

PROGRAMA			
I.- DATOS GENERALES			
Nombre del curso:	Comportamiento Organizacional		
Código del curso:	00002	Clasificación Asignatura:	
Número de Unidades Crédito:	3	Horas de acompañamiento docente (Teoría):	2
Coordinación Académica:	Cátedras Comunes - FACES	Horas de acompañamiento docente (Práctica):	N/A
Escuela:	Escuela de Administración y Contaduría (ADCO) Escuela de Ciencias Sociales (CISO)	Horas de acompañamiento docente (Laboratorio):	N/A
Facultad	Ciencias Económicas y Sociales	Horas de Preparaduría:	N/A
Tipo de Evaluación:	Continua con Examen de Reparación	Horas de trabajo independiente recomendado al estudiante:	4
Modalidad :	Presencial	Pre-requisitos:	Gestión del Talento Humano
Tipo de Asignatura:	Obligatoria	Régimen de Estudios:	Semestral
Ubicación de la asignatura:	5° semestre	Fecha de Aprobación	Mayo 2018
		Consejo de Facultad:	

II.- JUSTIFICACIÓN
<p>La unidad curricular permite identificar, evaluar y comprender la manera en que las personas y grupos actúan dentro de las organizaciones, y cómo este comportamiento individual y grupal inciden en el desempeño de la fuerza laboral dentro de las mismas, esto permite tomar decisiones que conduzcan a mejorar la eficiencia por parte de sus integrantes, de allí la importancia para la efectividad en la gestión administrativa y gerencial.</p> <p>Adicionalmente busca entender a las organizaciones desde un enfoque interdisciplinar en un ámbito empresarial altamente dinámico, desarrollando las competencias generales de la UCAB y la competencia profesional "gestiona el talento humano".</p>

III.- CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	
Competencias Generales:	
CG1: Aprender a Aprender con Calidad:	
Utiliza estrategias de forma autónoma para incorporar e incrementar conocimientos, habilidades y destrezas en el contexto de los avances científicos y culturales requeridos para un ejercicio profesional globalmente competitivo.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
1.1. Identifica, plantea y resuelve problemas: Detecta la discrepancia entre la situación actual y la deseada, especifica lo que se necesita resolver y ejecuta acciones de manera eficiente para transformar la necesidad en logro.	1. Reconoce diferencias entre una situación actual y la deseada. 2. Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo. 3. Formula opciones de solución que responden a su conocimiento, reflexión y experiencia previa.
1.2. Demuestra conocimiento sobre su área de estudio y profesión: Domina con precisión y rapidez la terminología, procedimientos y aplicaciones de su carrera profesional.	1. Identifica términos, definiciones y ejemplos del lenguaje técnico de la profesión. 2. Explica las conceptualizaciones, métodos y aplicaciones de su disciplina. 3. Aplica con fluidez la terminología del área de estudio y profesión.
CG2: Aprender a trabajar con el otro:	
Interactúa con otros en situaciones diversas y complejas para alcanzar objetivos comunes, en un entorno donde el equilibrio de los roles: colaborador o líder y la fluidez comunicativa procuran resultados beneficiosos para todos.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
2.1. Motiva y conduce a otros hacia metas comunes: Promueve el interés, la participación y orienta el esfuerzo de otros en el logro de metas comunes.	1. Identifica claramente objetivos, metas y propósitos comunes. 2. Dialoga directa y respetuosamente con los otros para favorecer su identificación con las metas.
2.2. Toma decisiones efectivas para resolver problemas: Aplica un proceso sistemático de toma de decisiones para elegir la mejor alternativa en la resolución de problemas en beneficio propio y de los otros.	1. Identifica el problema. 2. Analiza el problema. 3. Plantea alternativas de solución. 4. Ejecuta la opción que considera más adecuada para la solución del problema.
2.3. Se comunica, interactúa y colabora con el otro: Se relaciona de manera armónica, asertiva, respetuosa y	1. Expresa en sus propias palabras lo que otras personas le comunican.

