

UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO  
RECINTO DE GUAYAMA  
BACHILLERATO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS EN DESARROLLO  
EMPRESARIAL Y GERENCIAL

P R O N T U A R I O

- I. TÍTULO DEL CURSO : Comportamiento Humano en las Organizaciones
- CÓDIGO Y NÚMERO : ADCO 2650 (BADM 2650)
- CREDITOS : TRES (3)

II. DESCRIPCIÓN

Estudio integrador sobre los conocimientos y las destrezas necesarias para trabajar con individuos y grupos. Análisis de la dinámica de las interacciones humanas en la organización. Se hace énfasis en las estrategias gerenciales para el manejo de situaciones relacionadas con el trabajo, tales como: motivación, comunicación, cambio, conflicto, diseño organizacional, toma de decisiones, liderazgo, trabajo en equipo, valores y principios éticos. Requisito: ADCO 2250

III. OBJETIVOS TERMINALES Y CAPACITANTES

Al finalizar el curso, el estudiante:

1. Evaluará la importancia del comportamiento organizacional en las empresas.
  - 1.1. Definirá el comportamiento organizacional (CO).
  - 1.2. Describirá lo que los administradores y gerentes hacen.
  - 1.3. Describirá por qué los administradores necesitan saber acerca del CO.
  - 1.4. Identificará los tres niveles de análisis del modelo de CO.
2. Evaluará la importancia del comportamiento organizacional en las empresas.
  - 2.1. Definir las principales características biográficas.
  - 2.2. Identificar dos tipos de capacidades.
  - 2.3. Explicar los factores que determinan la personalidad individual.

3. Diferenciará las teorías de la motivación.
  - 3.1. Determinar el proceso de la motivación.
  - 3.2. Describir la jerarquía de las necesidades, de Maslow.
  - 3.3. Comparar la Teoría X y la Teoría Y.
  - 3.4. Distinguir los motivadores de los factores de higiene.
  - 3.5. Enumerar las características que los empleados de éxito prefieren al desempeñar un empleo.
  
4. Corregirá los diseños de trabajo de acuerdo a las tendencias modernas.
  - 4.1. Explicar el modelo de las características del puesto.
  - 4.2. Contrastar el modelo del procesamiento social de la información con el modelo de las características del puesto.
  - 4.3. Describir el papel del ciclo PHVA en el mejoramiento continuo.
  - 4.4. Explicar la creciente popularidad de la reingeniería.
  - 4.5. Contrastar la reingeniería con la ACT.
  
5. Presentará las diferentes condiciones físicas de trabajo recomendadas para un ambiente conveniente para los empleados.
  - 5.1. Explicar el modelo de las características del puesto.
  - 5.2. Contrastar el modelo del procesamiento social de la información con el modelo de las características del puesto.
  - 5.3. Describir el papel del ciclo PHVA en el mejoramiento continuo.
  - 5.4. Explicar la creciente popularidad de la reingeniería.
  - 5.5. Contrastar la reingeniería con la ACT.
  
6. Valorizará el mantener una comunicación efectiva en el ambiente de trabajo.
  - 6.1. Definir la comunicación
  - 6.2. Identificar los factores que afectan el uso de los rumores.
  - 6.3. Enumerar las barreras comunes para una comunicación eficaz.
  - 6.4. Describir un programa eficaz de comunicación en una organización que sufre cambios.
  - 6.5. Perfilar los comportamientos relacionados con la escucha activa eficaz.
  
7. Distinguirá el comportamiento de grupo.
  - 7.1. Diferenciar entre los grupos formales e informales.
  - 7.2. Comparar dos modelos del desarrollo de grupo.
  - 7.3. Explicar cómo analizar la interacción de grupo.
  - 7.4. Identificar los factores clave para explicar el comportamiento de

