



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

Adecuado en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID -19

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Asignatura no presencial

I. DATOS GENERALES

1.1	Departamento Académico	:	Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
1.2	Semestre Académico	:	2022 - II
1.3	Código de asignatura	:	020886
1.4	Ciclo	:	Sexto (Administración y Gestión de Recursos Humanos)
1.5	Créditos	:	3
1.6	Horas semanales totales	:	5.5
	1.6.1 Horas de teoría y práctica	:	HT 2 – HP 2
	1.6.2 Horas de trabajo independiente	:	1.5
1.7	Requisito	:	Gestión de la Calidad (Administración) / Innovación y Gestión por Competencias (Gestión de Recursos Humanos)
1.8	Docentes	:	Berlanga, Jaime / Kevans, Martha/ Vega, Germán Fernando

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación especializada, es teórico - práctica y tiene por propósito aplicar herramientas y técnicas para análisis e intervención sobre el comportamiento humano en las organizaciones.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Fundamentos del comportamiento organizacional. Procesos Individuales, interpersonales y organizacionales (Teorema de Graicunas). 2. Variables dependientes e independientes. La personalidad: Dimensiones, atributos y tipos. 3. La inteligencia emocional y las relaciones humanas. 4. Valores y comportamiento ético. Actitudes y consistencia en el trabajo. Disonancia cognoscitiva. La asignatura exige del estudiante la elaboración de un informe sobre diagnóstico organizacional para detectar factores organizacionales críticos, respecto del comportamiento de las personas en el trabajo.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1 Competencia

Aplica herramientas y técnicas para análisis e intervención sobre el comportamiento humano en las organizaciones, manifestando interés proactivo en su ejecución

3.2 Componentes

Capacidades

- Interpreta los fundamentos y características del comportamiento organizacional, en función del tipo y políticas organizacionales.
- Reconoce los componentes individuales y su influencia en la cultura organizacional, considerando la forma de convergencia en el proceso organizacional.
- Reconoce la implicancia y el impacto de la inteligencia emocional en las relaciones humanas dentro del contexto organizacional.
- Identifica los valores y el comportamiento ético en el trabajo, la disonancia cognoscitiva y su efecto en la motivación, valorando la actitud como generador de cambio y consistencia en el trabajo

Actitudes y valores

- Respeto a la persona
- Compromiso
- Conservación ambiental
- Búsqueda de la excelencia.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1					
FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. PROCESOS INDIVIDUALES, INTERPERSONALES Y ORGANIZACIONALES (TEOREMA DE GRAICUNAS)					
CAPACIDAD: Interpreta los fundamentos y características del comportamiento organizacional, en función del tipo y políticas organizacionales.					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
1	• Comportamiento organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta del sílabo: Competencia, capacidades, y contenidos. • Informa las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. • Define qué es el comportamiento organizacional, objetivos y teorías. (CPC: d, g). 	Sesión en línea 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición interactiva	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> • Visiona el video: <i>Comportamiento organizacional</i> en https://www.youtube.com/watch?v=7is56orLwuE • Participa en la discusión del resumen como parte de la construcción del conocimiento 	Sesión en línea 2 Recensión de video Diálogo - Tutoría	2 HP	
2	• Impacto del comportamiento organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Explica el impacto de los individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones. (CPC: d, k). • Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación formativa: Informe sobre diagnóstico organizacional para detectar factores organizacionales críticos, respecto del comportamiento de las personas en el trabajo basado en el caso presentado por el simulador. • Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa. 	Sesión en línea 3 Exposición dialogada Foro de discusión	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> • Lee y analiza un caso tipo: Variables del comportamiento organizacional. • Explora repositorios de información en la web para identificar y registrar fuentes de referencia con aplicación de la norma APA. Presenta el registro de por lo menos cinco (5) referencias bibliográficas pertinentes al tema del informe. • Discusión sobre el esquema y contenido del plan de investigación para realizar el informe. Presenta la estructura del plan. 	Sesión en línea 4 Actividad aplicativa Taller sobre estudio de caso Tutoría	2 HP	
3	• Aprendizaje individual y organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Explica qué es el aprendizaje individual vs el aprendizaje organizacional. • Visiona el video: <i>Aprendizaje individual y organizacional</i> en https://www.youtube.com/watch?v=Zl2UeuZ_8dk • Responde a las preguntas planteadas. 	Sesión en línea 5 Exposición dialogada Recensión de video Técnica de la pregunta	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> • Lee y analiza la lectura en inglés: <i>Comportamientos y actitudes individuales</i>. En http://2012books.lardbucket.org/pdfs/an-introduction-to-organizational-behavior-v1.1.pdf. Págs. 115, 158 y 170. (CPC: d, i). • Simulador: Presentación y familiarización del simulador Sales Manager. 	Sesión en línea 6 Actividad aplicativa Recensión de lectura Simulación /Tutoría	2 HP	
4	• Comportamiento organizacional como sistema social	<ul style="list-style-type: none"> • Interpreta a las organizaciones como sistemas sociales. CPC: d, i, k). 	Sesión en línea 7 Exposición dialogada	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> • Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿A partir de qué variables y factores se comprende el funcionamiento del comportamiento organizacional? • Monitoreo I: Entrega del plan de investigación formativa del informe (basado en el caso presentado por el simulador). • Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea 8 Actividad aplicativa Foro de discusión Tutoría	2 HP	

