

UNIVERSIDAD DEL CARIBE
UNICARIBE

Escuela de Administración

Programa de Asignatura

Nombre de la asignatura : Administración II

Carga académica : 3 Créditos

Modalidad : Semipresencial

Clave : ADE-102

Pre-requisito : ADE-101

Fecha de elaboración : Diciembre, 2005

Responsable de elaboración : Rafael A. Núñez, M.B.A.

Presentado a : Lic. Victor Naut

Director Escuela de Administración

Ediciones anteriores:

1ª: Fecha: _Octubre, 2003 Responsables: Lic. Gladys Marcelino, Lic. Carlos González, ,
Lic. José Luis Díaz, Lic. Andrés Brito, Lic. Juan Valdez y Lic. Rafael Núñez

2ª: Fecha : _____ Responsable: _____

3ª: Fecha : _____ Responsable: _____

CONTENIDO:

Justificación

Propósitos

Contenido de unidades

Metodología

Evaluación

Bibliografía

Enero, 2006

1. JUSTIFICACIÓN

Esta asignatura es la continuación de la Administración I, y su razón de ser es que constituye la base para comprender el comportamiento de los empleados dentro de las organizaciones. Los empleados a su vez son diferentes, es decir, sus perfiles personales son adquiridos e interpretados de diversas maneras, además de que el comportamiento grupal y el sistema organizacional difiere de acuerdo con la dinámica que entre sus miembros se conjuga.

Estudiaremos al individuo como un miembro de un organización, tratando de comprender su comportamiento, luego analizaremos al grupo dentro de la empresa y por último a la organización como sistema, entrando un poco en su aplicación.

En bueno señalar que en este nivel II de administración no repetiremos temas tan importantes como son el liderazgo, la motivación, la comunicación, los tipos de equipos de trabajo, estructura organizacional y la toma de decisiones individuales, ya que se enseñan en el nivel I, prerequisite de este, pero si veremos lo que completa la formación en los niveles básicos de administración comprendiendo como se comporta la organización, los temas que abordaremos son: la introducción al estudio del comportamiento organizacional, bases de la conducta del individuo, los valores, actitudes y satisfacción laboral, la personalidad, la percepción, las bases de la conducta de los grupos, el poder y la política, el conflicto y negociación, la cultura y cambio organizacional.

2. PROPÓSITOS

2.1 Generales

2.1.1 Distinguir las principales teorías del comportamiento organizacional.

2.1.2 Reconocer el comportamiento de los individuos de acuerdo a sus componentes biográficos y personales.

2.1.3 Distinguir los factores que influyen en el comportamiento de los grupos y equipos.

2.1.4 Destacar la necesidad de comprender la cultura organizacional.

2.1.5 Establecer los parámetros para emprender un desarrollo organizacional adecuado.

UNIDAD I: Introducción al Comportamiento Organizacional

Objetivos específicos:

1.1.1 Definir comportamiento organizacional.

1.1.2 Identificar los principales retos y oportunidades que tendrán los administradores al utilizar los conceptos del CO.

1.1.3 Referir por qué los administradores necesitan tener conocimientos del CO.

1.1.4 Identificar cómo se estudiará el CO en este curso.

1.2 Contenidos:

1.2.1 Conceptos del CO.

1.2.1.1 Sustitución de la intuición con el estudio sistémico.

1.2.1.2 Disciplinas que han contribuido a desarrollar el campo del CO.

1.2.2 Retos y oportunidades del CO

1.2.2.1 Respuesta a la globalización.

1.2.2.2 Manejo de la diversidad laboral.

1.2.2.3 Mejoramiento de la calidad y la productividad.

1.2.2.4 Respuesta a la escasez de mano de obra.

- 1.2.2.5 Mejoramiento del servicio a los clientes.
- 1.2.2.6 Mejoramiento de las capacidades del personal.
- 1.2.2.7 Facultar al personal.
- 1.2.2.8 Enfrentamiento de la “temporalidad”.
- 1.2.2.9 Estimulo de la innovación y el cambio.
- 1.2.2.10 Como hacer para que los empleados equilibren los conflictos entre la vida y el trabajo.
- 1.2.2.11 Mejoramiento de la conducta ética.
- 1.2.3 Modelo que define el campo del CO.
 - 1.2.3.1 Variables dependientes.
 - 1.2.3.1.1 Productividad.
 - 1.2.3.1.2 Ausentismo.
 - 1.2.3.1.3 Rotación.
 - 1.2.3.1.4 Satisfacción laboral.
 - 1.2.3.1.5 Ciudadanía organizacional.
 - 1.2.3.2 Variables independientes.
 - 1.2.3.2.1 Variables en el plano de los individuos.
 - 1.2.3.2.2 Variables en el plano de los grupos.
 - 1.2.3.2.3 Variables en el plano de las organizaciones.