- grupo.
- 8. Explicará los beneficios de trabajo en los diferentes equipos.
  - 8.1 Explicar la creciente popularidad de los equipos en las organizaciones.
  - 8.2 Comparar los equipos con los grupos.
  - 8.3 Identificar los tres tipos de grupos.
  - 8.4 Explicar cómo las organizaciones pueden crear participantes de equipo.
  - 8.5 Describir las ventajas y desventajas de la diversidad en los equipos de trabajo.
  - 8.6 Explicar cómo puede evitar la gerencia que los equipos se vuelvan estacionarios y rígidos.
- 9. Identificará las características del liderazgo efectivo en las empresas.
  - 9.1 Describir la naturaleza del liderazgo.
  - 9.2 Resumir las conclusiones de las teorías de las características.
  - 9.3 Identificar las limitaciones de las teorías del comportamiento.
  - 9.4 Describir el modelo de la contingencia, de Fiedler.
- 10. Evaluará los procesos en la empresa utilizando la toma de decisiones y la negociación entre sus empleados.
  - 10.1 Enumerar los seis pasos del modelo de toma de decisiones racionales.
  - 10.2 Describir las acciones de quien con limitaciones toma las decisiones.
  - 10.3 Identificar las condiciones en las que las personas suelen recurrir a la intuición en casos de toma de decisiones.
  - 10.4 Describir los cuatro estilos de toma de decisiones.
  - 10.5 Definir la heurística y explicar cómo desvía ésta las decisiones.
  - 10.6 Explicar los factores que influyen en el comportamiento ético de toma de decisiones
- 11. Explicará la importancia de establecer una cultura organizacional en las empresas.
  - 11.1 Describir la institucionalización y su relación con la cultura organizacional.
  - 11.2 Definir las características comunes que conforman la cultura organizacional.
  - 11.3 Comparar las culturas fuertes y las débiles.
  - 11.4 Identificar los efectos funcionales y disfuncionales de la cultura organizacional y el personal de la organización.

12. Analizará la importancia de la administración del cambio.
  - 12.1 Describir las fuerzas que actúan como estimulantes del cambio.
  - 12.2 Contrastar el modelo del procesamiento social de la información con el cambio de primero y segundo ordeno.
  - 12.3 Resumir las fuentes de la resistencia individual y organizacional al cambio.

#### **IV. CONTENIDO**

- A. Introducción al Comportamiento Organizacional
  1. Perspectiva Teórica
  2. Base Histórica del Comportamiento Organizacional
  3. Funciones de la Gerencia
    - a. Planear
    - b. organizar
    - c. dirigir
    - d. controlar
  4. Definición de Conceptos
    - a. Comportamiento Organizacional
    - b. Organización
    - c. Gerencia
    - d. Productividad
    - e. eficacia
    - f. eficiencia
    - g. rotación
  5. Papeles (roles) de la Gerencia
    - a. Papeles Interpersonales
    - b. Papeles de Información
    - c. Papeles de Decisión
  6. Habilidades Gerenciales
    - a. Habilidades Técnicas
    - b. Habilidades Humanas
    - c. Habilidades Conceptuales
    - d. Habilidades de Toma de Decisiones
  7. Disciplinas que contribuyen al Comportamiento Organizacional

- a. psicología
- b. sociología
- c. psicología social
- d. antropología
- e. ciencia política

B. Manejando a las Personas y a la Organización

- 1. Perspectiva Gerencial en el Comportamiento Organizacional
- 2. Funciones, Roles y Habilidades Gerenciales
- 3. Retos de la Gerencia
- 4. Retos Ambientales
- 5. Efectividad Organizacional
- 6. Características Biográficas
  - a. edad
  - b. Género
  - c. Estado Civil
  - d. Antigüedad
- 7. Habilidad
  - a. Habilidades Intelectuales
  - b. Habilidades Físicas
- 8. Personalidad
  - a. Determinantes de la Personalidad
  - b. Características de la Personalidad
  - c. Atributos de la Personalidad

C. Manejando la Globalización y la Diversidad Laboral

- 1. Definir Conceptos
  - a. Globalización
  - b. Diversidad en la Fuerza Laboral
- 2. Tendencias de las Empresas

D. Comportamiento Individual

- 1. Las Personas en la Organización
- 2. Personalidad
- 3. Actitudes
- 4. Percepción
  - a. Definición del Concepto
  - b. factores que influyen la percepción

