia para la comunicación. Axiomas.

Tema 10
Liderazgo Introducción.
Importancia del liderazgo en la actualidad.
Concepto.
Teoría de los estilos clásicos. Teoría del liderazgo situacional.
Características, rasgos y valores del líder.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

Plan de Trabajos Prácticos

Se realizarán ejercicios prácticos y estudios de casos, como así también proyección de videos de distintos temas con aplicación de la técnica de role playing.
Lectura de artículos de la actualidad con el fin de despertar en el alumno un espíritu crítico frente a las distintas perspectivas con que hoy se abordan los temas de personal en este momento de gran crisis política y económica.
Análisis Transaccional: Role playing utilizando los distintos estados del yo y los distintos tipos de transacciones.
Aprendizaje: realización de ejercicio de opciones múltiples, procurando descubrir el modo particular de aprendizaje de cada uno.
Grupos y Equipos: realizar la exploración y posterior exposición de un tema específico indicado por la cátedra, utilizando la metodología del trabajo en grupos.

VIII - Regimen de Aprobación

RÉGIMEN DE ALUMNOS REGULARES
Para obtener la regularidad en el curso los alumnos deberán cumplimentar los siguientes requisitos:
Asistencia no será condicionamiento para el régimen de regularidad según art. 7 RES CS 39/2020 y ratificada por RES CS 94/2021.
Realización y aprobación del 80% de los trabajos prácticos.
Aprobación de dos Examinaciones Parciales o sus respectivas Recuperaciones, según lo establecido en la ordenanza OCD N° 32/14. Los parciales serán aprobados con un porcentaje del 70%, en base a preguntas teóricas a desarrollar por el alumno. De acuerdo a lo expresado en la OCD 16/15.
Para rendir el examen final el alumno deberá cumplimentar los ítems anteriores y al momento del examen extraer dos bolillas sobre las cuales realizará su exposición oral.

RÉGIMEN PARA EXÁMENES FINALES

Para Alumnos Regulares:
Aquellos que cumplan con los requisitos de regularidad acceden a un examen final oral, extrayendo dos bolillas las que deberán desarrollar oralmente
Para Alumnos No Regulares:
Para presentarse a rendir Examen Final Oral, los alumnos deberán sacar tres bolillas del programa, elaborar un desarrollo escrito sobre una de ellas, la que fuese asignada por el Tribunal examinador. Si esta instancia escrita es aprobada por el alumno, pasará a un examen oral a programa abierto, realizando así su exposición oral.

IX - Bibliografía Básica

[1] ALLES, Martha – Gestión de Recursos Humanos por Competencias. 1997. Gestión 2000. Madrid.
[2] ALLES, Martha – Cómo manejar su carera. 1998. Granica. B. Aires.
[3] ALLES, Martha – Su primer Currículum. 1997. Granica. B. Aires.
[4] ARIAS GALICIA, F. Administración de Recursos Humanos. Trillas, México,1976.
[5] BLEGER, José- Psicología de la Conducta. 1982. Paidós. Buenos Aires. CHIAVENATO - Administración de
[6] Recursos Humanas. Ed. McGraw Hill, México, 1999. Quinta Edición,
[7] CHRUDEN & SHERMAN. Administración de Personal. C.E.C.S.A., México, 1975.
[8] DOLAN SIMON Y OTROS. La Gestión de Recursos Humanos. Mc Graw HILL, 1999.
[9] FLIPP0, E. Principios de Administración de Personal. McGraw Hill, México 1988.
[10] GAUDET Y OTROS – La búsqueda de empleo. 1993. Granica. B. Aires.
[11] GUILLÉN GESTOSO Y OTROS – Psicología del Trabajo paras Relaciones Laborales. 1999. McGraw Hill.
[12] Madrid.
[13] GOLEMAN, Daniel - La Inteligencia Emocional en la Empresa. 1999. Vergara. Buenos Aires.
[14] KERTESZ, Roberto – Análisis Transaccional Integrado.1985. IPPEM. Buenos Aires.
[15] POSNER, Barry Z.; KOUZES, James M. El desafío del liderazgo. 2018.
[16] MARISTANY, J. Empleo y Desarrollo de Personal. Layetana, Bs. As. 1972.
[17] MAXWELL, John C. Las 21 leyes irrefutables del liderazgo: Siga estas leyes, y la gente lo seguirá a usted. Thomas Nelson Inc, 2007.
[18] ROBBINS - Comportamiento Organizacional. 1998. Prentice Hall. México.
[19] ROBBINS, FINGEL – Porqué fallan los Equipos. Granica. 1999. Buenos Aires.
[20] SENGE, Peter - La Quinta Disciplina. 1995. Granica. Buenos Aires.
[21] SENLLE, Andrés – Reingeniería humana.199. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
[22] WEINERT – Psicología de la Organización. 1995. Herder. Barcelona

X - Bibliografia Complementaria

[1] BLUM y NAILOR - Psicología Industrial. 1976. Trillas. Madrid.
[2] CARBÓ PONCE, Esteve – Manual de Psicología aplicada a la Empresa. Tomo I. Granica. 1999. Barcelona.
[3] CARTWRIGHT Y ZANDER – Dinámica de Grupos. 1975. Trillas Madrid.
[4] DE BONO E. – Aprender a pensar. 1996. Paidós. Buenos Aires.
[5] DILTS -HALLBOM - SMITH - Las Creencias.1996. Urano. Barcelona
[6] FISHER-URY-PATTON - Sí, de acuerdo. 1997. Norma. Colombia.
[7] GOLEMAN, Daniel - La Inteligencia Emocional. 1997. Atlántida. Buenos Aires.
[8] KERTESZ y KERMAN – Manejo del Stress. 1985. IPPEM. Buenos Aires.
[9] LEWIS, Leslie - Cómo resolver Conflictos. 1995. Folio. Barcelona.
[10] LOBOS, J. - Calidad a través de las Personas. 1994.Dolmen. Santiago de Chile.
[11] MILANO, Antonio - Resolución de Problemas y Toma de decisiones. 1993. Macchi. Buenos Aires.
[12] PEREZ LOPEZ, J.A. - Liderazgo. 1997. Folio. Barcelona.
[13] ROBBINS – Fundamentos de Comportamiento Organizacional. 1998. Prentice Hall. México

XI - Resumen de Objetivos

XII - Resumen del Programa

XIII - Imprevistos

XIV - Otros

Mail de contacto: docentesbox102@gmail.com
Plataforma educativa utilizada: Moodle 4.0