

**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE GUAYAMA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CON ESPECIALIDAD EN MERCADEO**

PRONTUARIO

I.	TITULO DEL CURSO	Teoría y Comportamiento Organizacional
	Código y Número	ADCO 5100 (BADM 5100)
	Créditos	Tres

II. DESCRIPCIÓN

Examen de los planteamientos principales en el estudio de las organizaciones desde el punto de vista de las ciencias psicosociales. La conducta de grupos pequeños, el sistema de poder y la influencia, conflicto interpersonal, motivación individual, la estructura de las organizaciones, la dinámica, el cambio y sus implicaciones para la administración, el sistema de bienestar social y las necesidades sociales y personales del grupo y del individuo.

III. OBJETIVOS TERMINALES Y CAPACITANTES

1. Describir el marco conceptual de la estructura y función del comportamiento humano en las organizaciones.
 - 1.1 Describir y analizar las diversas teorías de gerencia y desarrollo organizacional.
 - 1.2 Aplicar las diversas teorías gerenciales de acuerdo a la situación organizacional que se plantee.
2. Analizar los factores que afectan la productividad, efectividad y eficiencia de las personas en la organización.
 - 2.1 Estudiar los valores, actitudes, personalidad y emociones de los recursos humanos.
 - 2.1 Considerar la motivación como un elemento esencial para el desempeño de los empleados.
3. Considerar los factores que intervienen en el diseño, estructuración y funcionamiento de las distintas organizaciones.
 - 3.1 Evaluar el impacto del estilo de liderazgo en el funcionamiento de la organización.

- 3.2 Considerar el poder y su uso como uno de los elementos que afectan el desempeño organizacional.
 - 3.3 Identificar los diversos diseños organizacionales y cuál es más conveniente utilizar de acuerdo al tipo de organización y metas que se deseen lograr.
4. Analizar sistemáticamente el comportamiento de las personas en el trabajo e identificar acciones para lograr que se identifiquen con lo que hacen de manera que produzcan más y encuentren mayor satisfacción.
- 4.1 Hacer referencia a estudios investigativos que se han realizado o que pudieran realizarse para el estudio de una organización y cómo éstos pueden ayudar al mejoramiento de la misma.
 - 4.2 Aprender a monitorear la cultura organizacional logrando que se mantenga una cultura ética y de respeto.
5. Considerar el trabajo y las organizaciones como el lugar donde convergen seres humanos con diversas necesidades y experiencias para lograr un fin común que es el éxito organizacional.
- 5.1 Valorizar experiencias reales para lograr el objetivo terminal.
 - 5.2 Integrar y entender los componentes humanos de una organización (individuo, grupo) y los aspectos técnicos que afectan al desempeño como medio para lograr el éxito organizacional.

IV. CONTENIDO

A. ¿Qué es conducta organizacional?

B. El individuo

- 1. Valores
- 2. Actitudes
- 3. Personalidad y emociones
- 4. Motivación

C. El grupo

- 1. Equipos de trabajo
- 2. Comunicación
- 3. Liderazgo
- 4. Poder
- 5. Políticas organizacionales

D. Conflicto y negociación

1. La organización

- a. Estructura organizacional
- b. Cultura organizacional
- c. Políticas y prácticas de recursos humanos

2. Dinámica organizacional

- a. Cambio organizacional
- b. Manejo de tensión

V. ACTIVIDADES

- o Conferencias
- o Discusión de casos
- o Trabajo en grupos.
- o Uso de material adicional tales como artículos de revistas profesionales y recursos de Internet.

VI. CRITERIOS DE EVALUACION

A. Examen parcial	100 puntos
B. Asignaciones caps. 8-12 (“questions for critical thinking”)	50 puntos (10 puntos cada una)
C. Proyecto grupal	100 puntos
D. Análisis de casos (“case incidents”)	50 puntos
D. Examen final	<u>100 puntos</u>
Total	400 puntos

VII. RECURSOS EDUCATIVOS

Libro de texto

Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behavior*. 11th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, Inc.

VIII. BIBLIOGRAFIA

Abraham, Sagie, Meni,&aRoslowsk. (2000). *Participation and Empowerment in Organizations: Modeling Effectiveness and Applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Ancona, Deborah (1999). *Managing for the Future: Organizational Behavior & Process*. (2nd. Ed.). Cincinnati, Ohio: South Western College Pub.
- Bolman, Lee G. (2003). *Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership*. (3rd Ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Blanchard, K., Carlos, J. P., & Randolph, A. (1996) *Empowerment Takes more than a Minute*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Cuatrocasas, L. (2000). *Gestión Integral de la Calidad: Implantación, Control y Certificación*. Barcelona: Edición Gestión.
- Davis, K. (2002). *Organizational Behavior*. (11th Ed.). Boston, MA: McGraw Hill/Irwin.
- Greenberg, J. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. (8th.Ed.). Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall.
- Hall, H. V. (2002). *Workplace Violence Risk Analysis: Effective Prediction and Intervention Strategies*. Kamuela, HI: Pacific Institution for the Study of Conflict.
- Heifetz, R. A.; Linsky, M. (2002) *Leadership on the Line*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Hellriegel, D. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hersey, P. (1998). *Administración del Comportamiento Organizacional: Liderazgo Situacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and Organizations*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Hofstede, G., Van Deusen, C. A., Mueller, C. B., & Charles, T. A. (2002). What Goals do Business Leaders Pursue? A Study in Fifteen Countries. *Journal of International Business Studies*, 33, (4).
- Hui, M. K., Au, K., & Fock, H. (2004, January). Empowerment Effects Across Cultures. *Journal of International Business Studies*, 35, (1).
- Katzenbach, J. R. (1998). *Teams at the Top*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Maruani, M. (2000). *Las Nuevas Fronteras de la Desigualdad*. Barcelona: Icaria.

- Mintzberg, H. (1979) *The Structuring of Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Morgan, G. (1986) *Images of Organization*. Newbury Park, CA: SAGE Publications, Inc.
- Mudambi, R., & Navarra, P. (2004, septiembre). Is knowledge power? Knowledge flows, subsidiary power and rent-seeking within MNCs. *Journal of International Business Studies*. 35, (5), p. 385.
- Nelson, B. (2000). *1001 Formas de Recompensar a los Empleados*. Barcelona: Edición Gestión.
- Padró, A. (2005, enero). La crisis de la ética personal e institucional. *El Nuevo Día*. Empleos Especializados, p. 6.
- Parhizgar, K. (2002). *Multicultural Behavior and Global Business Environment*. New York: Haworth Press.
- Parker, M. (2000). *Organizational Culture and Identity: Unity and Division of Work*. London: SA.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Yukl, G. (1994) *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2005). *Organizational Behavior: Securing a Competitive Advantage*. Ohio: Thomson South-Western.
- Wagner-Tsukamoto. (2003). *Human Nature and Organization Theory: On the Economic Approach to Institutional Organization*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing, Inc.