UNIDAD 2
VARIABLES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES. LA PERSONALIDAD: DIMENSIONES, ATRIBUTOS Y TIPOS

CAPACIDAD:

Reconoce los componentes individuales y su influencia en la cultura organizacional, considerando la forma de convergencia en el proceso organizacional.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> La personalidad. Implicancias organizacionales. Procesos perceptivos y actitudinales. Implicancias de la percepción en las decisiones organizacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Define y contextualiza la personalidad en el comportamiento laboral. Visiona el video: <i>Percepción: Comportamiento organizacional</i> en https://www.youtube.com/watch?v=NjABVv9xGyU (CPC: d, k). Visiona el video: <i>4 Tipos de Personalidad y temperamento - ¿Cuál es tu tipo de Carácter?</i> https://www.youtube.com/watch?v=fl_R4IJ-9wo Participa en la discusión del resumen como parte de la construcción del conocimiento 	Sesión en línea 9 Exposición dialogada Recensión de video Diálogo - Chat	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Simulador: SalesManager elaboración del diagnóstico y plan de actuación. Decisión de prueba. 	Sesión en línea 10 Simulación Tutoría	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> Los atributos de la personalidad de mayor influencia en el comportamiento organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica los atributos de la personalidad de mayor influencia en el comportamiento organizacional Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Qué impacto tiene la personalidad en la consecución de las metas organizacionales? 	Sesión en línea 11 Exposición dialogada Foro de discusión	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Dilema ético: Conflicto de intereses entre aspiraciones personales vs intereses organizacionales. (CPC: g). Reflexiona los valores de la cultura institucional de la USMP. 	Sesión en línea 12 Taller sobre dilema ético Discusión e Informe	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> Teorías de la motivación. El proceso de la motivación de logro. Análisis de las teorías motivacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un esquema conceptual de las teorías de motivación en el trabajador, en base a la ética y políticas empresariales. (CPC: d, g, k). Visiona el video: <i>La pirámide de Maslow</i> en https://www.youtube.com/watch?v=6tMYqO2HH00 Responde a las preguntas planteadas. 	Sesión en línea 13 Exposición dialogada Recensión de video Técnica de la pregunta	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo II: Reporte de recopilación y análisis de la información del informe (basado en resultados obtenidos en el simulador). (CPC: l). Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis de la información del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. Simulación: 1ª ronda. Informe sobre objetivos de ventas para el equipo y para cada uno de los vendedores de acuerdo a las estrategias y objetivos organizacionales. 	Sesión en línea 14 Actividad aplicativa Simulación Tutoría	2 HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> Teorías comunicacionales y lenguaje organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Ejemplifica los sistemas de comunicación organizacional descendente, ascendente, lateral. (CPC: d, k). 	Sesión en línea 15 Exposición dialogada	2 HT	1.5
	Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje. (CPC: l).		Sesión en línea 16 Evaluación Reporte	2 HP	

