

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

CARRERA:	Administración	
UNIDAD CURRICULAR:	Comportamiento Organizacional	CÓDIGO
TIPO DE CURSO:	Obligatorio (O)	
PRELACIÓN:	Gestión del talento Humano	
HORAS: (T.P.L.)	TEÓRICAS: 2	PRÁCTICAS: 2
CRÉDITOS ACADÉMICOS:	3	
SEMESTRE:	Sexto (6to)	
AREA DE CONOCIMIENTO:	Administración	SUB-ÁREA: Gestión del talento humano
FECHA DE APROBACIÓN:	01 / 06 / 2015	
Elaborado por profesor (a):	Prof. María Eugenia Briceño de Barrios. / Prof. Y. Baptista	

II. JUSTIFICACIÓN:

La unidad curricular comportamiento organizacional atiende al desarrollo de las competencias genéricas de la Universidad de Los Andes que impulsan explícitamente el fomento del aprendizaje, desarrollo personal, el liderazgo, el trabajo equipo y comunicación eficaz; y responde particularmente al perfil del Administrador en la ULA-NURR que desea la formación de un ser humano integral donde se fortalezca al talento humano de las organizaciones para atender las contingencias a las cuales debe adaptarse. Esta unidad curricular desarrolla aprendizajes y la comprensión sobre la efectividad del individuo, el líder, el equipo y la organización; con la aspiración que a futuro el profesional egresado posea el conocimiento y las habilidades que le servirán para diagnosticar, entender, explicar lo que esta sucediendo en el trabajo y para actuar en atención a la relación individuo-grupo, desempeño laboral y organizacional.

III. REQUERIMIENTOS:

La unidad curricular comportamiento organizacional es un curso que integra y refuerza los conocimientos y habilidades adquiridos en el área de la gestión del talento humano, y requiere que el participante cumpla con las unidades créditos establecidas hasta el V semestre.

IV. COMPETENCIAS:

GENÉRICAS DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

Comunicación eficaz oral y escrita: Comunica de manera clara y correcta ideas y emociones de individuos y grupos, empleando formas de transmitir, comprender y recibir ideas, pensamientos, sentimientos para intercambiar información y emociones.

atención a las exigencias individuales, grupales y de la organización en general, apoyando, facilitando el desempeño individual y grupal del talento humano.

Liderazgo y trabajo en equipo: Conduce la Integración equipos de trabajo, con adecuado desempeño de las relaciones interpersonales, en los que fomenta valores como el respeto, la responsabilidad, la unidad y la cooperación, con el propósito de desarrollar escenarios de trabajo donde se que motive y se conduzcan hacia metas comunes.

ESPECIFICAS DEL PROGRAMA ACADÉMICO

Gestión del talento humano. Comprende los niveles de actuación de las personas, a nivel individual y grupal en las organizaciones, así como las variables que lo afectan, para diagnosticar, entender y explicar el desempeño de los individuos y grupos y responder con la capacidad para solucionar problemas en el entorno laboral.

ESPECÍFICAS DE LA UNIDAD CURRICULAR

Relaciona el comportamiento individual y grupal en atención a las variables internas y externas que influyen en la organización, para diseñar e implementar programas de cambio que impacten el desempeño efectivo de las organizaciones.

Comprende las interrelaciones entre individuos y grupos, su interacción con su entorno y la conducta frente a los problemas de la organización, para direccionar los esfuerzos de las personas hacia comportamientos productivos dentro de esta. **V. CONTENIDOS:**

UNIDAD I: Comportamiento Organizacional. Marco de Actuación.		
COMPETENCIA ESPECÍFICA DE LA UNIDAD: Describe el marco del comportamiento organizacional, para entenderla como una disciplina que estudia el comportamiento de las personas en su desempeño laboral.		
Conceptual (Conocer)	Procedimental (Hacer)	Actitudinal (Ser)
Comportamiento	Define comportamiento organizacional.	

