

MATERIA

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

CO 24 / 3-1

FACULTAD

ESTUDIOS INTERNACIONALES

CARRERA

RELACIONES ECONÓMICAS INTERNACIONALES

SEDE

CIUDAD DE MENDOZA

UBICACIÓN EN EL PLAN DE ESTUDIOS

ÁREA DE FORMACIÓN

CICLO FORMACION PROFESIONAL

TURNO

MAÑANA Y NOCHE

CARGA HORARIA

HORAS TOTALES	HORAS TEÓRICAS	HORAS PRÁCTICAS
48	34	14

EQUIPO DOCENTE

--

ASIGNATURAS CORRELATIVAS PREVIAS

ASIGNATURAS CORRELATIVAS POSTERIORES

FUNDAMENTOS Y OBJETIVOS

Los profesionales de las ciencias jurídicas y empresariales realizan su desempeño con y a través de otras personas que estén de una u otra manera ligados a distintos tipos de organizaciones.

El conocimiento actualizado del comportamiento de las personas en las empresas, grandes o pequeñas, privadas o públicas, les facilitará la tarea de cumplir con los fines organizacionales así como sus fines personales en tanto profesionales.

Las distintas formas de liderazgo, las tareas de dirigir, el trabajar en equipo, el conocimiento de los derechos humanos en el ámbito laboral, el manejo de las comunicaciones en todos los niveles, la importancia de la formación en las organizaciones con responsabilidad social empresaria, son los temas que recorre esta asignatura que prepara al alumno para su inmersión en el mundo laboral a nivel de lo humano.

OBJETIVOS POR COMPETENCIA

Competencias Generales

Se espera que el alumno al realizar el cursado de esta materia:

- Reconozca la importancia del factor humano de las organizaciones, desde su aspecto más observable científicamente: su comportamiento en el ámbito laboral.
- Desarrolle la comprensión, la capacidad de análisis y evaluación del comportamiento humano en las organizaciones desde una perspectiva individual, socio-cultural y ambiental.
- Adquiera habilidades para gestionar aspectos comportamentales de los distintos niveles de las organizaciones (Estratégico, táctico y operativo) en los que pueda desenvolverse profesionalmente

Se espera que el alumno adquiera las siguientes Competencias Conceptuales ,
Procedimentales y Actitudinales Específicas

- Reconozca la particularidad del comportamiento humano en las organizaciones desde la perspectiva de diversos aportes científicos en el entrecruzamiento entre las teorías psicológicas y las de la administración.
- Conozca la importancia de los derechos adquiridos por el hombre en relación al ámbito laboral.
- Adquirir nociones básicas sobre personalidad, motivación, actitud, aptitud, ética y moral en el ámbito laboral.
- Observe la incidencia de los factores sociales, culturales y personales en los fenómenos organizacionales de mayor frecuencia en la actualidad, especialmente los relacionados con el cambio y el conflicto.
- Conozca las características y funciones fundamentales de líderes y directores.
- Identifique las condiciones que hacen que los diversos grupos de trabajo se conviertan en equipos de trabajo.

- Mejore y/o incorpore habilidades de comunicación interpersonal en el ámbito laboral y pueda a su vez gestionarlas en su futuro lugar de trabajo.

Reconoce la importancia de la organización como fuente permanente de aprendizaje y desarrollo para los trabajadores identificando modelos y estrategias de capacitación y formación en la organización.

CONTENIDOS

MÓDULO I: Comportamiento organizacional, concepto, teorías y principios.

Comportamiento organizacional: conceptos fundamentales. Objetivos. Metas. Expectativa de eficacia y eficiencia en el comportamiento organizacional. Concepto y funciones Las organizaciones como sistemas sociales. Principios fundamentales de la TGS. Las organizaciones como estructura: Principios y leyes de funcionamiento. Cultura organizacional. Concepto. Origen y formación de la cultura, importancia de su estudio en la derivación de políticas organizacionales respecto del comportamiento.

