

Experto Universitario en Comportamiento Organizacional

Información General

Fecha de inicio: -

Frecuencia: Semanal

Carga horaria por clase: 90 min

Presentación

El sector privado genera constantemente nuevas formas asociativas que inciden en los elementos constitutivos del comportamiento organizacional. Empresas de diferentes envergaduras, formas constitutivas, tamaño, capital, cantidad de personal, etc. buscan una gestión estratégica con el uso de moderna tecnología como un factor determinante para la ventaja competitiva empresarial. A ello hay que adicionar que los avances de la ciencia y la evolución de las TIC nos imponen también el análisis de las nuevas organizaciones del siglo XXI: las organizaciones virtuales que día a día se tornan en las organizaciones del futuro y es imprescindible emprender su abordaje y su comportamiento diferenciado que las organizaciones formales. Es decir que se influye en las tendencias actuales de evaluación e intervención psicosocial en la organización para obtener resultados económicos, psicológicos y sociales positivos. Coexisten en la actualidad una miscelánea jurídico-institucional existen parámetros que son comunes a todas estas organizaciones y que afectan al comportamiento organizacional: rotación de personal, satisfacción laboral, liderazgo, valores organizacionales, ética, etc. Pero factiblemente tomando sólo uno de los parámetros podamos preguntarnos ¿es el mismo valor actitudinal el del personal de una empresa multinacional que el de una empresa familiar? ¿El personal de un ente descentralizado que el de una ONG? ¿Hay influencias de las dimensiones del entorno? Por ello, el Comportamiento Organizacional presenta los conocimientos sobre las formas de conductas de las personas en las organizaciones, y cuáles son las variables que inciden en las relaciones individuales, grupales y la interacción entre las personas y la organización. Presenta una perspectiva de las empresas como sistema social-histórico-cultural, y sienta una base teórica sustantiva para la comprensión y gestión del comportamiento humano en la organización. Desde este punto de vista, posibilita una visión generalizada y particular en temáticas vinculadas con el desarrollo, el diagnóstico, el rendimiento, la productividad, la rotación de personal, los procesos de desarrollo, el bienestar, la salud organizacional, la interacción entre los trabajadores, etc. En definitiva, se trata de comprender el estudio de los principales procesos humanos relacionados con el desempeño de las personas en el ámbito laboral.

Objetivos Generales

Analizar los aspectos individuales, grupales y estructurales del comportamiento humano en el trabajo que resultan directamente afectados por cambios que se producen en el seno de las organizaciones y en el entorno por vaivenes del mercado, políticos, sociales y culturales.

Objetivos Específicos

- Comprender qué es el poder organizacional, sus forma y cuáles son las influencias de los enfoques Top-Down, Bottom-Up e híbridos sobre el CO
- Diferenciar las maneras de motivación laboral, su tipología y las formas de incentivación no económicas
- Comprender la diferencia entre la conducta grupal y estructural diferenciando los equipos de trabajo, trabajos en equipos y equipos de mejora
- Analizar el rol crucial del comportamiento individual de los trabajadores en el ámbito organizacional
- Estudiar cómo es el comportamiento humano en el trabajo y los factores que lo influyen y determinan
- Reconocer la evolución del comportamiento organizacional y sus modelos, en los diferentes tipos de organizaciones
- Aprender las tendencias del liderazgo moderno sobre y relación con talento humano, poder, comunicación y motivación laboral
- Analizar los factores que inciden en el desempeño y satisfacción laboral
- Entender cómo el desarrollo organizacional se ve afectado por las influencias del entorno
- Vislumbrar cuáles son las maneras de llevar a cabo los procesos comunicacionales y cuáles son las barreras que impiden una comunicación eficaz dentro de las empresas
- Comprender las diferencias entre cultura y clima organizacional, su tipología y funciones dentro de las empresas
- Entender la importancia del estudio de los conflictos en las empresas y sus formas de resolución haciendo hincapié en los conflictos de empresas familiares

Destinatarios

- Por las características de las temáticas abordadas el experto, está destinado a una vasta población objetivo compuesta básicamente por empleados, consultores, gerentes, empresarios, docentes, estudiantes de carreras de Administración Empresarial, Recursos Humanos, etc. y por extensión a cualquier persona que se interese en temas relativos al comportamiento interno empresarial/organizacional.

Plan de Estudios

Módulo 1: Comportamiento humano en el trabajo

- Hacia nuevos modelos organizacionales: Definiciones y Evolución histórica del CO. Modelos de Comportamiento organizacional. Variables dependientes e independientes. El comportamiento en el siglo XXI. Empresas virtuales, empresas en trébol. Redarquía.
- Comportamiento humano en el trabajo: Compatibilidad entre el hogar y el trabajo. Factores que afectan el comportamiento humano en el trabajo. Productividad. Bienestar y retos del comportamiento. Personas adictas al trabajo.
- Comportamiento individual: Personalidad, actitudes, aptitudes, valores. Teorías de la personalidad: sensación, percepción y sentimiento. La conducta individual como respuesta a los factores formales organizacionales. Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.
- Comportamiento grupal: equipos de mejora Concepto y desarrollo del grupo. Tipos y dinámica de grupos. Desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo. Los equipos de mejora: conformación, característica y clasificación. Equipos auto dirigidos. Equipos inter funcionales.