<p>Organizacional. Objetivos del estudio comportamiento organizacional. Importancia Comportamiento Organizacional en la gestión de organizaciones. Principales fuerzas que influyen en el comportamiento organizacional. Conceptos fundamentales del comportamiento organizacional. Modelos del comportamiento organizacional.</p>	<p>Interpreta la importancia mediante casos prácticos el comportamiento en las organizaciones. Identifica con ejemplos de la realidad las fuerzas que inciden en el comportamiento organizacional Reconoce los elementos presentes en los conceptos de comportamiento organizacional. Comprende mediante ejemplos los modelos del comportamiento organizacional.</p>	<p>Valora la importancia estudio del comportamiento de las personas en el trabajo Muestra creatividad en desarrollo de casos prácticos y ejemplos Establece procesos comunicación interpersonal y grupal.</p>
--	--	---

ESTRATEGIAS METODOLOGICAS.

TÉCNICAS: Investigación documental y por internet, sesiones de discusión, mapa mental, interpretar películas y videos.

ACTIVIDADES: Profesor: - Selecciona lecturas de textos y documentos web, Preparar caso práctico, preparar material de cada unidad, preparar caso de simulación, prepara la hoja final de evaluación de la unidad.

Estudiantes: - Investiga en documentos web y videos, desarrolla caso de simulación, discusión de lecturas. casos prácticos.

RECURSOS DIDÁCTICOS: Computador, Video Bean, Medios electrónicos, Pizarrón, libros de texto, internet, casos prácticos, lecturas

ESTRATEGIAS DE EVALUACION:

Actividad Evaluativa	Instrumento	Tipo de evaluación	Ponderación	Número de semana
<p>Estudiante: Realiza síntesis contenido Realiza mapa mental Caso Practico Profesor: Hoja final de evaluación.</p>	<p>Síntesis. Mapas mental Discusión Casos practico Hoja final de evaluación</p>	<p>Heteroevaluación y Coevaluación.</p>	<p>20%</p>	<p>4</p>

--	--	--	--

UNIDAD II: El individuo. Diferencias individuales en el entorno laboral		
COMPETENCIA ESPECÍFICA DE LA UNIDAD: Analiza el comportamiento que se origina de la interacción compleja entre las personas y las situaciones que se presentan en el trabajo, como una manifestación de la personalidad de los individuos.		
Conceptual (Conocer)	Procedimental (Hacer)	Actitudinal (Ser)
<p>-Diferencias Individuales. Determinantes en la personalidad. Factores hereditarios y del entorno.</p> <p>-Personalidad y comportamiento. Inteligencia emocional. Personalidad de las organizaciones</p> <p>-Actitudes claves relacionadas con el trabajo: Esperanza, Satisfacción Laboral y Compromiso Con la</p>	<p>- Interpretar las fuentes que dan forma a las diferencias personalidad.</p> <p>- Relaciona personalidad y comportamiento en el mediante el análisis critico de factores de la personalidad.</p> <p>- Describir como influyen actitudes en el desempeño</p> <p>- Interpretar mediante ejemplos actitudes relacionadas con trabajo.</p>	<p>Asume una actitud autocritica cuanto a los factores que afecta personalidad.</p> <p>Valora el concepto de emocional y de cada uno de componentes, y su aplicación en conducción de su comportamiento.</p> <p>Se muestra atento y responsable cada una de las actividades que se desarrolla,</p>
<p>Organización</p> <p>- Manejo de las emociones en trabajo.</p> <p>- Motivación en el Trabajo: herramientas.</p> <p>- Estrés y agresión en el lugar</p> <p>trabajo.</p>	<p>- Reconocer la importancia manejo de las emociones en lugar de trabajo, simulaciones.</p> <p>- Interpretar como establecimiento de y metas recompensas es un proceso ayuda a motivar a los demás.</p> <p>- Aplicar los individuales y organizacionales manejar el estrés en el lugar trabajo, mediante estudio de -</p>	<p>habilidades comunicacionales con compañeros de aula.</p> <p>Con actitud crítica refuerza comportamientos hacia manifestación de</p> <p>positivas.</p> <p>Promueve mensajes para mitigar agresión en clase.</p>

Identifica los tipos importantes
agresión en el lugar de trabajo

ESTRATEGIAS METODOLOGICAS.

