

PROGRAMA DE MATERIA

- **Asignatura: Comportamiento Organizacional**
- **Ciclo Lectivo: 2026**
- **Carrera/s: Relaciones Publicas /
Relaciones Laborales**
- **Profesor/a a cargo: Dr. Martín Strah**
- **Equipo de cátedra:**

Prof. Adjunta: Lic. Claudia S. Mastropablo

Ayudante de Cátedra: Lic. Jesica Schulze

I- FUNDAMENTACIÓN / MARCO REFERENCIAL

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.

II- OBJETIVOS

- Comprender qué es el Comportamiento Organizacional y cuáles 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.

III- CONTENIDOS Y BIBLIOGRAFÍA

Unidad N°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 Obligatoria

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

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

Heward, L. 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

Bibliografía 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. & Zubieta, E. (Coord.). El trabajo en equipo y la diversidad generacional (pp. 115-134). Buenos Aires. Argentina: Eudeba.

Tyson, S. (1999). Esencia del Comportamiento Organizacional. Prentice Hall Empresa.

Unidad N°2: EL INDIVIDUO. FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL

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 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.

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.

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.

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.

Bibliografía Obligatoria

Caraher, L. (2016). Millennials en la oficina. Como lidiar con una generación que no sigue las reglas. Paidós. Buenos Aires.

Byung-Chul Han (2022) La expulsión de lo distinto. Herder. Buenos Aires

Byung-Chul Han. (2022) La sociedad del cansancio. Herder. Buenos Aires

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 Género es Cultura. Recuperado de:
mailto:http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/El_genero_es_cultura_Martha_Lamas.pdf

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

Mastropablo, C (2023). Generación Z el rol del psicólogo en la anticipación del cambio de paradigma laboral. Ficha de Catedra. Universidad JF Kennedy. Buenos Aires.

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

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

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

Bibliografía Optativa

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

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

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

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

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

Unidad N°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 grupales. 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. Cómo 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 auténtico, 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 Obligatoria

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

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

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

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.

Laloux, F. (2021) *Reinventar las organizaciones*. Arpa. Barcelona

Loidi, J. (2020) *Crisis. Cambio.Crisis*. Tema. Buenos Aires

Bibliografía Optativa

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

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

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

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

Covey, S. 2004. El liderazgo centrado en principios. Editorial Paidós.

Alberoni, F. 2003. El arte de liderar..Editorial Gedisa S.A.

Goleman, D. 2013. Liderazgo El poder de la inteligencia emocional. Grupo Z Ediciones B.

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

Unidad N°4: EL SISTEMA ORGANIZACIONAL Y SU DINÁMICA. LOS FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Cultura 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.

Cambio organizacional

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 Obligatoria

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

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

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

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

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

Bibliografía Optativa

Bossidy, L. (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 N°5: ESTRÉS LABORAL, EMOCIONES Y ESTADOS DE ÁNIMO

Estrés laboral

Definición y sus fuentes potenciales, consideraciones, comparación de los enfoques individuales y organizacional para el manejo del estrés.

Consecuencias del estrés.

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 Obligatoria

Robbins, S. (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.

Bibliografía Optativa

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.

Goleman, D. (2000). La inteligencia emocional. Vergara.

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.

IV- METODOLOGÍA DE TRABAJO

Se trabajará con la exposición de contenidos teóricos a través de diferentes técnicas (orales y audiovisuales) :

- 1 Análisis de casos prácticos
- 2 Trabajos prácticos grupales

V- EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN

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 del trabajo práctico realizado durante la cursada.

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

Para aprobar la materia el alumno debe:

- Cumplimentar con el 80% de asistencia a clases presenciales.
- Aprobar con una nota de 4 (cuatro) a 6 (seis) cada uno de los exámenes parciales,.

Recuperatorio del examen parcial: el estudiante ausente o reprobado, tendrá la opción de recuperar una evaluación parcial

REQUISITOS DE 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.

REQUISITOS PARA PROMOCIÓN DIRECTA

Cumplimentar con el 80% de asistencia a clases presenciales.

Aprobar 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.

Conocer 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 reglamento de la actividad académica y la Disposición C.A. N° 066/92, la calificación es numérica (1 a 10).

Para rendir el examen final en carácter de regular, se requerirá tener aprobadas como mínimo dos evaluaciones parciales con una nota mínima de 4 puntos.

Para alcanzar la promoción directa se deberá tener aprobadas como mínimo dos evaluaciones parciales con nota 7 o superior y tener aprobadas las distintas instancias de trabajo práctico que indique la cátedra.

EN CONDICIÓN DE LIBRE

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

Lic. Claudia Susana Mastropablo

Prof. Adjunta

Firma y aclaración del profesor/a a cargo.