UNIDAD 3
LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LAS RELACIONES HUMANAS

CAPACIDAD:

Reconoce la implicancia y el impacto de la inteligencia emocional en las relaciones humanas dentro del contexto organizacional.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> Las emociones. La inteligencia emocional. 	<ul style="list-style-type: none"> Define qué son las emociones y qué es la inteligencia emocional y su implicancia en las relaciones humanas dentro del contexto organizacional (CPC: lj). 	Sesión en línea 17 Exposición dialogada Foro de discusión	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: La inteligencia emocional aplicada en las organizaciones en http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/6316/1/COL0082009-2013-1-GTH.pdf Simulación: 2ª ronda. Informe sobre el sistema de incentivos individual y colectivo de acuerdo a las políticas organizacionales 	Sesión en línea 18 Actividad aplicativa Recensión de lectura Simulación Tutoría	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones interpersonales e intra grupales. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica los fundamentos de las relaciones interpersonales e intragrupalas en las organizaciones. (CPC: d, k). Explica cómo se organizan grupos y equipos de trabajo, demostrando influencia para conseguir resultados. (CPC: d, k). Visión el video: <i>Diferencias entre grupo y equipo de trabajo</i> en https://www.youtube.com/watch?v=OjN7Y43Cefw . (CPC: d, k). Responde a las preguntas planteadas. 	Sesión en línea 19 Recensión de video Técnica de la pregunta - Foro de discusión	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura en inglés: Manejando grupos y equipos. http://2012books.lardbucket.org/pdfs/an-introduction-to-organizational-behavior-v1.1.pdf. Págs. 411, 415, 428 y 445 Monitoreo III: Presenta el esquema de redacción de informe final (basado en resultados obtenidos en el simulador). (CPC: l) Tutoría: Observa las fortalezas y debilidades en el esquema de redacción del informe final. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. Simulación: 3ª ronda. Evaluación sobre otras políticas de recursos humanos de la organización. 	Sesión en línea 20 Recensión de lectura Simulación Tutoría	2 HP	
11	<ul style="list-style-type: none"> Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y Congreso Internacional de la Facultad (CIFA). 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora reportes de participación en la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y en el CIFA. 	Sesión en línea 21 Conferencias y seminarios de discusión	2 HT	1.5
			Sesión en línea 22 Actividad aplicativa Elaboración de reportes	2 HP	
12	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Poder y Política Organizacional. Obediencia y relaciones de poder. 	<ul style="list-style-type: none"> Presenta un diagnóstico de los estilos e impacto del liderazgo. (CPC: d, k). Lee y analiza la lectura: Poder y política en las organizaciones en https://www.uv.es/garzon/psicologia%20politica/N5-5.pdf 	Sesión en línea 23 Recensión de lectura	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Simulación: 4ª ronda. Informe sobre el proceso de selección realizado e impacto en el equipo. 	Sesión en línea 24 Simulación Tutoría	2 HP	

UNIDAD 4
VALORES Y COMPORTAMIENTO ÉTICO. ACTITUDES Y CONSISTENCIA EN EL TRABAJO. DISONANCIA COGNOSCITIVA

CAPACIDAD:

Identifica los valores y el comportamiento ético en el trabajo, la disonancia cognoscitiva y su efecto en la motivación, valorando la actitud como generador de cambio y consistencia en el trabajo

