

RESOLUCIÓN C.D. N° 507/2025

TECNICATURA UNIVERSITARIA EN GESTIÓN GASTRONÓMICA									
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL									
PLAN DE ESTUDIOS		CARÁCTER				DICTADO			
2024		X	Obligatoria		Optativa		Anual	X	Cuatrimstral
AÑO	MÓDULO	RÉGIMEN				CUATRIMESTRE DE CURSADO			
2	2		Teórica	X	Teórica-Práctica		Primero	X	Segundo
CARGA HORARIA TOTAL			45		CANTIDAD DE SEMANAS			15	

DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA HORARIA	Carga horaria
Bloques	Presencial
Ciencias Básicas	
Ciencias de los Alimentos	
Especialidades	45
Formación Complementaria	
TOTAL	

CARGA HORARIA DESTINADA A LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PRÁCTICA	Carga horaria
	Presencial
Instancias supervisadas de Formación Práctica	
Proyecto Integrador	
Práctica Profesional Supervisada	
TOTAL	

CARGA HORARIA SEMANAL	Presencial
Teoría	2
Formación Práctica	1
TOTAL	

RESOLUCIÓN C.D. N° 507/2025

1. Fundamentación.

La asignatura **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL** se presenta en el Área de Especialidades, que está enfocada en proporcionar las herramientas clave para la gestión eficiente y el desarrollo integral en el ámbito gastronómico.

Este espacio curricular juega un papel crucial en la carrera de Tecnicatura Universitaria en Gestión Gastronómica, ya que se enfoca en comprender cómo las personas interactúan dentro de una organización y cómo influyen en el ambiente laboral, la productividad y el bienestar en el contexto de un negocio gastronómico. Esta asignatura proporciona herramientas valiosas para gestionar equipos, mejorar la comunicación interna y crear un ambiente de trabajo positivo, todos elementos esenciales en el sector gastronómico.

A continuación, explico de manera más detallada cómo colabora esta asignatura en la formación de los estudiantes:

Gestión de equipos de trabajo: En la gastronomía, el trabajo en equipo es fundamental debido a la naturaleza dinámica y a menudo acelerada de los servicios (como en restaurantes, bares, hoteles, etc.). La asignatura de Comportamiento Organizacional enseña a los estudiantes a gestionar y motivar a los equipos de trabajo, que incluyen cocineros, camareros, gerentes y personal de apoyo. Aprenden sobre las dinámicas grupales, cómo fomentar la colaboración, la delegación de tareas, y cómo resolver conflictos que puedan surgir entre los miembros del equipo.

Liderazgo y toma de decisiones: El liderazgo es esencial en cualquier entorno de trabajo, pero en la gastronomía, donde la presión y los tiempos son a menudo críticos, es aún más importante. Esta asignatura permite a los estudiantes desarrollar habilidades de liderazgo, como la capacidad para tomar decisiones bajo presión, motivar al personal y liderar con empatía y eficacia. Comprenden la importancia de un liderazgo claro y accesible para el éxito del equipo y la calidad del servicio.

Clima organizacional y cultura empresarial: Los estudiantes aprenden a reconocer la importancia de crear un buen clima organizacional en los establecimientos gastronómicos. Un ambiente laboral saludable y motivador no solo mejora el desempeño del personal, sino que también se refleja en la experiencia del cliente. Además, los estudiantes entienden cómo la cultura organizacional puede influir en la forma en que los empleados interactúan entre sí y con los clientes, ayudando a consolidar una identidad única para el negocio.

Motivación y satisfacción laboral: La satisfacción y motivación de los empleados son clave en la gestión gastronómica, donde el personal puede tener jornadas largas y con un alto nivel de estrés. La asignatura enseña las teorías de motivación (como la teoría de Maslow,

RESOLUCIÓN C.D. N° 507/2025

Herzberg, entre otras) y cómo aplicarlas en un entorno gastronómico para asegurar que los empleados se sientan valorados, reconocidos y comprometidos. Un personal motivado tiene más probabilidades de ofrecer un servicio de calidad y de mantener una actitud positiva frente a los desafíos del día a día.

