

SANTA FE, 12 de marzo de 2015

VISTO las actuaciones por las cuales se eleva propuesta de modificación del programa de la asignatura CONDUCCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES de la carrera de Contador Público Nacional, y

CONSIDERANDO:

QUE la propuesta de programa presentada responde a una necesidad de modificar el actual sistema de evaluación, las condiciones de regularidad y el régimen de promoción de la asignatura,

POR ELLO y considerando el despacho de la Comisión de Enseñanza,

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS ECONÓMICAS

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Aprobar el programa de la asignatura CONDUCCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES de la carrera de Contador Público Nacional, que incluye denominación de la asignatura, régimen y modalidad de cursado, propuesta de enseñanza, carga horaria, objetivos generales, programa analítico, cronograma, bibliografía básica y ampliatoria y sistema de evaluación, condiciones de regularidad y régimen de promoción, que se adjunta a las presentes actuaciones.

ARTÍCULO 2°.- Disponer la vigencia del mencionado programa para el dictado de la asignatura a partir del Primer Cuatrimestre del año 2015 y su aplicación en los exámenes finales a partir del Segundo Turno de 2015.

ARTICULO 3°.- Inscribase, comuníquese, tómesese nota y archívese.

RESOLUCION C.D. N° 107/15

lma

Anexo Resolución C.D. N° 107/15

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Carrera de Contador Público Nacional

Asignatura: Conducción de las Organizaciones

Régimen de cursado: Cuatrimestral

Modalidad de cursado: Presencial

Carga horaria total según Plan de Estudios: 70 hs

Metodología de dictado: Clases teórico-prácticas

OBJETIVOS

Propender a que el alumno logre los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para:

- Reconocer los múltiples roles de la labor gerencial y aplicar tecnología administrativa que posibilite una efectiva conducción de las organizaciones en contextos altamente cambiantes y dinámicos.
- Contribuir al fortalecimiento de las interrelaciones persona-organización, valorando su importancia para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y la competitividad organizacional.
- Participar en el diseño e implementación de tecnología administrativa propia de la gestión de Recursos Humanos, con un enfoque crítico, que le permita discernir sobre la que resulte más apropiada, en función de las características de la organización y su marco coyuntural y estructural.

PROGRAMA ANALÍTICO

Unidad Temática I: La Gerencia.

La labor gerencial. Características de los puestos gerenciales. Tipología de los puestos gerenciales según el nivel y el grado de especialización. Procesos y roles gerenciales. Comparación de modelos. Nuevos paradigmas del management. Competencias gerenciales. El gerente como líder. Aproximaciones teóricas al liderazgo. Distintos enfoques.

Unidad Temática II: Aspectos Estructurales de la Organización

Estructura organizacional. Concepto. Partes básicas de una organización. Dimensiones estructurales: parámetros de diseño de la estructura organizativa. Dimensiones contextuales que influyen sobre la estructura organizacional. Tipología de configuraciones estructurales. Principales características, ventajas y limitaciones de las distintas configuraciones. Patrones evolutivos. Influencia de la estructura organizacional en el comportamiento y las actitudes de los miembros de la organización.

Unidad Temática III: La Conducta Humana en el Trabajo

Comportamiento organizacional. Concepto. Fundamentos. Identificación de las principales variables individuales, grupales y organizacionales determinantes de la conducta del ser humano en el trabajo. Motivación. Concepto. Teorías explicativas. Grupo. Definición y clasificación. Conceptos básicos acerca de los grupos. Toma de decisiones en grupo. Equipos de trabajo. Conflictos. Tipologías y estrategias de resolución. Comunicación organizacional. Importancia de la comunicación eficaz. El proceso de comunicación. Cambio organizacional. Factores determinantes. Proceso de cambio. El rol de los distintos actores organizacionales.

Unidad Temática IV: Integración del Personal a la Organización

Principales técnicas vinculadas con el ingreso del personal.
Análisis de puestos. Concepto. Metodologías aplicables. Descripción y especificación de puestos. Contenido. Aplicaciones.
Búsqueda de personal. Diferentes fuentes de reclutamiento. Ventajas y limitaciones.
Selección. Etapas del proceso de selección. Aportes y limitaciones de las distintas técnicas aplicables.
Inducción. Concepto. Importancia. Programas de inducción.

Unidad Temática V: Desarrollo Personal

Capacitación y desarrollo. Concepto. Importancia. Etapas de un programa de formación. Distintas técnicas aplicables. Evaluación de la formación.
Administración de las remuneraciones. Concepto y objetivos. Fases principales de la administración de las remuneraciones. Evaluación de puestos. Planes de incentivos y beneficios sociales.
Evaluación del desempeño. Concepto y objetivos. Métodos de evaluación. Dificultades para su implementación. Entrevista de evaluación.
Indicadores de gestión de recursos humanos. Cuadro de mando.