TÉCNICAS: Investigación documental y por internet, sesiones de discusión, mapa mental, interpretar películas y videos, simulaciones, desarrollo de casos prácticos en equipo, test de valoración del comportamiento

ACTIVIDADES:

Profesor: - Selecciona lecturas de textos y documentos web, Preparar caso práctico, preparar material de cada unidad, preparar caso de simulación, prepara la hoja final de evaluación de la unidad, prepara test de valoración del comportamiento grupal.

Estudiantes: - Investiga en documentos web y videos. Desarrolla caso de simulación, Discusión de lecturas. Casos prácticos.

RECURSOS DIDÁCTICOS: Computador, Video Beam, Medios electrónicos, Pizarrón, libros de texto, internet, casos prácticos, lecturas

ESTRATEGIAS DE EVALUACION:

Actividad Evaluativa	Instrumento	Tipo de evaluación	Ponderación	No de semana
Estudiante: Realiza una síntesis de contenido Realiza mapa mental Caso Practico Simulación Discusión de test de valoración Profesor: Test de valoración conductual Hoja final evaluación.	Síntesis. Mapas mental Discusión Casos practico Simulación. Discusión test. Hoja final de evaluación	Heteroevaluación y Coevaluación.	20%	8

UNIDAD III: Equipos en las Organizaciones: Desarrollo, Liderazgo y Negociación.

COMPETENCIA ESPECÍFICA DE LA UNIDAD: Comprende la capacidad para apoyar, facilitar y liderar equipos de trabajo, de modo que contribuyan con efectividad al logro de los objetivos de la organización.		
Conceptual (Conocer)	Procedimental (Hacer)	Actitudinal (Ser)
<p>Características básicas de los grupos y los equipos.</p> <p>Empowerment de los equipos:</p> <p>Atributos de los tipos de equipos de trabajo</p> <p>Etapas de Desarrollo de un equipo.</p> <p>Factores que influyen en su efectividad</p> <p>Disfunciones potenciales de los equipos.</p> <p>Manejo del Conflicto. Niveles del conflicto, estilos para manejar los conflictos interpersonales.</p> <p>Negociación en el manejo de conflicto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Clasifica y ejemplifica los grupos, atendiendo a las características que los definen. - Define el termino empowerment y relaciona sus dimensiones con los equipos. - Identifica los tipos de equipos de trabajo y su aplicación en atención a los problemas de la organización. - Explica mediante ejemplos cada una de las etapas de desarrollo de un equipo. - Analiza por separado y de forma sistémica cada uno de los factores que influyen en la efectividad de un equipo. - Ejemplifica las potenciales de los equipos. - Define el término conflicto y manejo de conflicto. - Identifica los niveles del Conflicto. - Utiliza los estilos para el manejo de conflictos interpersonales comunes, con ejemplos de conflictos. - Interpreta la negociación como un proceso que requiere la aplicación de estrategias para la resolución de conflictos. 	<p>Asume con responsabilidad el desarrollo de trabajos en grupo en atención al contenido de la materia.</p> <p>Se compromete con el desarrollo de cada una de las actividades en grupo.</p> <p>Respeta y valora el trabajo e equipo.</p> <p>Se autoevalúa con actitud crítica como parte de un equipo de trabajo.</p>

ESTRATEGIAS METODOLOGICAS.

TÉCNICAS: Investigación documental y por internet, sesiones de discusión, mapa mental, interpretar películas y videos en grupo, simulaciones, desarrollo de casos prácticos en equipo, test de valoración del comportamiento grupal

ACTIVIDADES: Profesor: Selecciona lecturas de textos y documentos web, Preparar caso práctico, preparar material de cada unidad, preparar caso de simulación, prepara la hoja final de evaluación de la unidad, prepara test de valoración del comportamiento grupal.

Estudiantes: Investiga en documentos web y videos. Desarrolla caso de simulación. Discusión de lecturas. Casos prácticos.

