

PROGRAMA DE UNIDAD CURRICULAR

I.- DATOS GENERALES

Nombre de la Unidad Curricular:	Comportamiento Organizacional.			
Código de la Unidad Curricular:	PCAB - 00004	Categoría de la Unidad Curricular:	Escuela/Programa	
Unidad de Gestión Académica:	Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales	Nivel:	Postgrado	
Tipo de Evaluación:	Continua	N° de Unidades de Crédito:	3	
Régimen:	Semestral	N° Horas Semanales Trabajo Independiente (HTI):	6	
Taxonomía:		N° Horas Semanales de Acompañamiento Docente (HAD):	Prácticas	0
Modalidad:	Virtual Asíncrona VB CEL		Laboratorio	0
			Teóricas	3
Instancia Aprobatoria:	Facultad de Postgrado	Fecha de Aprobación:	21-06-2022	

II.- RESUMEN

El propósito de esta unidad curricular, es que el estudiante aprenda conceptos, relaciones, enfoques, así como técnicas y herramientas prácticas, sobre los siguientes aspectos: las organizaciones como sistemas, planificación, cultura, valores y diagnóstico departamental y organizacional, el proceso de toma de decisiones en una organización, el manejo de grupos y el desarrollo de grupos de excelencia, manejo de conflictos organizacionales e individuales, el manejo de la motivación, la comunicación y la eficiencia organizacional; ya que pueden serles de gran utilidad y ayudar en la práctica profesional.

Los Estudiantes al finalizar la materia serán competentes para:

- Definir, explicar y valorar el estudio sistemático del comportamiento organizacional.
- Identificar y evaluar los principales procesos organizacionales que se dan a nivel grupal, individual y sistémico.
- Comprender y reflexionar sobre los procesos de comportamiento organizacional que influyen directamente en la gestión del talento en las organizaciones.

III.- CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

COMPETENCIAS PROFESIONALES

GESTIONA CAMBIOS ORGANIZACIONALES (CPROF087):

Analiza el conjunto de factores relacionados con la dinámica de las organizaciones para promover procesos de transformación orientados a la mejora del desempeño organizacional, desarrollando acciones para facilitar las relaciones entre los actores del proceso.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Analiza y propone mejoras a los procesos organizacionales y diseños organizativos (CPROF087U01):
Analiza el trabajo en las organizaciones para proponer esquemas de organización que se ajusten a sus características.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Diseña estructuras organizativas y propone modelos de gestión y de gobierno que se ajusten a la realidad de las organizaciones.
Emplea herramientas para el análisis del trabajo y de los procesos organizacionales.

Identifica mejores prácticas para el diseño organizativo y los modelos de gobierno corporativo.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Emplea herramientas para la efectiva ejecución de procesos de cambio y desarrollo organizacional (CPROF087U02):
Gestiona procesos de cambio organizacional, empleando herramientas y técnicas asociadas a las ciencias del comportamiento para el desarrollo de las organizaciones.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Comprende la dinámica de los cambios organizacionales.
Desarrolla estrategias de intervención que faciliten los procesos de cambio y desarrollo organizacional.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Analiza variables vinculadas al comportamiento organizacional, grupal e individual (CPROF087U03):
Desarrolla diagnósticos y efectúa recomendaciones asociadas a aspectos como el clima, la cultura, el liderazgo y otras variables organizacionales relevantes en los procesos de desarrollo organizacional.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Conoce y aplica herramientas para el diagnóstico de la cultura organizacional y propone soluciones.
Conoce y aplica herramientas para el diagnóstico del clima organizacional y propone soluciones.
Conoce y aplica herramientas para la medición del liderazgo y propone soluciones.
Desarrolla y valida herramientas para la medición de otras variables organizacionales.

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS

UNIDAD TEMÁTICA I

INTRODUCCION.

TEMA 1

INTRODUCCIÓN AL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

TEMA 2

INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

TEMA 3

RESOLUCIONES Y REGLAMENTOS SOBRE: RÉGIMEN DISCIPLINARIO, REGLAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y CÓDIGO DE ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN DE LA UCAB.

UNIDAD TEMÁTICA II

NIVEL INDIVIDUAL.

TEMA 1

INSUMOS Y RESULTADOS HUMANOS:.

SUBTEMA 1.1

LA DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES.

SUBTEMA 1.2

LAS ACTITUDES Y LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.

TEMA 2

LA PERCEPCIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES.

TEMA 3

EMOCIÓN Y MOTIVACIÓN.