UNIDAD II: El individuo

2.1 Objetivos específicos:

- 2.1.1 Definir las principales características biográficas.
- 2.1.2 Identificar dos clases de capacidades.
- 2.1.3 Dar forma al comportamiento de los demás.
- 2.1.4 Distinguir entre los cuatro programas de reforzamiento.
- 2.1.5 Aclarar la función del castigo del aprendizaje.
- 2.1.6 Comparar los valores terminales e instrumentales.

- 2.1.7 Anotar los valores dominantes en la fuerza de trabajo actual.
- 2.1.8 Comparar los tres componentes de las actitudes.
- 2.1.9 Sintetizar la relación entre actitudes y comportamiento.
- 2.1.10 Identificar el significado de la coherencia en las actitudes.
- 2.1.11 Enunciar la relación entre satisfacción laboral y comportamiento.
- 2.1.12 Identificar las cuatro respuestas de los empleados a la insatisfacción.
- 2.1.13 Explicar los factores de la personalidad.
- 2.1.14 Describir el concepto de personalidad del ITMB.
- 2.1.15 Identificar los rasgos fundamentales del modelo de personalidad.
- 2.1.16 Explicar el efecto de la topología del trabajo en la relación entre personalidad y desempeño laboral.
- 2.1.17 Distinguir emociones de estado de animo.
- 2.1.18 Comparar las emociones sentidas y las manifiestas.
- 2.1.19 Aprender a interpretar emociones.
- 2.1.20 Explicar las diferencias de genero en las emociones.
- 2.1.21 Describir las restricciones externas a las emociones.
- 2.1.12 Explicar lo determinante de la percepción.
- 2.1.23 Aplicar los conceptos de la personalidad, emociones y percepción a los temas del CO.

2.2 Contenidos:

- 2.2.1 Bases de la conducta del individuo.
 - 2.2.1.1 Características biográficas
 - 2.2.1.1.1 Edad
 - 2.2.1.1.2 Genero
 - 2.2.1.1.3 Estado civil
 - 2.2.1.1.4 Antigüedad
 - 2.2.2 Habilidad
 - 2.2.2.1 Intelectuales
 - 2.2.2.2 Físicas
 - 2.2.3 Aprendizaje
 - 2.2.3.1 Teorías del aprendizaje
 - 2.2.3.2 Modelamiento: una herramienta de la administración.

