



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

19

MORENO, 15 JUN 2016

VISTO el Expediente N° UNM:0000348/2016 del Registro de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO; y

CONSIDERANDO:

Que el REGLAMENTO GENERAL ACADÉMICO, aprobado por Resolución UNM-R N° 37/10 y sus modificatorias, el que fuera ratificado por el Acta de la Sesión Ordinaria N° 01/13 del CONSEJO SUPERIOR de fecha 25 de Junio de 2013, establece el procedimiento para la aprobación de las obligaciones curriculares que integran los Planes de Estudios de las carreras que dicta esta UNIVERSIDAD NACIONAL.

Que conforme lo dispuesto en el citado REGLAMENTO GENERAL, se ha elevado una propuesta de Programa de la asignatura: SEMINARIO OPTATIVO: "CONSULTORÍA ORGANIZACIONAL" (1163I/1263I/1363I/1463I), del ÁREA: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, correspondiente a las ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS de las carreras LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN, LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO, LICENCIATURA EN ECONOMÍA y CONTADOR PÚBLICO NACIONAL, del DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN de esta UNIVERSIDAD, aconsejando su aprobación

any

6

con vigencia a partir del 2do. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2016.

Que la SECRETARÍA ACADÉMICA de la UNIVERSIDAD ha emitido opinión favorable, de conformidad con lo previsto en el artículo 3° de la Parte I del citado REGLAMENTO GENERAL, por cuanto dicho Programa se ajusta a las definiciones enunciadas en el artículo 4° de la Parte I del REGLAMENTO en cuestión, así como también, respecto de las demás disposiciones reglamentarias previstas en el mismo.

Que la SUBSECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA ha tomado la intervención de su competencia.

Que el CONSEJO del DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN, en sesión de fecha 7 de Junio de 2016, trató y aprobó el Programa propuesto, conforme lo establecido en el artículo 2° de la Parte I del REGLAMENTO GENERAL ACADÉMICO.

Por ello,

EL CONSEJO DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

DISPONE:

ARTÍCULO 1°.- Aprobar el Programa de la asignatura: SEMINARIO
OPTATIVO: "CONSULTORÍA ORGANIZACIONAL"
(1163I/1263I/1363I/1463I), del ÁREA: GESTIÓN DE RECURSOS

CMF
2



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

19

HUMANOS, correspondiente a las ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS de las carreras LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN, LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO, LICENCIATURA EN ECONOMÍA y CONTADOR PÚBLICO NACIONAL, del DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN de esta UNIVERSIDAD, con vigencia a partir del 2do. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2016, el que como Anexo I forma parte integrante de la presente Disposición.

ARTÍCULO 2º.- Regístrese, comuníquese, dese a la SECRETARÍA ACADÉMICA a sus efectos y archívese.-

DISPOSICIÓN UNM-DEYA N°19/2016

Cmy

Lic. PABLO ALBERTO TAVILLA
DIRECTOR GRAL. DEL DEPTO.
DE ECONOMÍA y ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

19

ANEXO I

Universidad Nacional de Moreno

Programa Asignatura: SEMINARIO OPTATIVO: CONSULTORÍA ORGANIZACIONAL (1163I/1263I/1363I/1463I)

Carrera: LICENCIATURA EN ECONOMÍA (Plan de estudios aprobado por Resolución UNM-R N° 21/10)¹

Carrera: CONTADOR PÚBLICO NACIONAL (Plan de estudios aprobado por Resolución UNM-R N° 312/11)²

Carrera: LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN (Plan de estudios aprobado por Resolución UNM-R N° 21/10)³

Carrera: LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO (Plan de estudios aprobado por Resolución UNM-R N° 21/10)⁴

Trayecto curricular: Actividades Complementarias

Período: A elección del alumno

Carga horaria: 48 (cuarenta y ocho) horas

Vigencia: A partir del 2° cuatrimestre 2016

Clases: 12 (doce) de 4 (cuatro) horas cada una.

Régimen: de regularidad

Responsable de la asignatura: Lic. Hernán MANZOTTI

Programa elaborado por: Lic. Hernán MANZOTTI

FUNDAMENTACIÓN

Vivir en el mundo actual, implica vivir en una realidad globalizada. El dinamismo de los cambios a nivel mundial

1 Reconocimiento oficial y validez nacional otorgado por Resolución ME N° 1293/12

2 Reconocimiento oficial y validez nacional otorgado por Resolución ME N° 695/12

3 Reconocimiento oficial y validez nacional otorgado por Resolución ME N° 673/12

4 Reconocimiento oficial y validez nacional otorgado por Resolución ME N° 488/12

Coey
E

afecta directa o indirectamente a todas las organizaciones. Resulta entonces necesario poder entender la lógica del comportamiento organizacional a través de un análisis inter e intradisciplinario. Entender la lógica de la organización nos permite aproximarnos a diagnosticar lo que en ella está sucediendo.