Comunicación efectiva: En la gastronomía, la comunicación clara y efectiva es esencial para el funcionamiento de la operación diaria. La asignatura ayuda a los estudiantes a entender la importancia de la comunicación dentro de la organización, tanto en la transmisión de instrucciones entre los miembros del equipo como en la interacción con los clientes. También se aborda la gestión de la comunicación en situaciones difíciles, como cuando se presentan quejas o problemas durante el servicio.

Resolución de conflictos: Los conflictos pueden surgir en cualquier entorno laboral, y en el ámbito gastronómico, donde la presión y el ritmo de trabajo son intensos, esto puede ser aún más común. La asignatura enseña a los estudiantes cómo identificar, abordar y resolver conflictos de manera constructiva, garantizando que no afecten el rendimiento del equipo ni la calidad del servicio.

Gestión del cambio: El sector gastronómico está en constante evolución, con cambios en las tendencias de consumo, los gustos de los clientes, las normas de salud y seguridad, entre otros factores. Comportamiento Organizacional proporciona a los estudiantes herramientas para gestionar estos cambios dentro de la organización, asegurando que el personal se adapte de manera eficiente y que las operaciones del establecimiento no se vean interrumpidas.

Ética y responsabilidad social empresarial: Finalmente, la asignatura aborda cuestiones éticas relacionadas con el comportamiento organizacional, como la equidad, la diversidad y la responsabilidad social empresarial. En la gestión gastronómica, entender estos temas ayuda a crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, y también fomenta una imagen positiva del negocio frente a la comunidad.

En resumen, la asignatura Comportamiento Organizacional aporta una serie de conocimientos fundamentales para gestionar de manera eficiente y armónica los recursos humanos en un negocio gastronómico. Al desarrollar habilidades de liderazgo, comunicación, motivación y resolución de conflictos, los estudiantes se preparan para dirigir y coordinar equipos que puedan ofrecer una experiencia de calidad al cliente, mientras se mantiene un ambiente laboral saludable y productivo. Esto, a su vez, contribuye al éxito y la sostenibilidad del negocio gastronómico.

RESOLUCIÓN C.D. N° 507/2025

2. Objetivos.

En lo que respecta a **las expectativas de logro (RESULTADOS)**, al finalizar el ciclo lectivo de **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**, el alumno debe ser capaz de:

- Identificar, describir y aplicar las herramientas del proceso administrativo en el ámbito específico del Comportamiento Organizacional en organizaciones gastronómicas.
- Reconocer y aplicar en casos prácticos: el proceso de la toma de decisiones en el área de recursos humanos (estructura, reclutamiento, inducción, diseño de puestos y perfiles, capacitación y evaluación de desempeño de recursos humanos), calidad y gestión de satisfacción al cliente interno, conducción de equipos de trabajo para la coordinación de acciones (tanto con los miembros de la organización como con los actores externos).
- Trabajar en equipo en la realización de las actividades áulicas y fuera del ambiente de la institución educativa.

3. Contenidos.

3.1. Contenidos Mínimos.

Estructuras organizativas. Sociedades comerciales. La motivación humana, cultura organizacional. Proceso de selección de personal. Diseño de Recursos Humanos por competencias. Liderazgo, equipos de trabajo. Descriptivos de puesto y perfil, reclutamiento. Currículum vitae y carta de presentación. Entrevista de selección. Capacitación del personal. Convenio colectivo de trabajo del sector gastronómico.

3.2. Contenidos Analíticos.

TEMA I: Introducción al Comportamiento Organizacional. Los conceptos fundamentales y objetivos de la Administración y de la Gestión de Capital Humano: qué es, para qué sirve, cómo se aplica, cómo contribuye la disciplina en el funcionamiento eficiente y rentable del negocio gastronómico. Formas de constituir sociedades comerciales.

TEMA II: El cliente interno. La cultura organizacional, la manera de ser y hacer de una organización, qué es y por qué es importante a la hora de sumar colaboradores. Qué es y cómo se implementa la “marca empleadora”.