2.2.2 Valores, actitudes y satisfacción laboral.

2.2.2.1 Valores

2.2.2.1.1 Tipo de valores

2.2.2.1.2 Valores, lealtad y conducta ética

2.2.2.2 Actitud

2.2.2.2.1 Componentes de una actitud

2.2.2.2.2 Tipos de actitudes

2.2.2.3 Satisfacción con el trabajo

2.2.3 Personalidad y emociones

2.2.3.1 Conceptos básicos de personalidad

2.2.3.2 Principales atributos de la personalidad que influyen en el CO.

2.2.3.3 Conceptos básicos de emociones.

2.2.3.4 Aplicaciones al CO.

2.2.4 Percepción

UNIDAD III: El grupo

3.1 Objetivos específicos:

3.1.1 Distinguir entre grupos formales e informales.

3.1.2 Comparar dos modelos del proceso de desarrollo de los grupos.

3.1.3 Explicar como se analizan las relaciones de los grupos.

3.1.4 Identificar los factores fundamentales para explicar el comportamiento de los grupos.

3.1.5 Explicar como los requisitos de los papeles cambian con las diferentes situaciones.

3.1.6 Describir la influencia de las normas en el comportamiento de los individuos.

3.1.7 Definir el ocio social y su efecto en el desempeño de los grupos.

3.1.8 Identificar los beneficios y desventajas de los grupos cohesionados.

3.1.9 Enumerar las ventajas y desventajas de tomar decisiones en grupos.

3.1.10 Comparar la eficacia de los grupos de interacción, lluvia de ideas, nominales y de juntas electrónicas.

3.1.11 Comparar liderazgo y poder.

3.1.12 Definir las siete bases del poder.

3.1.13 Aclarar que crea dependencia en relaciones de poder.

3.1.14 Enumerar siete tácticas de poder y sus contingencias.

- 3.1.15 Explicar por que el hostigamiento sexual es un abuso de poder.
- 3.1.16 Describir la importancia de una perspectiva política.
- 3.1.17 Anotar los factores individuales y organizacionales que estimulan el comportamiento político.
- 3.1.18 Identificar siete técnicas para manejar la impresión que causa uno en los otros.
- 3.1.19 Explicar la forma en que las conductas defensivas resguardan los intereses de los individuos.
- 3.1.20 Anotar las tres preguntas que sirven para determinar si una acción política es ética.
- 3.1.21 Definir conflicto.
- 3.1.22 Diferenciar las teorías de conflictos.
- 3.1.23 Comparar los conflictos por las tareas, relaciones y los procesos.
- 3.1.24 Sintetizar el proceso de los conflictos.
- 3.1.25 Describir las cinco intenciones de manejo de los conflictos.
- 3.1.26 Comparar la negociación distributiva con la integradora.
- 3.1.26 Identificar los cinco pasos en el proceso de las negociaciones.
- 3.1.27 Señalar diferencias culturales en las negociaciones.

3.2 Contenidos:

- 3.2.1 Bases de la conducta del grupo
 - 3.2.1.1 Definición y clasificación de los grupos.
 - 3.2.1.2 Etapas del desarrollo de los grupos.
 - 3.2.1.2.1 Modelo de las cinco etapas.
 - 3.2.1.2.2 Modelo del equilibrio puntuado.
 - 3.2.1.3 Comportamiento de los grupos de trabajo.
 - 3.2.1.4 Condiciones externas impuestas a los grupos.
 - 3.2.1.5 Recursos de los miembros.
 - 3.2.1.5.1 Conocimientos, capacidades y habilidades.
 - 3.2.1.5.2 Características de personalidad.
 - 3.2.1.6 Estructura de los grupos.
 - 3.2.1.6.1 Liderazgo formal.
 - 3.2.1.6.2 Roles o papeles.
 - 3.2.1.6.3 Normas.
 - 3.2.1.6.4 Estatus.

- 3.2.1.6.5 Tamaño.
- 3.2.1.6.6 Composición.
- 3.2.1.6.7 Cohesión.
- 3.2.1.7 Procesos de los grupos.
- 3.2.1.8 Tareas de los grupos.
- 3.2.1.9 Toma de decisiones de los grupos.
- 3.2.1.10 Técnicas de toma de decisiones en grupo.
- 3.2.2 Poder y política
 - 3.2.2.1 Definición de poder
 - 3.2.2.2 Comparación de liderazgo y poder.
 - 3.2.2.3 Bases del poder
 - 3.2.2.3.1 Poder formal
 - 3.2.2.3.2 Poder personal
 - 3.2.2.4 Dependencia: la clave del poder.
 - 3.2.2.5 Tácticas del poder
 - 3.2.2.6 El poder en los grupos: coaliciones.
 - 3.2.2.7 Hostigamiento sexual: poder desigual en el trabajo.
 - 3.2.2.8 Política: el poder en acción.
 - 3.2.2.8.1 Definición.
 - 3.2.2.8.2 La realidad de la política.
 - 3.2.2.8.3 Factores del comportamiento político.
 - 3.2.2.8.4 Como responde la gente a la política organizacional.
 - 3.2.2.8.5 Administración de las impresiones.
 - 3.2.2.8.6 Ética del comportamiento político.
- 3.2.3 Conflicto y negociación.
 - 3.2.3.1 Definición de conflicto.
 - 3.2.3.2 Transiciones en las ideas sobre los conflictos.
 - 3.2.3.2.1 La teoría tradicional.
 - 3.2.3.2.2 La teoría de las relaciones humanas.
 - 3.2.3.2.3 La teoría interaccionista.
 - 3.2.3.3 Conflictos funcionales o disfuncionales.
 - 3.2.3.4 El proceso del conflicto.
 - 3.2.3.4.1 Oposición o incompatibilidad potencial

- 3.2.3.4.2 Cognición y personalización.
- 3.2.3.4.3 Intenciones.
- 3.2.3.4.4 Conducta.
- 3.2.3.4.5 Resultados.
- 3.2.3.5 Negociación.
- 3.2.3.5.1 Estrategias de negociación.
- 3.2.3.5.2 Proceso de negociación.
- 3.2.3.5.3 Temas de la negociación.

UNIDAD IV: Cultura organizacional.