cooperativa con otras personas.	2. Valora las ideas y opiniones de otras personas. 3. Defiende sus derechos y opiniones en sus comunicaciones sin agredir al otro.
Competencias Comunes: CC1: Conoce la Gestión del Talento Humano: Conoce las áreas y procesos de la gestión del talento humano en las organizaciones, obteniendo a su vez comprensión de los distintos enfoques y modelos implementados.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
1.1. Conoce la gestión del talento humano en el marco de la gestión organizacional: Identifica con claridad la definición y alcance de la gestión del talento humano como parte del proceso de gestión organizacional.	1. Identifica procesos de la gestión organizacional sobre los cuales tiene impacto la gestión del talento humano. 2. Analiza aspectos de la gestión del talento humano que pudieran tener impacto sobre procesos de la gestión organizacional. 3. Relaciona los objetivos de la organización y sus políticas de responsabilidad social con los objetivos de la gestión del talento humano.
1.2. Conoce la composición y vinculación de las áreas y procesos de gestión del talento humano: Identifica las áreas y procesos de gestión del talento humano, construyendo una visión integral sobre los enfoques y modelos implementados.	1. Conoce las áreas y procesos de gestión del talento humano. 2. Conoce enfoques y modelos implementados para la gestión del talento humano. 3. Desarrolla indicadores de gestión de talento humano basados en los sistemas de gestión de la calidad. 4. Construye una visión integrada de la gestión del talento humano en cuanto a las áreas y procesos de las organizaciones.
1.3. Articula las relaciones laborales en el ámbito de las organizaciones: Administra procesos de negociación, concertación y diálogo en las organizaciones.	1. Planifica los procesos de negociación, evaluando el impacto de las propuestas y las opciones para el otorgamiento de beneficios. 2. Aplica estrategias de negociación, concertación y diálogo de acuerdo al caso. 3. Aplica técnicas para la argumentación y el debate.

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS	
UNIDAD I Fundamentos del Comportamiento Organizacional.	Definición, metas y fuerzas del comportamiento organizacional. La psicología, la sociología, la antropología y la administración como disciplinas de apoyo al estudio del comportamiento humano en el trabajo. Evolución histórica del comportamiento organizacional.
UNIDAD II Diversidad Cultural y Comportamiento Humano.	Cultura social y empresarial. Culturas de contexto alto y culturas de contexto bajo. Diferencias interculturales: percepciones culturales del tiempo, enfoques culturales de espacio interpersonal, lenguaje, religión y género como elementos diferenciales de la cultura social. Investigación de Hofstede y Bond sobre diferencias interculturales.
UNIDAD III Comportamiento Individual.	El autoconcepto. La autoestima y la autoeficacia como expresiones del autoconcepto. Personalidad: definición y dimensiones. El Locus o sitio de control como expresión del yo y el interior. La percepción como manifestación de las características individuales, el proceso perceptual, determinantes de la percepción, barreras y errores perceptuales. Estereotipos, percepción sobre grupos y personas, formación y mantenimiento de estereotipos. Atribución causal: Modelo de Atribución de Kelly, Modelo de Atribución de Weiner, tendencias e implicaciones de la atribución. Profecía del autocumplimiento: El efecto Pigmalión y sus implicaciones sobre el comportamiento individual.
UNIDAD IV Motivación Humana.	Conceptos básicos de motivación. Las teorías de contenido: teoría de la jerarquización de las necesidades de Maslow, teoría de la existencia, relación y crecimiento (ECR) de Alderfer, teoría de los dos factores de Herzberg, teoría de las necesidades aprendidas de Mc Clelland. Teorías de proceso: teoría de la equidad de Adams, teoría de la valencia, instrumentalidad y expectativa de Vroom. Aprendizaje y modificación de conductas: modelo de condicionamiento operante de Skinner, teoría de aprendizaje social de Albert Bandura.
UNIDAD V Procesos Grupales	Grupos: definición, tipos y funciones. El proceso de desarrollo de grupos. Roles y normas grupales. La comunicación organizacional. Disfuncionalidades de los grupos: el efecto Ash, pensamiento grupal, apoyo grupal. La política en el contexto organizacional como herramienta de influencia: tácticas políticas y gestión de la política en la organización. Conflictos interpersonales: definición, tipos, estrategias en el manejo de conflictos. Poder: definición y fuentes. Poder como recurso compartido, el modelo de Empowerment. Toma de decisiones grupal: características, ventajas y desventajas. Dirección participativa. Técnicas grupales para la resolución de problemas. Equipos de trabajo: tipos de equipos de trabajo, equipos de trabajo de alto desempeño.
UNIDAD VI Liderazgo.	Definición del liderazgo. Teoría de los rasgos. Teorías conductuales de liderazgo: estudios de la Universidad de Ohio, el Grid Gerencial de Blake y Mouton. Teorías situacionales del liderazgo: Modelo de contingencia de Fiedler, Modelo del ciclo de vida de Hersey y Blanchard, Modelo de trayectoria meta. El liderazgo carismático y transformacional.
UNIDAD VII	Cultura organizacional: concepto, manifestaciones, funciones, desarrollo de culturas de alto