CRONOGRAMA

UNIDAD		HORAS ASIGNADAS
I	La Gerencia	10
II	Aspectos Estructurales de la Organización	10
III	La Conducta Humana en el Trabajo	17
IV	Integración del Personal a la Organización	15
V	Desarrollo del Personal	18

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

- **Alles, Martha Alicia**, *Empleo, el proceso de selección. La incidencia de la empleabilidad y el desempeño en la atracción e incorporación de Recursos Humanos*, Buenos Aires, Ed. Macchi, 2001.
- **Chiavenato, Idalberto**, *Comportamiento organizacional-La dinámica del éxito de las organizaciones*, México, Ed. Thomson, 2004.
- **Dessler, G. y Varela, R.**, *Administración de Recursos Humanos – Enfoque latinoamericano*, 2da. Edición. México. Prentice Hall, 2004.
- **Hampton, David R.** *Administración*. México, McGraw-Hill, 1989.
- **Mintzberg, Henry.** *Mintzberg y la Dirección*. Ed. Díaz de Santos, Madrid, 1991.

- **Mosley, D., Megginson, L. y Pietri, P.,** *Supervisión- La práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación*, México, Ed. Thomson, 2005.
- **Robbins, Stephen P.** *Comportamiento Organizacional – Concepto, controversias y aplicaciones*. México, Prentice-Hall, 2004.
- **Werther, William B. Jr. y Davis, Keth.** *Administración de personal y recursos humanos*, México, McGraw-Hill, 2005.
- Artículos seleccionados de revistas especializadas
- Publicaciones de cátedra.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- **Alles, Martha Alicia.** *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias*. Buenos Aires, Granica, 2005.
- **Alles, Martha Alicia.** *5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos*, Buenos Aires, Granica, 2005.
- **Bohlander G., Snell S y Sherman A.,** *Administración de Recursos Humanos*. México, International Thomson Editores, 2001
- **Chiavenato, Idalberto.** *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones*, Bogotá, McGraw-Hill, 2002.
- **Davis, Keith y John W. Newstrom.** *El comportamiento Humanos en el trabajo: comportamiento organizacional*. 11º Edición. México. McGraw-Hill, 2002.
- **Dolan, Simon, Schuler, Randalls y Valle Ramón.** *La Gestión de los Recursos Humanos*. McGraw-Hill, 2003.
- **Gomez-Mejía, L., Balkin, D.B. Y Caardy, R.L.** *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*, Madrid, Pearson Education, 2001.
- **Gore, Ernesto.** *La Educación en la Empresa, aprendiendo en contextos organizacionales*. España, Granica, 2004.
- **Kotter, John P.** *El líder del cambio. Un plan de acción del especialista en liderazgo de negocios más afamado del mundo*. México, McGraw-Hill, 2000.
- **Mintzberg, Henry.** *Diseño de Organizaciones eficientes*, Buenos Aires. El Ateneo, 1998.
- **Ulrich, Dave.** *Recursos Humanos champions – Como pueden los Recursos Humanos cobrar valor y producir resultados*. Buenos Aires, Granica, 2004.

SISTEMA DE EVALUACIÓN, CONDICIONES DE REGULARIDAD Y RÉGIMEN DE PROMOCIÓN

Sistema de evaluación: Se prevén diferentes instancias evaluativas durante el cursado: controles de lectura, desarrollo de una actividad grupal de carácter lúdico y/o que permita evidenciar la transferencia de un tema de la asignatura a la realidad de las organizaciones, parciales y evaluación final integradora.

Régimen de promoción: por parciales más instancia final integradora

El alumno promocionará la asignatura con la aprobación de 2 (dos) parciales y un examen final integrador teórico-práctico.

Para acceder al examen final integrador el alumno deberá:

- haber aprobado los 2 exámenes parciales o, en el caso de no haber aprobado uno de ellos, alcanzar Aprobado (6) en el promedio de las calificaciones obtenidas en ambos exámenes.
- Registrar una asistencia no inferior al 80% de las clases dictadas

El alumno que no apruebe el examen final integrador tendrá derecho a una instancia recuperatoria siempre que la calificación obtenida haya sido igual o superior a 3 (tres) y menor a 6 (seis).

La calificación final de la asignatura surge del promedio ponderado de las calificaciones obtenidas en los parciales y el examen final integrador.

Condiciones de regularidad

Adquirirán la condición de alumno regular quienes:

- Reuniendo las condiciones para acceder al examen final integrador, no aprueben el mismo o su recuperatorio.
- No aprobando los parciales obtenga una calificación promedio de los mismos igual o superior a 5 (cinco) y menor a 6 (seis) y registren una asistencia no inferior al 80% de las clases dictadas.

Para promocionar la asignatura, el alumno regular deberá aprobar un examen final oral teórico-práctico dentro de los 8 turnos posteriores a la finalización del dictado.

El régimen de cursado promocional se ofrece para todos los alumnos que opten por adherirse al mismo.

Alumnos libres

Los alumnos que no opten por este régimen y los que, habiendo optado, no promocionen la asignatura o no alcancen las condiciones para regularizar, adquieren la condición de alumnos libres y, para promocionar la asignatura deberán aprobar un único examen final con dos instancias: escrito-práctico y oral-teórico.