4.1 Objetivos específicos:

- 4.1.1 Describir la institucionalización y su relación con la cultura organizacional.
- 4.1.2 Definir las características comunes que componen una cultura organizacional.
- 4.1.3 Comparar culturas fuertes y débiles.
- 4.1.4 Identificar los efectos funcionales y disfuncionales de la cultura organizacional en las personas y la organización.
- 4.1.5 Explicar los factores que determinan los cultura de una organización.
- 4.1.6 Anotar los factores que mantienen la cultura de una organización.
- 4.1.7 Aclarar como se transmite la cultura a los empleados.
- 4.1.8 Sintetizar las alternativas de socialización que tiene la administración.
- 4.1.9 Describir una cultura orientada al cliente.
- 4.1.10 Identificar las características de una cultura espiritual.

4.2 Contenidos:

- 4.2.1 Institucionalización: precursora de la cultura.
- 4.2.2 Que es la cultura organizacional.
 - 4.2.2.1 Definición.
 - 4.2.2.2 El termino cultura es descriptivo.
 - 4.2.2.3 Tienen las organizaciones una cultura uniforme.
 - 4.2.2.4 Culturas fuertes y débiles.
 - 4.2.2.5 Cultura o formalización.
 - 4.2.2.6 Cultura organizacional y nacional.

- 4.2.3 Que hace la cultura.
 - 4.2.3.1 Funciones de la cultura.
 - 4.2.3.2 Cultura como inconveniente.
- 4.2.4 Crear y sostener una cultura.
 - 4.2.4.1 Como empieza una cultura.
 - 4.2.4.2 Mantener con vida una cultura.
- 4.2.5 Como los empleados asimilan la cultura.
 - 4.2.5.1 Historias.
 - 4.2.5.2 Ritos.
 - 4.2.5.3 Símbolos materiales.
 - 4.2.5.4 Lenguaje.
- 4.2.6 Creación de una cultura organizacional ética.
- 4.2.7 Creación de una cultura orientada al cliente.
- 4.2.8 Espiritualidad y cultura organizacional.

UNIDAD V: Cambio organizacional

5.1 Objetivos específicos:

- 5.1.1 Describir las fuerzas que estimulan el cambio.
- 5.1.2 Resumir el origen de la resistencia de individuos y organizaciones al cambio.
- 5.1.3 Sintetizar el modelo de Lewin de tres etapas del cambio.
- 5.1.4 Explicar los valores que orientan los esfuerzos de DO.
- 5.1.5 Identificar las propiedades de las organizaciones innovadoras.
- 5.1.6 Enumerar las características de la organización de aprendizaje.
- 5.1.7 Definir la administración del conocimiento y explicar su importancia.
- 5.1.8 Describir las fuentes potenciales del estrés.
- 5.1.9 Explicar las variables de diferencias individuales que atemperan la relación entre estrés y resultados.

5.2 Contenidos:

- 5.2.1 Fuerzas del cambio.
- 5.2.2 Administración del cambio planeado.
- 5.2.3 Resistencia al cambio.

- 5.2.3.1 Resistencia individual.
- 5.2.3.2 Resistencia organizacional.
- 5.2.3.3 Como superar la resistencia al cambio.
- 5.2.3.4 La política del cambio.
- 5.2.4 Enfoques sobre la adm. del cambio organizacional.
- 5.2.4.1 Modelo de tres etapas de Lewin.
- 5.2.4.2 Investigación de la acción.
- 5.2.4.3 Desarrollo organizacional.
- 5.2.5 Temas contemporáneos del cambio.
- 5.2.5.1 El estímulo de la innovación.
- 5.2.5.2 Creación de una organización de aprendizaje.
- 5.2.5.3 Administración del conocimiento.
- 5.2.5.4 Manejo del cambio: esta vinculado a la cultura.
- 5.2.6 Estrés en el trabajo y su manejo.
- 5.2.6.1 Que es el estrés.
- 5.2.6.2 Factores del estrés.
- 5.2.6.3 Consecuencias del estrés.
- 5.2.6.4 Manejo del estrés.

4. METODOLOGÍA

Nuestro modelo educativo contempla la metodología de enseñanza-aprendizaje semipresencial el cual aplica. Para el desarrollo del curso se enfatiza en la construcción de los conocimientos mediante los pertinentes aportes de los participantes. Entre las estrategias que se fomentan están: la búsqueda de información, la asimilación y la retención de los conocimientos y herramientas, la creatividad, la organización, la aplicación de los conocimientos adquiridos, entre otras; las actividades específicas para lograr mencionadas estrategias las dividimos en nuestro modelo educativo (MEDUC) en cinco partes, que son: actividades básicas, actividades de ampliación, actividades de evaluación, actividades de retroalimentación y la evaluación integradora. Dentro de esas actividades tenemos discusiones participativas, elaboraciones de conceptos, aplicación del método del caso, diseño y elaboración de componentes, trabajos en grupos, exámenes individuales, entre otros.