TEMA III: El organigrama que organiza. Estructura de los Recursos Humanos del negocio gastronómico. El diseño de puestos y perfiles por competencias.

TEMA IV: Sumar en cada puesto – La selección de Recursos Humanos. El proceso de selección y reclutamiento. Las entrevistas laborales. El proceso de inducción de nuevos colaboradores. Conexión con la cultura organizacional. Convenio colectivo de trabajo del sector gastronómico.

TEMA V: Proponer objetivos y medir para mejorar. La administración por objetivos. La planificación inteligente de objetivos para cada puesto de trabajo. El diseño de indicadores de gestión en Recursos Humanos. Las acciones correctivas.

RESOLUCIÓN C.D. N° 507/2025

TEMA VI: La coordinación efectiva de acciones para un liderazgo saludable. El desarrollo de las habilidades comunicacionales para lograr los objetivos en equipo: el pedido, la oferta, la promesa, el feedback y el reclamo.

TEMA VII: Qué decimos y cómo- El diseño inteligente de conversaciones. Cómo utilizar la herramienta para potenciar las habilidades comunicacionales en el equipo y con cada uno de los colaboradores. La conversación de feedback.

TEMA VIII: ¿Cómo te presentas profesionalmente?: El CV y la carta de presentación. *Elevator pitch profesional*. Qué incluir y qué no. Cómo atravesar el propio proceso de selección de recursos humanos.

4. Metodología de enseñanza y de aprendizaje.

Lineamientos metodológicos

Con base en el constructivismo, trabajaremos teniendo en cuenta que el docente toma el papel de guía y el alumno es el protagonista. Con esta metodología, el alumno elabora activamente su aprendizaje y aborda los conceptos nuevos con una óptica participativa. Asimismo, el docente acompaña este recorrido, aclara los conceptos y evacúa las dudas.

En este sentido, el espacio curricular de **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL** pretende (**OBJETIVOS**):

- Brindar a los estudiantes las herramientas necesarias para aplicar al trabajo los conceptos de organización y trabajo en equipo, con el foco puesto en los procesos internos y las personas que la forman.
- Brindar a los estudiantes herramientas de comportamiento organizacional para desarrollar habilidades de liderazgo, la toma de decisiones y las formas de trabajo en equipo.
- Relacionar el proceso administrativo con la gestión específica de los recursos humanos, el trabajo en equipos y la administración por objetivos (planificar, gestionar y ejecutar, evaluar, corregir y volver a planificar).
- Promover el trabajo en equipo sobre la premisa de que “el todo es más que la suma de las partes”.

Como estrategias de enseñanza, se incluirán las siguientes:

- Utilización de analogías y organizadores previos para el tratamiento de los temas nuevos.
- Exposición del docente y de los alumnos.
- Diálogo docente - alumno y entre pares.
- Resolución de problemas y aplicación de los conceptos en casos reales.
- Puesta en común de las actividades individuales y grupales.

5. Descripción de las actividades Teóricas y de Formación Práctica.

5.1. Actividades Teóricas.

Los aspectos teóricos de la asignatura estarán desarrollados durante las clases; se ocupará

RESOLUCIÓN C.D. N° 507/2025

de las 3 horas para plantear el encuadre teórico. Como recursos pedagógicos, haremos uso de presentaciones de Power Point, ejemplos audiovisuales (piezas gráficas, videos, publicidades, redes sociales) y material de lectura disponible en la biblioteca de la Facultad y en el campus, en el caso de ser digital.

5.2. Actividades de Formación Práctica.

En cuanto a las actividades prácticas, acorde a la metodología planteada en este documento, se plantea la modalidad “taller”, en donde los alumnos van aplicando la teoría en ejemplos concretos del negocio gastronómico. Los trabajos prácticos de Comportamiento Organizacional actúan como insumos para el Trabajo Integrador. Las horas a utilizar en las actividades prácticas en clase son 2.

5.3 Ámbitos donde se desarrollan las actividades de Formación Práctica.