- c. percepción personal
- 5. Creatividad
- 6. Comportamiento

E. Motivación el Trabajo

- 1. Definición del Concepto
- 2. Primeras Teorías de la Motivación
  - a. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow
  - b. Teoría X y Teoría Y de McGregor
  - c. Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg
- 3. Teorías Contemporáneas acerca de la motivación
  - a. Teoría ERG de Alderfer
  - b. Teoría de las Necesidades de McClelland
  - c. Teoría de la Evaluación Cognoscitiva
  - d. Teoría del Establecimiento de las Metas de Broadwater
  - e. Teoría del Reforzamiento
  - f. Teoría de la Equidad
  - g. Teoría de las Expectativas
- 4. Integración de las Teorías Contemporáneas de la Motivación

F. Diseño del Trabajo, Participación del Empleado y las Alternativas de Arreglos y Ajustes en el Trabajo

- 1. Marcos conceptuales para analizar las tareas de trabajo
  - a. Teoría de los atributos requeridos en la tarea
  - b. Modelo de las características del puesto
  - c. Modelo del procesamiento social de la información
- 2. Tecnología y los nuevos diseños del trabajo
  - a. Procesos de mejoramiento continuo
  - b. reingeniería de los procesos de trabajo
- 3. Condiciones físicas de trabajo y diseño del lugar de trabajo
  - a. Ambiente físico
    - 1. temperatura
    - 2. ruido
    - 3. iluminación
    - 4. calidad del aire
  - b. Diseño del lugar de trabajo
    - 1. tamaño
    - 2. Distribución
    - 3. Privacía
- 4. Opciones para el rediseño del trabajo
  - a. Rotación de Puestos

- b. Ampliación del puesto
    - c. Enriquecimiento del Puesto
  - 5. Alternativas de Arreglos y Ajuste en el trabajo
    - a. Semana laboral comprimida
    - b. Horario Flexible
    - c. Puestos Compartidos
- G. Comunicación en las Organizaciones
  - 1. Funciones de la comunicación
    - a. Control
    - b. Motivación
    - c. Expresión emocional
    - d. Información
  - 2. Proceso de comunicación
    - a. Mensaje
    - b. Canal
    - c. Decodificación
    - d. Codificación
    - e. Emisor
    - f. Receptor
  - 3. Bases de la Comunicación
    - a. Dirección de la comunicación
    - b. Redes formales e informales
    - c. Comunicaciones no verbales
    - d. Elegir el canal de comunicación
    - e. Barreras para la comunicación eficaz
  - 4. Temas actuales sobre comunicación
    - a. Barreras de la comunicación entre las mujeres y los hombres
    - b. Comunicación "políticamente correcta"
    - c. Comunicación intercultural
    - d. Comunicaciones Electrónicas
- H. Fundamentos del Comportamiento de Grupo
  - 1. Definición de grupos
  - 2. Clasificación de los grupos
    - a. Grupos formales
    - b. Grupos informales
    - c. grupo de mando
    - d. grupo de tarea

- e. grupo de interés
- f. grupo de amistad
- 3. Etapas de desarrollo de los grupos
  - a. Modelo de las cinco etapas
  - b. Modelo de equilibrio interrumpido
- 4. Condiciones externas impuestas del grupo
  - a. Estrategia de la organización
  - b. Estructuras de autoridad
  - c. Regulaciones formales
  - d. Recursos organizacionales
  - e. Proceso de selección de los integrantes
  - f. Evaluación del desempeño del Grupo
  - g. Cultura Organizacional
  - h. Ambiente de trabajo físico
- 5. Recursos de los miembros del grupo
  - a. Habilidades
  - b. Características de la personalidad
- 6. Estructura del Grupo
  - a. Liderazgo formal
  - b. Papeles
  - c. Normas
  - d. Estatus
  - e. Tamaño
  - f. Composición
  - g. Cohesión
- 7. Toma de decisiones en grupo
  - a. Decisiones Grupales
  - b. Decisiones Individuales
- 8. Técnicas de Toma de Decisiones en Grupo
  - a. Tormentas de ideas
  - b. Técnicas del Grupo Nominal
  - c. Reunión Electrónica
- I. Equipos de trabajo en las organizaciones
  - a. Diferencias entre equipo y grupo
  - b. Tipos de Equipos
    - 1. Equipos de solución de problemas
    - 2. Equipos autodirigidos
    - 3. Equipos ínter funcionales
- J. Liderazgo