En la Argentina la realidad de las organizaciones fue fuertemente influenciada por los cambios políticos, económicos, culturales y sociales. La fuerte crisis atravesada en el 2001, influyó la dinámica de las organizaciones: se vieron modificados la forma de gerenciar las organizaciones, los objetivos, la postura ante los conflictos, la comunicación en la organización. Esto se pudo evidenciar tanto en organizaciones privadas, organismos públicos, empresas familiares, PyMES (Pequeñas y Medianas Empresas), como así también en el ámbito de las economías informales y en uno de los fenómenos emergentes: las empresas recuperadas.

La Consultoría Organizacional nos permite, a través de la observación, acceder a la dinámica de la organización, para posteriormente poder diagnosticar y realizar las propuestas de intervención que se consideren convenientes.

Por lo expuesto, se considera conveniente que los futuros profesionales del Departamento de Economía y Administración atraviesen la experiencia de elaborar un análisis basado en la teoría, pero aplicado a casos específicos.

OBJETIVOS GENERALES

- Brindar marcos teórico-conceptuales y referenciales que permitan captar las particularidades de los procesos de

Copy
6



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

19

observación, análisis y evaluación de los fenómenos organizacionales.

- Evaluar las herramientas teóricas y metodológicas que nos permitan realizar un aporte a la organización.

CONTENIDOS MÍNIMOS

Concepto de Organización. Objetivos Organizacionales. Diseño de las Organizaciones. Contexto. Identificación, liderazgo, autoridad y legitimidad. El maltrato laboral, mobbing, violencia laboral. Detección de situaciones patológicas, de estrés laboral y/o burn out. Sistema Psíquico organizacional. Conflicto. Negociación. Cultura organizacional. Estructura Organizacional. Tecnología. Comunicación organizacional. El cambio Organizacional.

UNIDADES TEMÁTICAS: CONTENIDOS Y PROPÓSITOS

Unidad 1: Caracterización de las organizaciones. Análisis de tipologías organizaciones. Denominaciones conceptuales acerca de los objetivos y contextos de las organizaciones. Aplicación de conceptos de modelos de estructuras organizacionales en casos prácticos

Unidad 2: Las relaciones de poder en las organizaciones. Procesos de construcción de poder en las organizaciones. Conceptos de autoridad y legitimidad. Liderazgo: conceptos y clasificaciones. Teorías del comportamiento. Nuevos enfoques del liderazgo y management.

any

6

19

Unidad 3: Conflicto y Negociación. Conflicto: paradigmas vigentes. El proceso del conflicto. Niveles de magnitud. Efectos. Negociación. Enfoques para la negociación. Habilidades. Negociación colectiva.

Unidad 4: Cultura organizacional: Conceptos. Diferentes enfoques teóricos acerca del abordaje de la cultura organizacional. Tipos de culturas y perfiles organizacionales. Elementos de análisis de la cultura organizacional: Ideologías, creencias, valores, mitos, ritos, símbolos.

Unidad 5: Comunicación organizacional. Concepto de Comunicación. Funciones. Proceso de la comunicación. La comunicación humana. Barreras de la comunicación. Comunicación Organizacional

Unidad 6: Sistema Psíquico organizacional. Estrés laboral. Agentes estresores. Características de organizaciones y trabajos estresores. Consecuencias del estrés laboral. Síndrome del Burn Out. Causas, evolución y consecuencias del síndrome. Maltrato laboral. Conceptualizaciones. Manifestaciones y consecuencias psicológicas, sociales y organizacionales del fenómeno. Grados de identificación de los empleados con el trabajo y con la organización. Modelos gerenciales - modelos culturales vs. Identificación.

Unidad 7: Cambio organizacional. Ciclo de vida de las organizaciones. Evolución del cambio. Agentes de cambio. Las resistencias. Estrategias de superación del cambio.

Amx
6



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

19

BIBLIOGRAFÍA GENERAL:

- AGLAMISIS Jorgelina, CHRISTENSEN Alicia, *La previsión del Conflicto en el Diseño Organizacional*. En Administración de Empresas, Año XIX, Números 227 y 228, Buenos Aires, Febrero -Marzo 1989.
- ALLES, Martha. *Comportamiento Organizacional: como lograr un cambio cultural a traves de la gestión por competencias*. Granica, 2012. Caps 1, 2 y 5.
- AUBERT, Nicole; DE GAULEJAC, Vincent. *El coste de la excelencia* - Editorial Paidós., 2000
- BISIO R., TOMADA C., AGLAMISIS J., KARPFF L., *El Rol del Negociador Laboral*, Cap. I, Buenos Aires, Pensamiento Jurídico Editora, 1988.
- BLEGER José, "Psicología institucional". En BLEGER J., *Psicohigiene y Psicología Institucional*, Buenos Aires, Paidós, 1966.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Comportamiento Organizacional: La dinámica del Éxito en las Organizaciones*. 2da edición. Mc Graw Hill, 2009. Caps 4, 5, 11, 12, 13, 14.
- DE BOARD, R. 1978. *El psicoanálisis de las organizaciones. Un enfoque psicoanalítico de la conducta en grupos y organizaciones*. 1978. Buenos Aires: Paidós, 1980. Caps 2 y 5
- FREUD, Sigmund. *Psicología de las Masas y Análisis del Yo*. Buenos Aires, Amorrortu, 1976.
- GALLART Maria A., *Propuesta metodológica para el análisis contextual de Organizaciones complejas*. Buenos Aires, Cátedra Sociología de las Organizaciones, Facultad de Ciencias Económicas, UBA, 1980.

any
6

- GRINBERG L., SOR D., TABAK E. *Introducción a las ideas de Bion*. p.17-30, Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión, 1974.
- HIRIGOYEN, Marie France. *El Acoso Moral en el Trabajo*. Buenos Aires: Paidós., 2001
- MANZOTTI, H. Maltrato Laboral: Cuando la transgresión genera sufrimiento. Revista Cefiro No1. Universidad Nacional de Moreno, 2015.
- MARISTANY, José. *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill, 2011. Cap 2
- MENZIES, I y JAQUES, E., *Los Sistemas Sociales como Defensa contra la Ansiedad*. Buenos Aires, Ediciones Horme, 1980. Pags 15-32 y 49-59.
- MINTZBERG H., *Diseño de Organizaciones Eficientes*. Buenos Aires, El Ateneo, 1996.
- NEFFA, Julio Cesar. Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Contribución a su Estudio. Libro Digital PDF. CABA: CEIL-CONICET, Universidad Nacional del Nordeste - Facultad de Ciencias Económicas, U.N.L.P. Facultad de Ciencias Económicas, U.N.M. Departamento de Economía y Administración, U.M.E.T. , 2015. Cap 6.
- OJEDA, Hugo. *Vigilar y Diferenciar*. Letra Viva, 2010. Cap. Hacia una epistemología crítica de la gestión del talento
- PEREZ VAN MORLEGAN, Luis y AYALA, Juan Carlos. *La Gestión Moderna en Recursos Humanos*. Eudeba, 2013. Caps 2 y 3.
- PETTIGREW Andrew, *Acerca del estudio de las Culturas Organizacionales*. Buenos Aires, EPSO, 1980.
- ROBBINS, Robert. *Comportamiento Organizacional*. Madrid, Mc Graw Hill. 2004

Am
6



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

19

- ROJAS BREU Rubén, *Método Vincular. El Valor de la Estrategia*, Buenos Aires, Ediciones Cooperativas, 2002.
- SANCHEZ Juan Carlos, *El discurso espacial en las organizaciones*, Cátedra Teoría y Comportamiento organizacional, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Buenos Aires, 2004.
- SICARDI, E.D. y NOVO, P. *Estrés y Burnout*. En: Filippi G. y Zubieta E. (coord.). *Psicología y Trabajo: una relación posible*. Buenos Aires: Eudeba, 2010.

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

El curso se organizará siguiendo formas metodológicas que aseguren la más amplia participación posible de los asistentes.

Las clases presenciales serán dictadas empleando las modalidades de seminarios y talleres, donde tanto el docente como los cursantes tengan la posibilidad de elaborar y reelaborar el material bibliográfico previamente leído.

Asimismo se desarrollarán centralmente trabajos prácticos, monográficos y estudio de casos que vinculen la realidad organizacional y los contenidos del curso.

EVALUACIÓN y APROBACIÓN

La modalidad de evaluación comprende 2 entregas de trabajos prácticos parciales y 1 trabajo práctico integrador teórico-práctico escrito. Los mismos se darán por aprobados cuando la nota calificatoria sea de 4 (cuatro) o superior. Alcanzarán la "promoción" de la materia los alumnos que, además de cumplir con la asistencia pautada aprueben las entregas parciales y

Am
6

19

obtengan en el trabajo práctico final 7 (siete) puntos o más. La condición de "alumno regular" (que tendrá que aprobar el seminario en examen final) se mantendrá en los casos que, habiendo cumplido con la asistencia requerida, haya obtenido un mínimo de 4 (cuatro) puntos en el trabajo práctico integrador. La condición de "alumno regular", se perderá cuando el alumno no reúna el 75 % de asistencia al curso, o cuando no lograra alcanzar la calificación de 4 (cuatro) o más en cada una de las instancias evaluatorias.

any