Módulo 2: Motivación, poder, conflictos y comunicación

- Motivación laboral: no sólo incentivos económicos. Definiciones. Tipologías de la motivación. Proceso de motivación. Aplicación de las teorías modernas de la motivación al trabajo. La organización motivadora. Incentivos económicos y no económicos.
- Poder y toma de decisiones ¿de los jefes o de los gremios?: Conceptos. Fuentes de poder. El poder de los jefes y los gremios. Toma de decisiones. Los principios top-down y bottom-up aplicados a la toma de decisiones empresariales. Su influencia en el comportamiento organizacional.
- Los conflictos en las empresas: definición, diferentes tipos de conflictos. Los conflictos funcionales y disfuncionales. Resolución de conflictos: la mediación. El caso particular de los conflictos en empresas familiares.
- De la comunicación eficaz a la e-comunicación: Definición, importancia en la empresa, comunicación ascendente, horizontal, informal, etc. Barreras a la comunicación eficaz. Desarrollo de habilidades para la comunicación. e-comunicación.

Módulo 3: Desempeño y liderazgo en el entorno de la cultura y clima laboral

- El contexto del desempeño y la satisfacción laboral: Conceptos. Determinantes de la satisfacción laboral. El rol crucial. Desempeño laboral. Nuevos enfoques en la administración del desempeño. Importancia de la Evaluación de desempeño.
- Liderazgo y talento humano: Liderazgo moderno. Análisis de diferentes formas de liderazgo del siglo XXI. Liderazgo distribuido. Talento humano. Liderazgo y su relación con el talento humano, poder, comunicación, satisfacción y motivación laboral.
- Cultura y clima laboral Definición, clasificación, funciones y características de la cultura organizacional. Clima organizacional: definición, tipología y dimensiones Influencia sobre las variables organizacionales. Medición de la cultura y clima.
- Entorno organizacional: su influencia en el desarrollo. Conceptos. Teoría y etapas del desarrollo organizacional. Características y ventajas del desarrollo organizacional. Entorno: definiciones, clasificaciones y dimensiones. Influencia del entorno en las empresas/organizaciones.

Bibliografía

- Giddens, Anthony (2000). Las organizaciones modernas, en Sociología (pp. 443-446). Editorial Alianza, España
- Di Nucci, Luis Ángel (2016). "Satisfacción, insatisfacción y frustración laboral". Unidad 3. Administración de Recursos Humanos, TUA EI, Facultad de Trabajo Social, UNER
- Delgado Piña, María Inés (2002). "Los grupos en las organizaciones. Delimitación conceptual y tipologías", en Cuadernos de Estudios Empresariales, Volumen 12, pp 11-26
- Dailey, Robert (2007). Comportamiento Organizacional, Edinburg, Business Scholl, Heriot-Watt University en http://www.ebc.mx/docs/mba/Comportamiento_Organizacional.pdf
- Carbain y Núñez Navarro (2007). Características de las empresas internacionalizadas, en el impacto de transferencia en los RRHH" Tesis de Licenciatura, Universidad de las Américas, Puebla, México, pp. 2 a 42.
- Ahumada Figueroa, Luis (2005). Teoría y cambio en las organizaciones. Ediciones Universitarias de Valparaíso. Univ. de Valparaíso. Chile
- Importante: Se adjuntará y suministrará bibliografía con los artículos, documentos, noticias, ponencias más modernas en las temáticas específicas de cada Unidad.

- Schein, Edgar (2005). Psicología de la organización, Edit. Pearson Educación
- Robbins, Stephen (2013). Comportamiento Organizacional. Pearson Educational. Londres.
- Portuondo Vélez, Ángel (2005). "Elementos del comportamiento organizacional contemporáneo", en Folletos Gerenciales, Octubre de 2005.
- Newell, Sue (2004). "Creando organizaciones saludable"s. Bienestar, diversidad y ética en el trabajo, Bogotá.
- Nabalón, Iván (2010). "La organización del siglo XXI: problemas, desafíos y soluciones en estilos de dirección y estilos de aprendizaje". Evolución del CO, GTBC España S.L. GTBC España
- Mondy, Wayne (2010). "Administración de recursos humanos", Cap. 7. Prentice Hall. 11ª Edición. México.
- Mababu, R. (2011). Comportamiento Humano en el trabajo, Editorial Udim, Madrid, España.
- Hellriegel, D. (2004). Comportamiento Organizacional, Thomson Editores, México
- Hayer, Nicky (2003): Dirección de Equipos de trabajo: una estrategia para el éxito, International Thomson Editores, España.