BIBLIOGRAFÍA:

- Kreitner y Kinicki, "Comportamiento de las organizaciones", 3º Ed. McGraw-Hill. Madrid: Esic Editorial, 2007 - biblioteca.upacifico.cl Sede Melipilla Marzo 2014
- Keith Davis Newstron, "El comportamiento humano en el trabajo", 10º Ed. México DF, McGraw-Hill, 1996.
- -Stephen P. Robbins. Comportamiento organizacional (octava edición) Ed. Prentice Hall

MÓDULO II: Comportamiento organizacional desde la perspectiva de los derechos humanos y la ética

Aportes de Teorías y enfoques del comportamiento humano en la organización desde la administración y otras disciplinas. Incidencia de los derechos humanos en el comportamiento organizacional. El comportamiento ético y el comportamiento moral en la organización.

BIBLIOGRAFÍA:

- Kreitner y Kinicki, "Comportamiento de las organizaciones", 3º Ed. McGraw-Hill.
- Chiavenato, Idalberto, "Administración de Recursos Humanos", 5º Ed. Colombia, McGraw-Hill.
- Puchol, Luis, "Dirección y gestión de los recursos humanos" Ed. 2 Ed. Mc.Graw-Hill

MÓDULO III: La motivación

Aportes teórico-prácticos sobre Motivación y frustración en las organizaciones. Procesos y elementos básicos de la motivación. Teoría de las necesidades según Maslow. Modelo de los dos factores de Herzberg: factores higiénicos y motivacionales. Otras teorías acerca de la motivación en las organizaciones. Los diversos tipos de personalidad en las organizaciones. Importancia de su identificación en la gestión de los recursos humanos.

BIBLIOGRAFÍA:

- . Kreitner y Kinicki, "Comportamiento de las organizaciones", 3º Ed. McGraw-Hill.
- Chiavenato, Idalberto, "Administración de Recursos Humanos", 5º Ed. Colombia, McGraw-Hill.
- Keith Davis Newstron, "El comportamiento humano en el trabajo", 10º Ed. México DF, McGraw-Hill, 1996.
- Puchol, Luis, "Dirección y gestión de los recursos humanos" Ed. 2 Ed. Mc.Graw-Hill
- Schultz, D. y Schultz, S, "Teorías de la personalidad", 7º Ed. THOMPSON.
- Freud, Sigmund, "Psicología de las masas y análisis del yo", Obras Completas, Tomo III, Bs. As, Ateneo, 2008

MÓDULO IV Liderazgo: Poder y autoridad

Nuevos desafíos para directores y líderes. El poder y la autoridad en las organizaciones. Bases de poder. Tácticas de influencia y Estilo del liderazgo. Tareas y capacidades de los directivos. El fenómeno del cambio organizacional. Concepto. Proceso. Ciclo del cambio. Conflicto

BIBLIOGRAFÍA:

- Kreitner y Kinicki, "Comportamiento de las organizaciones", 3º Ed. McGraw-Hill.
- Puchol, Luis, "Dirección y gestión de los recursos humanos" Ed. 2 Ed. Mc.Graw-Hill

MÓDULO V Grupos y equipos de trabajo

Diferencia entre grupos y Equipos de Trabajo. Conceptos básicos. Características esenciales de un equipo de trabajo: estructura y reglas de funcionamiento. Roles funcionales y disfuncionales. Clima organizacional. Conflictos en el ámbito laboral. Fuentes y tipo de conflictos. Resolución

BIBLIOGRAFÍA:

- Kreitner y Kinicki, "Comportamiento de las organizaciones", 3º Ed. McGraw-Hill.
- -Stephen P. Robbins. Comportamiento organizacional (octava edición) Ed. Prentice Hall
- Freud, Sigmund, "Psicología de las masas y análisis del yo", Obras Completas, Tomo III, Bs. As, Ateneo, 2008

MÓDULO VI Comunicación

Comunicación organizacional. Concepto. Proceso de la comunicación. Ruidos o barreras. Redes de comunicación. Estrategias de comunicación para la gestión

de relaciones adecuadas con pares, superiores y personal a cargo. (Formas de comunicar)

BIBLIOGRAFÍA:

- Kreitner y Kinicki, "Comportamiento de las organizaciones", 3º Ed. McGraw-Hill.
- M Porret Gelabert Recursos Humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones
Madrid: Esic Editorial, 2007 - biblioteca.upacifico.cl Sede Melipilla Marzo 2014
- Chiavenato, Idalberto, "Administración de Recursos Humanos", 5º Ed. Colombia, McGraw-Hill.
- -Boletín Ética y desarrollo del CEPAL –BID. Octubre 2006
- Schultz, D. y Schultz, S, "Teorías de la personalidad", 7º Ed. THOMPSON.
- Freud, Sigmund, "Psicología de las masas y análisis del yo", Obras Completas, Tomo III, Bs. As, Ateneo, 2008
- MC Davini -Enfoques, problemas y perspectivas en la educación permanente de los recursos humanos de salud. , 2005 - biblesduc.gov.a

MÓDULO VII Capacitación y formación en la empresa

Formación y capacitación en la organización. El adulto en formación. Factores psicológicos y pedagógicos de la formación y capacitación en el adulto. Tipos y modelos de formación y capacitación. Condiciones del capacitador. La importancia de la evaluación de desempeño en el plan de carrera.

BIBLIOGRAFÍA:

- Puchol, Luis, "Dirección y gestión de los recursos humanos" Ed. 2 Ed. Mc.Graw-Hill
- -Gestión 2000 colección Diseño y gestión de la Formación. Formación y Desarrollo t3 y t6 Planificación de la Formación y Necesidades de formación en la empresa

- -Boletín Ética y desarrollo del CEPAL –BID. Octubre 2006

BIBLIOGRAFÍA PRINCIPAL

KREITNER y KINICKI, Comportamiento de las organizaciones, Editorial Mc Graw Hill, 3º Edición

NEWSTRON, Keith Davis, El comportamiento humano en el trabajo, Editorial Mc Graw Hill, 10º edición

ROBBINS, Stephen, p, Comportamiento organizacional, Editorial Prentice Hall, 10º edición

CHIAVENATO, Idalberto, Administración de recursos humanos, Editorial Mc Graw Hill, 5º edición- 1999

PUCHOL, Luis, Dirección y gestión de los recursos humanos, Editorial Mc Graw Hill, 2º edición

SCHULTZ, D y SCULTZ, S, Teorías de la personalidad, Editorial thompson, 7º edición

FREUD, Sigmund, Obras completas. Tomo III., Editorial Ateneo, 2008

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

CLASES TEÓRICAS: Clases expositivas en las que se promoverá la activa participación de los alumnos. Utilización de la pizarra para el desarrollo de los temas.

CLASES PRÁCTICAS: Cada tema se concluirá con la presentación de un trabajo práctico a efectos de facilitar la significación de los contenidos teóricos y la puesta en cuestión de las formulaciones teóricas abordadas en la unidad. Estas presentaciones serán sometidas a la discusión plenaria.

Las clases tienen el carácter de teórico - prácticas, utilizando en ellas el método de casos y trabajos prácticos. El desafío principal es poder acercar el “mundo real” a la clase.

RECURSOS TÉCNICOS: En la medida de las necesidades se utilizarán proyector multimedia, acceso a internet y amplificador de sonido para la visualización de videos.

REGULARIDAD

Asistencia mínima del 75% de las clases.

Aprobación del 75% de casos prácticos y controles de lectura.

Aprobación de dos evaluaciones parciales. (sólo habrá un único recuperatorio en caso de no aprobar uno de ellos)

Los alumnos que no cumplan con la asistencia mínima requerida o que no aprueben las evaluaciones quedarán libres o no regulares.

PROMOCIÓN INDIRECTA

Los alumnos regulares deberán aprobar un examen final, con la obtención de 60% (sesenta por ciento) o más.

ESCALA DE CALIFICACIONES	<u>PORCENTAJE NOTAS</u>	
	0%	0
	1% A 12%	1
	13% A 24%	2
	25% A 35%	3
	36% A 47%	4
	48% A 59%	5
	60% A 64%	6
	65% A 74%	7
	75% A 84%	8
	85% A 94%	9
	95% A 100%	10

APLAZADOS

APROBADOS