



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE
LOMAS DE ZAMORA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

CARRERA DE RELACIONES PUBLICAS

CATEDRA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

PROGRAMA 1º CUATRIMESTRE DE 2023

DOCENTES

Prof. Titular de cátedra: Dr. Martín Strah

Prof. Adjunta: Lic. Claudia S Mastropablo

Ayudante de Cátedra: Lic. Jesica Schulze

FUNDAMENTACIÓN

La mayoría de nosotros nacemos y morimos en organizaciones. Nos educan, jugamos y trabajamos en ellas. Además, una de las organizaciones más poderosas e importantes como es el gobierno del Estado, rige la forma en que nos debemos comportar a lo largo de la vida. Durante toda nuestra experiencia somos formados, educados, controlados, recompensados y castigados por las organizaciones.

Seguramente este proceso que experimentamos en el transcurso de nuestras vidas es trasladable a nuestras vivencias en el mundo laboral actual, y este mundo laboral hoy en día se ve afectado por múltiples variables que de diferentes formas afectaría el comportamiento de los individuos, grupos y de la estructura de cualquier organización de tipo laboral.

Este comportamiento, denominado Comportamiento Organizacional, se define como un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización.

Resulta indiscutible en los tiempos actuales que los líderes y administradores de cualquier organización necesitan desarrollar sus habilidades interpersonales o de trato con la gente si es que quieren alcanzar la eficacia en su trabajo.

El Comportamiento Organizacional ofrece cierto número de desafíos y oportunidades para los líderes y administradores. Puede ayudar a mejorar la calidad y la productividad del empleado, mostrando a los administradores como facultar a su gente para que decida y actúe y cómo diseñar e implantar programas de cambio. Ofrece elementos de juicio específicos para mejorar las habilidades de un administrador con la gente. El Comportamiento Organizacional reconoce las diferencias y ayuda a los líderes y administradores de organizaciones a comprender el valor de la diversidad en la fuerza de trabajo y las prácticas que posiblemente se necesitarían cuando ellos se desempeñen en contextos diferentes. En tiempos de cambio rápido y continuo, el Comportamiento Organizacional puede ayudar a aprender a enfrentarse con un mundo de "temporalidad" y la disminución de la lealtad de los empleados.

Para comprender el comportamiento de los individuos y de los grupos dentro de una organización, como así también el impacto de la estructura organizacional, es necesario realizar un abordaje complejo que incluya todas las disciplinas que realizan un aporte a este campo de estudio. Además de la psicología, principal disciplina a analizar para entender el Comportamiento Organizacional, no puede dejarse de lado el aporte de otras disciplinas como ser la sociología, la psicología social, la antropología o las ciencias políticas.

Al iniciar este milenio, la Psicología Laboral o del Trabajo y el Comportamiento Organizacional tienen más de cien años. Tras iniciarse como una disciplina muy modesta y haber mostrado considerable crecimiento y desarrollo en los últimos 50 años,

hoy es una disciplina saludable y vigorosa. Al coincidir con la incorporación relativamente repentina, pero importante, del mejoramiento de la enseñanza de la administración y liderazgo en las escuelas de negocios, se ha convertido en un área popular de investigación y estudio para muchas personas.

OBJETIVOS

- La cátedra se propone como objetivos principales, que el alumno logre:
- Comprender qué es el Comportamiento Organizacional y cuales son las principales disciplinas que contribuyen en este campo de estudio.
- Identificar diferentes teorías, leyes y modelos en el estudio del Comportamiento organizacional.
- Reconocer la importancia de la diversidad global y cultural en el mundo del trabajo.
- Conocer los fundamentos del comportamiento individual en una organización y los diferentes factores que influyen en dicho comportamiento.
- Entender los fundamentos del comportamiento de los grupos.
- Definir qué es el liderazgo, conocer diferentes teorías acerca de este fenómeno y reconocer su importancia en el funcionamiento de los grupos y la organización.
- Comprender el funcionamiento del sistema organizacional a través de las normas, estructuras y cultura que la forman.
- Aplicar de forma profesional, responsable y eficiente los contenidos abordados en la cátedra al mundo laboral actual y a su vida profesional.