TEMA 3.1

LAS EMOCIONES Y LOS ESTADOS DE ÁNIMO.

TEMA 3.2

CONCEPTOS DE MOTIVACIÓN.

TEMA 3.3

MOTIVACIÓN: DE LOS CONCEPTOS A LAS APLICACIONES.

TEMA 4

PERSONALIDAD.

UNIDAD TEMÁTICA III

NIVEL GRUPAL.

TEMA 1

COMUNICACIÓN.

TEMA 2

GRUPOS Y EQUIPOS:.

SUBTEMA 2.1

FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO EN LOS GRUPOS.

SUBTEMA 2.2

LOS EQUIPOS DE TRABAJO.

TEMA 3

LIDERAZGO.

TEMA 4

PODER Y POLÍTICA.

TEMA 5

CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN.

TEMA 6

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

UNIDAD TEMÁTICA IV

NIVEL ORGANIZACIONAL.

TEMA 1

DINÁMICAS SOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES: CULTURA, CLIMA Y JUSTICIA ORGANIZACIONAL.

TEMA 2

POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS.

TEMA 3

ESTRÉS.

TEMA 4

CAMBIO ORGANIZACIONAL.

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

El profesor realiza al inicio de cada semestre la descripción de las competencias a desarrollar y el esquema de los contenidos a trabajar, e indica el material bibliográfico correspondiente a cada tema para que el alumno lo prepare previamente. Igualmente, reitera lo anterior en cada clase, puntualizando en el contenido correspondiente a cada sesión.

Hace uso estructuras textuales, es decir, la organización discursiva para agrupar las ideas que cada profesor desarrolla para ofrecer su clase, lo que garantiza que en cada sesión se realice la presentación de contenidos de forma clara y sistemática. Y, de esta manera, combina clases magistrales en los casos requeridos, con presentaciones de los alumnos e intervenciones solicitadas o espontáneas de los mismos en cada clase, ya que la incorporación de preguntas intercaladas o insertadas, mantienen la atención, favorecen la retención y la vinculación con la práctica en el ejercicio profesional. Se generan discusiones guiadas sobre las preguntas y aspectos más importantes de la materia y sobre los textos estudiados. Asimismo, se asignan trabajos prácticos para su realización dentro o fuera del aula, investigaciones para promover el desarrollo de nuevo conocimiento y para orientar el tema del Trabajo Especial de Grado, construcción de Glosario de términos, elaboración de mapas conceptuales o mentales, talleres; entre otras.

Es importante destacar que todas las estrategias mencionadas así como las de evaluación, pueden también desarrollarse apoyadas en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC): Interacción a través de la plataforma institucional Módulo 7, grupo de whatsapp, Zoom. Investigaciones en las bases de datos de la Universidad, elaboración de Blogs para compartir asignaciones.

VI.- ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

Las estrategias de evaluación que se pueden utilizar durante el desarrollo de la asignatura son: exámenes y pruebas cortas (De ensayo (desarrollo) u Objetivas) de acuerdo con el tema o contenido a evaluar, búsqueda y análisis de soporte bibliográfico para temas señalados, resúmenes, ensayos, trabajos prácticos o de investigación (individuales o en equipo, fuera o dentro del aula) basados en el análisis de los subsistemas de Recursos Humanos vistos a lo largo de la materia, en las organizaciones en las que se encuentran adscriptos los estudiantes. Presentaciones de un tema particular evaluados de acuerdo con la estructura de una clase, revisión y discusión de material bibliográfico, intervenciones en clase; entre otras.

En este sentido, cualquiera de estas actividades de evaluación puede realizarse durante el curso, como actividades formativas o sumativas. Para ello, se precisa que la Evaluación Formativa, es aquella que se realiza durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, la cual permite evidenciar el progreso del alumno y señalar los errores que deben ser subsanados. Por su parte, la Evaluación Sumativa, permite verificar el alcance de las competencias por parte del alumno, al aportar una calificación, de acuerdo con los criterios de desempeño establecidos. Examen de desarrollo escrito basado en casos y aplicaciones que ameritan la comprensión y asimilación de los temas para poderlos aplicar en la práctica.

VII.- REFERENCIAS PRINCIPALES

Robbins, S. (1999) Comportamiento organizacional. Prentice Hall.

Robbins, S. (2017) Organizational behavior. Pearson.

Yáber, G. (2007). Investigación en administración y gerencia, clasificación, organización y gestión de la investigación en los postgrados de administración y gerencia. Informe de investigaciones educativas 1