ESTRATEGIAS DE EVALUACION:

Actividad Evaluativa	Instrumento	Tipo de evaluación	Ponderación	Número de semana
<p>Estudiante:</p> <p>Realiza una síntesis de contenido</p> <p>Realiza mapa mental</p> <p>Caso Practico</p> <p>Simulación</p> <p>Discusión de test de valoración</p> <p>Profesor:</p> <p>Test de valoración conductual</p> <p>Hoja final evaluación.</p>	<p>Síntesis.</p> <p>Mapas mental</p> <p>Discusión</p> <p>Casos practico</p> <p>Simulación.</p> <p>Discusión</p> <p>test.</p> <p>Hoja final de evaluación</p>	<p>Heteroevaluación y Coevaluación.</p>	<p>20%</p>	<p>12</p>

UNIDAD IV: Cultura Organizacional: Dinámica, Tipos, Comportamiento Ético y Socialización.

COMPETENCIA ESPECÍFICA DE LA UNIDAD: Analiza el concepto de cultura organizacional y los lineamientos gerenciales que se aplican en formar, sostener y cambiar la cultura con sentido ético, para entender como influye en el comportamiento individual y grupal en el trabajo.

Conceptual (Conocer)	Procedimental (Hacer)	Actitudinal (Ser)
<p>Cultura Organizacional.</p> <p>Concepto. Estratos de la cultura organizacional.</p> <p>Lineamientos Gerenciales para formar, sostener y cambiar una cultura.</p> <p>Tipos de Cultura. Relaciones entre cultura y desempeño.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Define el concepto de organizacional. - Identifica los estratos de la cultura organizacional, y ejemplifica cada uno de ellos. - Identifica los lineamientos gerenciales para formar, sostener y cambiar una cultura organizacional, aplicaciones prácticas. 	<p>Valora el concepto y la dinámica de cultura organizacional.</p> <p>Demuestra comprensión cuando se ejemplifican los estratos de la cultura organizacional</p> <p>Asume con responsabilidad el desarrollo de trabajos en grupo en atención al contenido de la materia.</p>

Comportamiento ético y cultura organizacional. Lineamientos gerenciales.

Proceso de Socialización en las organizaciones y su efecto en la cultura.

- Identifica los tipos de cultura y su relación con el desempeño en el trabajo.
- Describir medidas que ayuden a reducir el comportamiento carente de ética.
- Describir los pasos del proceso de socialización de los nuevos empleados y su efecto en la cultura organizacional.

Reflexiona sobre lineamientos gerenciales para generar cambios culturales en la institución.

Reflexiona críticamente sobre los efectos de la falta de ética y su efecto en la cultura organizacional

ESTRATEGIAS METODOLOGICAS.

TÉCNICAS: Investigación documental y por internet, sesiones de discusión, mapa mental, interpretar películas y videos en grupo, simulaciones, desarrollo de casos prácticos en equipo, aplicación práctica de evaluación de la cultura de la institución.

ACTIVIDADES: Profesor: Selecciona lecturas de textos y documentos web, Preparar caso práctico, preparar material de cada unidad, preparar caso de simulación, prepara la hoja final de evaluación de la unidad, prepara aplicación práctica de evaluación de la cultura de la institución.

Estudiantes: Investiga en documentos web y videos. Desarrolla caso de simulación. Discusión de lecturas.

Casos prácticos.

RECURSOS DIDÁCTICOS: Computador, Video Beam, Medios electrónicos, Pizarrón, libros de texto, internet, casos prácticos, lecturas

ESTRATEGIAS DE EVALUACION:

Actividad Evaluativa	Instrumento	Tipo de evaluación	Ponderación	Número de semana
Estudiante: Realiza una síntesis de contenido Realiza mapa mental Caso Practico Discusión Aplicación práctica Profesor: Aplicación práctica Hoja final evaluación.	Síntesis. Mapas mental Discusión Casos practico Discusión de la aplicación práctica Hoja final de evaluación	Heteroevaluación y Coevaluación.	20%	14

UNIDAD V: Gestión del Cambio Organizacional

COMPETENCIA ESPECÍFICA DE LA UNIDAD: Analiza el cambio organizacional planeado desde el enfoque económico y de desarrollo organizacional, para identificar el propósito del cambio y los medios para lograrlo mediante estrategias que minimicen la resistencia individual y organizacional.