CONTENIDOS

UNIDAD 1: INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

¿Qué es el Comportamiento Organizacional? Definición y diferencias terminológicas.

Teorías, leyes y modelos en el Comportamiento Organizacional. Los tres niveles de análisis en el modelo del Comportamiento organizacional.

El valor del estudio sistemático para el Comportamiento organizacional. Las principales disciplinas de las ciencias del comportamiento que contribuyen al campo del Comportamiento Organizacional.

Desafíos y oportunidades del Comportamiento Organizacional.

Historia y evolución de la Psicología Organizacional. Diversos enfoques a partir del estudio de diferentes escuelas.

Diversidad global y cultural.

Bibliografía

Robbins, Stephen. (2017). Comportamiento Organizacional. Capítulo 1 Apéndice A.. Edición 17. Editorial Pearson Mexico

Furnham, Adrian. Psicología Organizacional. Capítulos 1 y 2.

Schein, Edgar; (1981) .Psicología de las Organizaciones. Cap. 1. Madrid. Edit. Rial

Heward, Lyn. Creatividad. Caso: Cirque Du Soleil. Management – Revista Gestión.

Calle 13 (2010). "Vuelta al mundo". Entren los que quieran. [Disco compacto]. Puerto Rico: Sony Music Entertainment Latinoamerica. Recuperado de:
https://www.youtube.com/results?search_query=calle+13+la+vuelta+al+mundo

Optativa

Bauman, Z. (2002). Modernidad Liquida. Cap. IV. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A

Hoffsmon.S (2010). *Trabajo y subjetividad: ¿el nuevo sujeto laboral?* En: Filippi, G. & Zubietta, E. (Coord.). El trabajo en equipo y la diversidad generacional (pp. 115-134). Buenos Aires. Argentina: Eudeba.

UNIDAD 2: EL INDIVIDUO. Fundamentos del comportamiento individual.

La diversidad en las organizaciones: características demográficas de la fuerza laboral. Niveles de diversidad. Discriminación. Características Biográficas. Edad, sexo, discapacidad, religión, antigüedad, orientación sexual e identidad de género.

Aptitudes: sus componentes. Relación entre actitudes y comportamientos. Principales actitudes en el trabajo. Capacidad intelectual. Aptitudes físicas.

Implementación de estrategias para administrar la diversidad: Atracción, selección y conservación de empleados diversos. La diversidad de los grupos. Programas efectivos para la diversidad.

Las actitudes y la satisfacción en el trabajo

Actitudes: Componentes principales de las actitudes. Comportamiento y actitudes. Actitudes hacia el trabajo: satisfacción laboral, involucramiento en el trabajo, compromiso organizacional, apoyo organizacional percibido, compromiso del empleado.

Satisfacción Laboral: Medición de la satisfacción laboral. Satisfacción de los individuos en sus puestos de trabajo. Principales causas de la satisfacción laboral. Respuesta de los trabajadores ante la insatisfacción laboral.

La Personalidad y los valores:

Personalidad: definición. Factores que determinan la personalidad de un individuo.

Características de la personalidad de importancia para el Comportamiento Organizacional.

Características claves en el modelo de la personalidad de los cinco grandes. Manera en la que los cinco grandes predicen el comportamiento en el trabajo.

Definición de valores, su importancia, comparación entre valores terminales e instrumentales.

Diferencias generacionales en cuanto a valores e identificación de valores dominantes en la fuerza laboral actual.

Vinculación de la personalidad y los valores de un individuo con el lugar de trabajo: El ajuste entre el individuo y el puesto del trabajo. El ajuste entre el individuo y la organización.

La percepción y la toma de decisiones individuales

Factores que influyen en la percepción.

Teoría de la atribución. Los tres determinantes de la atribución. Simplificaciones que utilizan los individuos al elaborar juicios acerca de los demás.

Vínculo entre la percepción y la toma de decisiones. La toma de decisiones en las organizaciones: El modelo racional de la toma de decisiones. Toma de decisiones comparación con la racionalidad acotada y la intuición.

Sesgos comunes o errores en las decisiones.

Influencias sobre la toma de decisiones: diferencias individuales y restricciones organizacionales.