Cultura y Clima Organizacional.	rendimiento, la socialización como vehículo de transmisión cultural, modelos de socialización organizacional, las tipologías culturales de Harrison. El clima organizacional: conceptos, determinantes, variables componentes y efectos sobre el desempeño corporativo.
UNIDAD VIII Diseño Estructural de Organizaciones.	El modelo mecanicista y orgánico en el diseño organizacional. Tecnología y diseño organizacional. El entorno y su influencia en el diseño de organizaciones. Diseño de organizaciones globales. El diseño de la organización y su incidencia sobre el comportamiento de los individuos y los grupos. Modelos de diseño estructural. Tendencias en el diseño de organizaciones: la organización horizontal, el modelo de red dinámica o de organizaciones modulares. La organización virtual.

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Se sugiere una combinación de estrategias, aplicadas en la unidad temática que el docente considere conveniente.

Para la presentación de conceptos, niveles, modelos y teorías, la exposición por parte del docente, apoyada con el uso de presentaciones digitales, ilustraciones, esquemas, analogías y ejemplos, facilita al estudiante la comprensión, síntesis y resumen de algunos contenidos. Se propone incorporar en esta dinámica preguntas que estimulen la curiosidad, preguntas guías o mediadoras que generen intercambio de opiniones e información en el aula,

La asignación de pequeñas investigaciones, lecturas de la bibliografía recomendada o de páginas web y materiales audiovisuales, permitirán aplicar diversas estrategias como el interrogatorio diagnóstico, control de lecturas, debates o generar una discusión de tal manera que se genere el intercambio de opiniones, moderada por el docente por medio de preguntas guías.

Se propone además aplicar en algunas sesiones el aprendizaje basado estudio de casos como medio de aprendizaje activo, con la finalidad de vincular los mismos con situaciones de la vida real, el estudio de casos permite contrastar las herramientas que ofrece la materia con la realidad.

VI.- ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

Evaluación formativa:

- Evaluaciones escritas.
- Estudio de caso individual y/o grupal.
- Simulación de procesos.
- Evaluación Continuada: talleres y controles de lectura

Evaluación continuada: Mapas mentales, ensayos individuales, controles de lectura y pruebas en línea a través de M7.

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CHIAVENATO IDALBERTO. Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. México. (2009).
- DAVIS, K.; NEWSTROM, J. Comportamiento Humano en el Trabajo. McGraw Hill. Décima edición. México. 1999.
- GIBSON, J.; IVANCEVICH, J.; DONNELLY, J. Las Organizaciones. Comportamiento, Estructura, Procesos. McGraw Hill – Irwin. Octava edición. Bogotá. 1996.
- GORDON, J. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall. Quinta edición. México. 1997.
- HELLRIGEL, D.; SLOCUM, J.; WOODMAN, R. Comportamiento Organizacional. Thomson Learning. Octava edición. México. 1998.
- HERSEY, P.; BLANCHARD, K. Administración del Comportamiento Organizacional. Liderazgo Situacional. Prentice Hall. Séptima edición. México. 1998.
- ROBBINS, S. Comportamiento Organizacional. Conceptos, Controversias y Aplicaciones. Prentice Hall. Octava edición. México. 1999.