5. EVALUACIÓN

La evaluación establecida en el MEDUC es aplicada al proceso completo de la asignatura, desde antes del inicio presencial de la misma ya se esta evaluando, en los aspectos como la preparación previa de la asignatura, y dominio inicial de los contenidos del programa. La evaluación en la parte presencial es dividida en cinco encuentros de cuatro horas, donde se evalúa, en cada uno, la disponibilidad inicial para integrarse al grupo, el desempeño en los desarrollo de los temas, la autoevaluación y coevaluación, la retroalimentación del tema anterior, los cumplimientos de los trabajos asignados, los aportes individual y grupal, el desarrollo de actitudes y valores, la comprobación parcial de los aprendizajes y el trabajo final y su presentación.

Esta es la forma de evaluación distribuida en los cinco encuentros presenciales:

Aspectos y criterios a evaluar

Valor / puntos en
cada encuentro

1ro

2do

3ro

4to

5to

A- Posee programa, guía y materiales bibliográficos de la asignatura y otros.

B- Identifica objetivos y temas de la asignatura y expresa expectativas positivas.

6

C- Se integra y participa con entusiasmo e interés en el grupo de estudio.

3

D- Se desempeña en correspondencia con los objetivos de la asignatura en el desarrollo del tema.

3

8

6

8

4

E-Realiza y acepta reflexiones criticas sobre el trabajo y el progreso propio y de los compañeros

F- Demuestra competencias en ejercicios sobre el tema anterior.

4

3

G- Realiza las tareas de acuerdo a las orientaciones impartidas por el profesor.

4

4

H- Hace aportaciones creativas sobre el tema, individuales y en el grupo de trabajo.

4

4

I- Demuestra dominio de competencias sobre los temas tratados. mediante prueba oral o escrita

10

J- Demuestra dominio de competencias sobre los temas tratados durante el curso, en ejercicios integradores.

6

K- Domina procedimientos para elaborar y presentar informe como resultado de investigación final oral o escrita.

20

Total/ Encuentro

15

20

16

19

30

6. BIBLIOGRAFÍAS

Fuente Básica:

Robbins, Stephen; Comportamiento Organizacional, México 10ma. edición, Pearson Education, 2004, 704 paginas.

Otras Fuentes:

Andrew Dubrin, Fundamentos del Comportamiento Organizacional 2da. Edicion. Thomson Editores, 2003, 359 paginas.

Davis, Keith y John Newstrom, Comportamiento Humano en el trabajo; Mexico, 11ma. edición, McGraw Hill, 2003, 622 paginas.

Gibson, Ivancevich y Donnely, Las Organizaciones: comportamiento, estructura y procesos, 10ma. McGraw Hill, 2003. 591 Paginas.

Guizar, Rafael; Desarrollo Organizacional; México, 2da. Edición, McGraw Hill, 2004, 405 paginas.

Hellriegel, Don y Slocum, Jr., Jonh; Comportamiento Organizacional; México; 10ma. edicion, Thomson Editores, 2004, 460 paginas.

Hodge, B.J., W.P. Anthony y L.M. Gales; Teoría de la organización; Mexico; 6ta. Edicion. Pearson Education; 2003; 480 paginas.

Koontz, Harold y Heinz Weihrich; Administración, Una Perspectiva Global; México Internacional. 12 a. Edición. Mcgraw Hill. Año 2004. 804 páginas.

Direcciones de internet para las actividades de ampliación:

Referencia

Link o ruta

American City Business Journals - News, headlines, and searchable archives for 37 local journals

<http://www.amcity.com/>

Black Enterprise

<http://www.blackenterprise.com/>

Business Case Journal

<http://cbaweb.cba.uni.edu/jpec/bcj.htm>

Business Week

<http://www.businessweek.com/>

Business Week Global Business Site

<http://www.businessweek.com/globalbiz/index.html>

Central Europe Business News

<http://www.ceebiz.com/>

Entrepreneur Magazine

<http://www.entrepreneurmag.com/>

Forbes

<http://www.forbes.com/>

Fortune

<http://www.pathfinder.com/fortune/>

Harvard Business Review

<http://www.hbsp.harvard.edu/products/hbr/index.html>

International Journal of Innovation and Management

<http://www.worldscientific.com/journals/ijim/ijim.html>

Sloan Management Review - A general-management journal published at MIT

<http://mitsloan.mit.edu/smr/index.html>

The Small Business Journal

<http://www.tsbj.com/>

Strategy & Business - Online journal sponsored by Booz Allen & Hamilton

<http://www.strategy-business.com/>