- a. Definición del concepto liderazgo
  - b. Teorías del liderazgo
    - 1. Teorías de los rasgos
    - 2. Teorías del Comportamiento
    - 3. Teorías de contingencia
    - 4. Teoría del intercambio líder-miembro
- K. Toma de Decisiones y Negociación
- a. Proceso racional de la toma de decisiones
  - b. Diferencias en la toma de decisiones
  - c. Ética en la toma de decisiones
    - 1. Criterios de decisión ética
- L. Cultura Organizacional
- a. Definición del concepto cultura organizacional
  - b. Creación y el sostenimiento de una cultura organizacional
- M. Cambio Organizacional
- a. Fuerzas para el cambio
    - 1. Naturaleza de la fuerza de trabajo
    - 2. Tecnología
    - 3. Colapsos económicos
    - 4. Competencia
    - 5. Tendencias Sociales
    - 6. Política Mundial
  - b. Administración del cambio
  - c. Resistencia al cambio
    - 1. Resistencia individual
    - 2. Resistencia organizacional
  - d. Enfoques para administrar el cambio organizacional
    - a. Modelos de los tres pasos de Lewin

## **V. ACTIVIDADES:**

- A. Lectura material de referencia.
- B. Discusión socializada del material.
- C. Participación de dinámicas de grupos.

### ACTIVIDADES DE AVALÚO

- A. Preprueba y postprueba.

## VI. CRITERIOS DE EVALUACION

A.	Exámenes Parciales	60%
B.	Examen Final	20%
C.	Asignaciones y Ejercicios	10%
D.	Análisis de Artículos y Casos	10%
	Total	100%

## VII. RECURSOS EDUCATIVOS

A. Libro de texto:

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. P. (2006). *Comportamiento organizacional*. (7ma. Ed.). México: McGraw Hill.

B. Recursos audiovisuales: películas.

Administración de Cambio  
Trabajo en Equipo  
Motivación  
Comunicación  
Toma de Decisiones

## VIII. BIBLIOGRAFIA

A. Libros

Hellriegel, D. (2004). *Organizational behavior*. (10th ed.). Australia: Thompson.

Guízar Montúfar, R. (2003). *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones*. (2da. ed.). San Juan: McGraw Hill.

Champoux, J. (2001). *Organizational behavior: Using film to visualize principles and practices*. South Western.

Champoux, J. (2001). *Organizational behavior essential tenets for new millennium*. South Western.

Conger, J., Spreitzer, G., & Edward, E. L. (2000). *El manual del cambio para líderes: Una guía esencial para establecer el rumbo y pasar la acción*. Paidós.

- Cumming, T. G., & Warley, C. (2001). *Essential of organizational development and changes*. South Western.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill.
- DeCenzo, D., & Silhanek, B. (2003). *Human relations: personal and professional development*. (2<sup>nd</sup> ed.). Prentice Hall.
- Dubrin, A. (2004). *Human relations: Interpersonal, job-oriented skills*. (8<sup>th</sup> ed.). Prentice Hall.
- Ford, L. (2004). *Human relations: A game plan for improving personal adjustment*: (3rd. ed.). Prentice Hall.
- Goldsmith, M., Greenberg, C., & Robertson, A. (2003). *Global leadership: The next generation*. Prentice Hall.
- Hawington, H. J. (2000). *Herramientas para la creatividad: Cómo estimular la creatividad en las personas y en las empresas*. McGraw Hill.
- Heilriegel, D., Slocum, J., & Woodman, R. W. (2001). *Organizational behavior*. South Western.
- Hoefling, T. (2001). *Working virtually: Managing people for successful virtual teams and organizations*. (1st. ed.) Stylus Pub.
- Katzenbach, J. R. (2000). *El trabajo en equipo: Ventajas y dificultades*. Gronica.
- Koontz, H., & Heinz, W. (2004). *Administración una perspectiva global*. (12th. ed.). Mc Graw Hill.
- De Vries, M. K. (2001). *The leadership mystique*. Prentice Hall.
- Marcia, Doroty, Jose, & Vail, P. *Organizational behavior and cases*. (6<sup>th</sup> ed.). South Western.
- Navas, R., & Jose, J. (2002). *Estrategias para el crecimiento y desarrollo personal*. PSYPRO.
- Novoa Ramos, J. (2000). *El Desafío del cambio: Como lograr mejores resultados en las organizaciones*. El Manual Moderno.