Conceptos de motivación: definición de motivación. Los tres elementos claves de la motivación. Principales teorías de la motivación. El modelo de las características del trabajo y la manera de motivar mediante el cambio del ambiente en el trabajo.

Bibliografía

Robbins, Stephen. (2017). Comportamiento Organizacional. Capítulos 2, 3, 5, 6, 7 y 8. Edición 17. Mexico Editorial Pearson

Masco, Alejandro. (2012) Entre Generaciones, no te quedes afuera del futuro. Buenos Aires. Temas grupo Editorial.

Caraher, Lee. (2016). Millennials en la oficina. Como lidiar con una generación que no sigue las reglas. Argentina: Paidós Empresas

Whalecom (2014). "Tu trabajo Ideal". Argentina: Organizational Change and Development. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=LyJ1RtLg13U>

Decreto 721/2020. Cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero. Ciudad de Autónoma de Buenos Aires, 03/09/2020. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/cupo-laboral-personas-travestis-transexuales-transgenero#:~:text=Se%20establece%20que%20las%20personas,las%20modalidades%20de%20contrataci%C3%B3n%20vigentes>

Lamas, M. (2020) . El Genero es Cultura. Recuperado de: [http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/El_genero_es_cultura Martha Lamas.pdf](mailto:http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/El_genero_es_cultura_Martha_Lamas.pdf)

Mastropablo. C (2016). Generación Z el rol del psicólogo en la anticipación del cambio de paradigma laboral. Ficha de Catedra. Universidad JF Kennedy. Buenos Aires.

Molinari; Paula; (2012); *Turbulencia generacional*; Buenos Aires, Argentina: Temas

Schein, Edgar. (1981) Psicología de las Organizaciones. Madrid Edit. Rialp.

Greengard, Samuel. (2003). Cuestión de actitud. Revista Gestión. Volumen 8 Nro 5.

Agnew, Tom. (2008) Empleado frustrado, oportunidad perdida. Revista Gestión. Volumen 13 Nro 4.

Babini, Laura (2014). Luchadoras. Revista Wobi (World of Business Ideas) Volumen 19.

Molinari, P. (2013). "Vínculos generacionales y aprendizaje". Argentina: Congreso Nacional Argentino CREA. Recuperado de:
https://www.youtube.com/watch?v=1YPz1cFPr_Y

UNIDAD 3: EL GRUPO. Fundamentos del comportamiento de los grupos. Dinámica grupal.

El grupo: definición, diferentes tipos de grupos. Relación entre tamaño del grupo y su desempeño. Propiedades de los grupos: roles, normas, estatus, tamaño, cohesión y diversidad. Beneficios y desventajas de los grupos cohesivos.

Fortalezas y debilidades de la toma de decisiones en grupos.

Toma de decisiones en grupal

La eficacia de los grupos por interacción, lluvia de ideas, nominales y reuniones electrónicas.

Los equipos de trabajo dentro de las organizaciones. Comparación entre los equipos con los grupos.

Los cuatro tipos de equipos. Los equipos eficaces.

Como logran las organizaciones que las personas trabajen en equipo. Transformación de los individuos en hábiles miembros de equipo.

Condiciones en las que los individuos son preferibles a los equipos.

Liderazgo. Estudio del fenómeno desde diferentes enfoques teóricos. El liderazgo carismático y autentico, transformacional y transaccional.

Conflicto, definición, diferentes posiciones sobre el conflicto: tradicional, de relaciones humanas y de interacción. Las etapas del proceso del conflicto.

Negociación comparación de los acuerdos distributivos con los integradores. Las cinco etapas del proceso de negociación. Diferencias individuales en las negociaciones. Los roles y las funciones de las negociaciones con una tercera parte. Cooperación, poder y comportamiento ético en las organizaciones.

Bibliografía

Robbins, Stephen. (2017). Comportamiento Organizacional. Capítulos 9, 10, 12, 13 y 15. Edición 17. Mexico .Editorial Pearson

Goleman, Daniel. (2013) Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional. Pp. 31 - 90. España. Ediciones B. Grupo Zeta.

Heifetz R. Y Laurie D. (2001). *La labor del liderazgo*. HBR.