Las actividades prácticas se llevarán a cabo en el aula, para lo que deberán tomar datos de la realidad gastronómica regional, hacer investigación de mercado y otras acciones y, de esta manera, facilitar la realización del Trabajo Práctico Integrador.

6. Articulación con otros espacios.

Si bien es cierto que este espacio curricular se encuentra al inicio del plan de estudios, puede conectarse de manera funcional con todas las asignaturas de gestión de la carrera: Administración, Introducción a la Gestión Gastronómica, Gestión Gastronómica I y II, Marketing, Costos, Eventos, ceremonial y Protocolo y Emprendedorismo Gastronómico Sustentable.

7. Formas de evaluación.

En una carrera teórico-práctica, considero que la evaluación que más se adecua es la formativa, que tiene como propósito mejorar el desarrollo de las tareas durante el propio curso. Se plantea, entonces, la evaluación como un proceso continuo y los alumnos deben estar en conocimiento de lo que se valorará en cada instancia.

La evaluación se realizará en forma permanente con el fin de poder apreciar el progreso del alumno a lo largo de la cursada. Se tendrán en cuenta:

- Los aportes pertinentes, originales y significativos en clase.
- La participación en las actividades áulicas.
- El cumplimiento de las consignas de trabajo fuera del aula, como ser la entrega de trabajos prácticos y el trabajo práctico integrador.
- La capacidad de trabajar en equipo, de resolver nuevas situaciones planteadas, a partir de los conceptos previos y los adquiridos en este espacio.
- La utilización del vocabulario específico de la asignatura, la capacidad de desarrollar los conceptos en trabajos escritos y poder exponerlos oralmente.

Desde el primer encuentro, en el que presento la asignatura, planteo el **Trabajo Práctico Integrador**, donde los alumnos volcarán de manera sistemática los trabajos prácticos

RESOLUCIÓN C.D. N° 507/2025

parciales, desarrollados en el aula y fuera de ella.

8. Condiciones de Regularidad y Promoción.

8.1. Condiciones de Regularidad.

Las condiciones de regularidad se ajustarán al reglamento académico actualmente vigente. Resolución CD N° 200/12 y modificatorias.

- Aprobar el 80% de los Trabajos Prácticos.
- El porcentaje de asistencia según normativa vigente.
- Resolución CD N° 200/12 - Artículo 14° y 15° - Inciso d): Haber presentado los informes de las actividades prácticas establecidos en la Programación de Cátedra.
- Para esta asignatura esto último incluye: La presentación que acredite la realización de los Trabajos Prácticos y Cuestionarios (Actividades de Formación Práctica Planificadas) será condición necesaria para regularizar y promocionar la asignatura.

8.2. Condiciones de Promoción.

El alumno que esté en condiciones de rendir (que pueda figurar en Actas), **rinda** y **apruebe** la instancia de evaluación (la aprobación del Trabajo y su respectiva defensa oral) o el recuperatorio con nota seis (6) o mayor, **promocionará** la asignatura.

Bibliografía.

Título	Autores	Editorial	Año de Edición
Dirección estratégica de Recursos Humano	ALLES, M.	Granica	2011
5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos	ALLES, M.	Granica	2011
El proceso de la comunicación	BERLO, D.	El Ateneo	2004
Necesidades de capacitación	LAKE, O.	Macchi.	2008
El líder resonante crea más	GOLEMAN, D.	Debolsillo	2010
Hablar como un CEO.	BATES, S.	Profit	2019
La paradoja	HUNTER, J.	Empresa Activa	2024
Comunicación Interna	BRANDOLINI Y OTROS.	La Crujía	2009

RESOLUCIÓN C.D. N° 507/2025

Administración de los Recursos Humanos	CHIAVENATTO I	Mc Graw Hill	2001
Cómo planear y establecer la organización de una empresa	DALE, E.	Reverté	1960
Recursos Humanos Champions.	ULRICH,D.	Granica	2006
La comunicación en el lugar de trabajo	ZAPATA, C.	Crecimiento de Autoayuda	2020