Stewart, G. L., . Manz, C. C., & Sims, H. P. (2003). *Trabajo en equipo y dinámica de grupos*. Limusa Wiley.

Tucker, M., McCarthy A., & Douglas Benton, M. (2003). *The human challenge: Managing yourself and others in organizations: (7<sup>th</sup>. Ed.)*. Prentice Hall.

Wall, B. (2000). *Las Relaciones humanas en el trabajo: consejos prácticos para crear un entorno laboral agradable*. Ediciones Oniro.

West, M. A. (2003). *El trabajo eficaz en equipo*. Paidós.

Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations*. (5<sup>th</sup> ed.). Prentice Hall.

B. Revistas:

*HR Focus*

*HR Magazine*

*Industrial and Labor Relations Review*

*International Labor Review*

*Journal of Human Resources*

*Personnel Journal*

*Personnel Psychology*

*Public Personnel Management*

*Review of Public Personnel Administration*

C. Recursos Electrónicos

Depto. del Trabajo y Recursos Humanos

<http://dtrh.gobierno.pr>

Society Human Resource Management

<http://shrm.org>.

**Working Mother Newsletter**

[www.workingwoman.com](http://www.workingwoman.com)

SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS: EXPERIENCIA EN UNA ORGANIZACIÓN. Roberto Rodríguez González Alexei García López [roberrg@yahoo.com.mx](mailto:roberrg@yahoo.com.mx) Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas, Cuba, Ministerio de la Industria Básica. Empresa Eléctrica Camagüey, Cuba <http://www.psicologia-online.com/ciopa2001/actividades/08/>

El Prisma.com, el Sitio de los Universitarios y Profesionales, directorio temático universitario  
<http://elprisma.com>

Monografía tema Liderazgo, 1997 Lucas Morea / Sinexi S.A.  
<http://www.monografias.com/trabajos/liderazgo/liderazgo.shtml>

Artículos, documentos, trabajos, monografías, preguntas resueltas y otros recursos acerca de **Liderazgo**  
[www.gestiopolis.com/dirgp/adm/liderazgo.htm](http://www.gestiopolis.com/dirgp/adm/liderazgo.htm)

LA **MOTIVACIÓN**. Concepto, teorías y Aplicación  
[www.monografias.com/trabajos/lamotivacion/lamotivacion.shtml](http://www.monografias.com/trabajos/lamotivacion/lamotivacion.shtml)

**Motivación** de los empleados. Los tres tipos principales de programas para incrementar la **motivación** intrínsecas y la satisfacción en el empleo  
[www.dequate.com/infocentros/gerencia/admon/23.htm](http://www.dequate.com/infocentros/gerencia/admon/23.htm)

La **toma de decisiones** laborales. La **toma de decisiones** laborales es un proceso que se extiende a lo largo de toda la vida. Se trata de explorar y de experimentar en el mundo del trabajo.  
[www.gcic.edu/CRN/SP\\_careerTEXT.htm](http://www.gcic.edu/CRN/SP_careerTEXT.htm)

**Toma de Decisiones**. Enlaces  
[www.geocities.com/drcordova/TomadeDecisiones.html](http://www.geocities.com/drcordova/TomadeDecisiones.html)

**Administración de cambios**. En la nueva, Nueva Economía, el cambio  
[www.sap.com/chile/soluciones/technology/bb/changes.asp](http://www.sap.com/chile/soluciones/technology/bb/changes.asp)

<http://www.guayama.inter.edu/cai/> (Biblioteca Virtual)

Ebrary  
Netlibrary  
Infotrac  
CCH