Heifetz R.; Grashow A. Y Linsky M. (2012). *La práctica del liderazgo adaptativo. Las tácticas y herramientas para cambiar su organización y el mundo*. Paidós.

Loidi, Jonatan. (2020) Crisis. Cambio. Tema

Furnham, Adrian. Psicología Organizacional. Capítulos 8, 10 y 12.

Cockerill, Tony. (2005) El juego de las diferencias. Revista Gestión. Volumen 10 Nro 2.

Kohlrieser, George. (2008) 6 habilidades para resolver conflictos. Revista Gestión. Volumen 13 nro 4..

Edmondson, Amy. (2005) Manejo de Conflictos. Sistemas de enfriamiento. Revista Gestión. Volumen 14 nro 1..

Neale, Margaret. (2006) Estrategias para una negociación inteligente. Revista Gestión. Volumen 11 nro 2..

UNIDAD 4: EL SISTEMA ORGANIZACIONAL Y SU DINAMICA. Los fundamentos de la estructura organizacional.

Características de la **Cultura organizacional** y clima corporativo.

Los efectos funcionales y los disfuncionales que la cultura organizacional produce en las personas y las organizaciones.

Factores que crean y sostienen la cultura de una organización.

Transmisión de la cultura organizacional a los empleados.

Las fuerzas que actúan como estímulos para el cambio. Comparación entre el cambio planeado con el imprevisto. Las fuerzas de resistencia al cambio.

Los cuatro enfoques principales para administrar el **cambio organizacional**. Cambio planeado. Resistencia al cambio. Formas de superar la resistencia al cambio. Creación de culturas para el cambio.

El futuro del trabajo.

Bibliografía

Robbins, Stephen. (2017) Comportamiento Organizacional. Capítulos 16, 17, 19. Edición 17. México: Editorial Pearson

Laloux, F. (2018) Reiventando las organizaciones. Barcelona. Ed. ARPA.

Loidi, Jonatan. (2020) Crisis. Cambio. Tema

Furnham, Adrian. Psicología Organizacional. Capítulos 13, 14, y 16.

Neilson, Gary,(2004). Las cuatro bases del ADN organizacional. Revista Gestión. Volumen 9 Nro 5..

Bossidy, Larry. (2005) Ojos bien abiertos. Revista Gestión. Volumen 10 Nro 3..

The Chartered Institute of Marketing. (2005) El dilema creativo. Revista Gestión. Volumen 10 Nro 1..

Revista Gestión. Volumen 13 nro 4. (2008). Culturas Poderosas. Creencias diferentes, pilares similares.

Napoli,M. (2010). *Trabajo y subjetividad: ¿el nuevo sujeto laboral?* En: Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). Cultura organizacional y trabajo (pp. 71 91). Buenos Aires, Argentina: Eudeba.

UNIDAD 5:

Estrés laboral, definición y sus fuentes potenciales, consideraciones, comparación de los enfoques individuales y organizacional para el manejo del estrés. Consecuencias del Stress.

Las fuentes de las emociones y los estados de ánimo. El efecto que la labor emocional tiene en los empleados. Los argumentos a favor y en contra de la inteligencia emocional. Aplicación de los conceptos de las emociones y los estados de ánimo al Comportamiento Organizacional.

Bibliografía

Robbins, Stephen. (2017) Comportamiento Organizacional. Capítulos 4, 19. Mexico Edición 17.Editorial Pearson.

Novo. P, Sicardi. E. (2010). Trabajo y subjetividad: ¿el nuevo sujeto laboral? En: Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). Estrés y burn out (pp. 171-201). Buenos Aires: Eudeba.

Cebey. M. (2010). Trabajo y subjetividad: ¿el nuevo sujeto laboral? En: Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). Violencia laboral: un acercamiento conceptual (pp. 259-277). Buenos Aires: Eudeba.

Maslach, Christina, (1990) ."Burnout, The cost of caring", New York, Prentice Hall Press,

Ministerio de Salud. Presidencia de la Nación. (2014) Cuando hablamos de estrés laboral hablamos de salud mental.