Conceptual (Conocer)	Procedimental (Hacer)	Actitudinal (Ser)
<p>Cambio organizacional planeado. Concepto.</p> <p>Enfoque para el cambio: Económico y del Desarrollo Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Define el cambio organizacional planeado y las presiones claves que lo originan. - Diferencia los medios que se utilizan cuando se aplican los enfoques para el cambio. 	<p>Reflexiona sobre el cambio organizacional como un proceso difícil, puesto que se busca convencer a las personas de que tienen que hacer las cosas de otra manera en su ambiente laboral.</p>
<p>Resistencia al cambio: Resistencia Individual y Organizacional. Fuentes.</p> <p>Métodos para promover el cambio Planeado: Diagnóstico organizacional, Métodos interpersonales, Método de equipos, Métodos organizacionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica las razones más comunes para la resistencia individual y organizacional al cambio. - Comprende los métodos promover el cambio, ejemplos comunes. 	<p>Se muestra reflexivo ante acciones gerenciales que implementan cuando se trata de iniciar procesos de cambio.</p> <p>Reconoce las razones impulsan la resistencia individual y organizacional al cambio.</p> <p>Genera empatía y apoyo cuando se plantean retos y cambios en las actividades ha desarrollar clases.</p>

ESTRATEGIAS METODOLOGICAS.

TÉCNICAS: Investigación documental y por internet, sesiones de discusión, mapa mental, interpretar películas y videos en grupo, desarrollo de casos prácticos en equipo, Test de valoración sobre resistencia individual al cambio

ACTIVIDADES: Profesor: Selecciona lecturas de textos y documentos web, Preparar caso práctico, preparar material de cada unidad, prepara la hoja final de evaluación de la unidad, prepara Test de valoración sobre resistencia individual al cambio.

Estudiantes: Investiga en documentos web y videos. Discusión de lecturas. Casos prácticos. Realiza el test

RECURSOS DIDÁCTICOS: Computador, Video Beam, Medios electrónicos, Pizarrón, libros de texto, internet, casos prácticos, lecturas.

ESTRATEGIAS DE EVALUACION:

Actividad Evaluativa	Instrumento	Tipo de evaluación	Ponderación	No de semana
<p>Estudiante:</p> <p>Realiza una síntesis de</p>	<p>Síntesis.</p> <p>Mapas mental</p> <p>Discusión</p>	<p>Heteroevaluación</p>	<p>20%</p>	<p>16</p>

<p>contenido</p> <p>Realiza mapa mental</p> <p>Caso Practico</p> <p>Realiza Test valoración sobre resistencia individual al cambio</p> <p>Profesor: Aplicación de Test. Hoja final evaluación.</p>	<p>Casos practico</p> <p>Discusión</p> <p>práctica Test de valoración</p> <p>Hoja final de evaluación</p>	<p>y Coevaluación.</p>		
---	---	------------------------	--	--

VI. REFERENCIAS:

Balking. D. y Gómez, L. (2004). Administración. Mc Graw Hill. México

Certo, S. (2002). Administración Moderna.8va. ed. Colombia. Prentice Hall. México

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. Novena Edición. McGrawHill Interamericana, S.A: México.

Daft, R. (2004). Administración. México. Paraninfo.

Dubrin, A. (2000). Fundamentos de Administración. México. International Thomson Publishing.

Echeverría, Rafael. (2003). La Empresa Emergente. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires. Argentina. ISBN: 950 – 641 – 301 - 0

García Sanchidrián J. (2007). Haga que lo Hagan. Fundación Confemetal Editorial. España. ISBN – 13: 978 – 84 – 96743-22-9.

Hellriegel D, y Slocum J. (2009). Comportamiento Organizacional. 12ª.ed. Cengage Learning Editores. México. ISBN: 978 – 970 – 830 – 003 – 2

Pervaiz K. A, Sheherd, Charles, Ramos G. Leticia, Ramos G. Claudia. (2012). Administración de la Innovación. Pearson Educación. México. ISBN: 978-670-32-0855-0

Montúfar Guizar, R. (2013). Desarrollo Organizacional. McGraw Hill Interamericana editores. 4 Edición. México.

Robbins y Coulter. (2010). Administración. 10 Edición. Pearson Educación. México

Robbins, S. (2005). Administración. México, Pearson Educación.