Hirigoyen, Marie-France. 2011. El acoso Moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Cap.2 El acoso en la empresa. Buenos Aires. Ed. Paidós.

BIBLIOGRAFIA DE CONSULTA

- Tyson, Shaun.**1999. Esencia del Comportamiento Organizacional. Prentice Hall Empresa..
- Covey, Stephen.** 2004. El liderazgo centrado en principios. Editorial Paidós.
- Alberoni, Francesco. 2003.El arte de liderar..Editorial Gedisa S.A..
- Drucker, Peter.** 1998. La comunidad del futuro. Editorial Granica..
- Drucker, Peter.** 1995 .Las nuevas realidades. Sudamericana.
- Velez Pareja, Ignacio.** . 2003 Decisiones empresariales bajo riesgo e incertidumbre. Norma S.A.
- Potes, Rebecca.** 2004.Como gestionar el cambio con éxito. Blume.
- Goleman, Daniel.** 2000.La inteligencia emocional. Vergara.
- Goleman, Daniel.** 2013.Liderazgo El poder de la inteligencia emocional. Grupo Z Ediciones B.
- Cubeiro, Juan Carlos.** 2002.El bosque del líder. Prentice Hall.
- Covey, Stephen.**1989. Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós..
- Sullivan, John.** 2004. Basta de tratar a todos por igual Revista Gestión. Volumen 9 Nro 6.
- Drucker, Peter.** 2004. Apuntes del gran visionario. Revista Gestión. Volumen 9 Nro 3.
- Dejours, C.** (1992). *Trabajo y ansiedad. En Dejours, C. Trabajo y Desgaste Mental* (pp. 75- 93). Buenos Aires: Lumen Humanitas. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/152571463/Dejours-Trabajo-y-Desgaste-Mental>
- Dejours, C., & Gernet, I.** (2014). *Psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Argentina. Editorial: Miño Y Davila Editores
- Ferrari, M. (2010).** *Trabajo y subjetividad: ¿el nuevo sujeto laboral?* En: Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). Nuevas perspectivas para la comprensión del liderazgo desarrolladas en el ámbito de la psicología del trabajo (pp. 51-70). Buenos Aires, Argentina: Eudeba

METODOLOGIA

Se trabajará con: Exposición de contenidos teóricos a través de diferentes técnicas

(orales y audiovisuales)

- 1 Análisis de casos prácticos
- 2 Trabajos prácticos grupales

SISTEMAS DE REGULARIDAD Y EVALUACIÓN

Sistema de regularidad: se disponen como requisitos para la regularización de la materia poseer el 80% de asistencia a las clases y la aprobación de las evaluaciones parciales que se realicen a lo largo del cuatrimestre, como también la aprobación de los 1 (UN) trabajo práctico realizado durante la cursada.

Sistema de evaluación: se tomarán dos evaluaciones parciales escritos individuales en el aula y un examen final individual, con modalidad oral y escrita.

CRITERIOS DE ACREDITACIÓN

Para aprobar la materia el alumno debe:

- 80% de asistencia a clases presenciales.
- Aprobación con una nota de 4 (cuatro) a 6 (seis) cada uno de los exámenes parciales, del resto de los instrumentos de evaluación previstos en el proyecto de cátedra.
- Recuperatorio del examen parcial: el estudiante ausente o reprobado, tendrá la opción de recuperar una evaluación parcial

EXAMEN FINAL.

- Aprobar el examen final de la materia con nota de 4 (cuatro) o más.
- Leer la totalidad de la bibliografía obligatoria.
- Utilizar de forma adecuada el vocabulario específico.
- Evidenciar el manejo del núcleo central de contenidos de cada una de las unidades del programa.

Por promoción directa

- 80% de asistencia a clases presenciales.
- Aprobación con una nota de 7 (siete) o más cada uno de los exámenes parciales, así como del resto de los instrumentos de evaluación previstos en el proyecto de cátedra.
- Leer la totalidad de la bibliografía obligatoria.
- Utilizar de forma adecuada el vocabulario específico.
- Evidenciar el manejo del núcleo central de contenidos de cada una de las unidades del programa.

En condición de libre

- **Por ser una materia con contenido práctico no admite la condición de examen libre.**