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> Importancia de los valores en el trabajo. Identificación de valores que se practican. El buen trato. Reforzamiento. La teoría del conflicto. La anticipación como estrategia para reducir los conflictos en las organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Ejemplifica un programa de reforzamiento de valores en la organización. (CPC: d, g). Propone alternativas preventivas para reducir los conflictos en las organizaciones. (CPC: d, k). Visiona el video: Teoría del conflicto en https://www.youtube.com/watch?v=S_fb1k8BD4M Responde a las preguntas planteadas. 	Sesión en línea 25 Exposición dialogada Técnica de la pregunta - Foro de discusión	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Presenta el informe final de la investigación formativa (basado en resultados obtenidos en el desarrollo del caso del simulador). (CPC: l). Retroalimentación: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. 	Sesión en línea 26 Actividad aplicativa Retroalimentación	2 HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> La disonancia cognoscitiva cómo elemento perturbador de dirección en las relaciones en el trabajo. La importancia de guardar las formas. Corrupción y perversión organizacional. Actores de un sistema perverso 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza la disonancia cognoscitiva como elemento perturbador de dirección y su impacto en la curva de desmotivación y clima organizacional en (CPC: d, g, k). Visionado de video: ¿Qué es la disonancia cognoscitiva? en https://www.youtube.com/watch?v=Qe3ksg_M_i0 (CPC: d, g). Participa en la discusión del resumen como parte de la construcción del conocimiento 	Sesión en línea 27 Exposición dialogada Recensión de video Diálogo - Chat	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: La perversión en las organizaciones. (CPC: d, g). Simulación: Informe final. Evaluación global de resultados del negocio y sobre la organización alcanzados con la gestión del equipo de ventas (satisfacción/motivación individual y colectiva de los vendedores vs productividad). 	Sesión en línea 28 Actividad aplicativa Reporte de estudio de caso Simulación Tutoría	2 HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración del informe. 	<ul style="list-style-type: none"> Precisa los objetivos alcanzados con la asignatura. Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe. 	Sesión en línea 29 Presentaciones efectivas por equipos	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Valora la significatividad de las características individuales en el comportamiento organizacional y el desarrollo de las organizaciones. Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe. 	Sesión en línea 30 Presentaciones efectivas por equipos	2 HP	
16	<p>Examen final: Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje. (CPC: l).</p>		Sesión en línea 31 Evaluación	2 HT	1.5
			Sesión en línea 32 Reporte	2 HP	

V. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

- La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orientan al desarrollo de capacidades y la construcción de saberes por los estudiantes, aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social. Se toma en cuenta contenidos transversales del Componente Profesional Común – CPC – propios de las carreras de negocios, en el marco de la acreditación de ACBSP.
- Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias del aprendizaje y enseñanza basado en problemas, las técnicas de la problematización y la contextualización de los contenidos educativos, el estudio de casos, la lectura comprensiva (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros, v ideos explicativos (recensión), plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa asíncrona, entre otros.
- Especial mención merece la aplicación del método investigativo orientado a la búsqueda creadora de información, que propicia en el estudiante un mayor nivel de independencia cognoscitiva y pensamiento crítico, acorde con las exigencias de la sociedad actual caracterizada por el valor del conocimiento y su aplicación práctica en la solución de problemas que nos plantea la realidad y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.
- Por ello, de acuerdo con el modelo educativo, el profesor se constituye en un auténtico mediador entre la cultura, la ciencia, los saberes académicos y las expectativas de aprendizaje de los estudiantes; organiza, orienta y facilita, con iniciativa y creatividad, el proceso de construcción de sus conocimientos. Proporciona información actualizada y resuelve dudas de los estudiantes incentivando su participación activa. El estudiante asume responsabilidad en la construcción de sus conocimientos durante las sesiones, en los trabajos por encargo asignados y en la exigencia investigativa del sílabo.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

- Libros digitales, portafolio, clases en línea, foros, chats, correo, video tutoriales, wikis, blog, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, entre otros.

VII. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El sistema de evaluación del aprendizaje comprende:

- **Evaluación diagnóstica.** Se realiza al inicio de la asignatura y de las sesiones de aprendizaje, para conocer los saberes que los estudiantes poseen a l emprender el estudio de los contenidos educativos programados y sirve al profesor para adoptar las decisiones académicas pertinentes. Su aplicación es de responsabilidad profesional en su función docente.
- **Evaluación de proceso (EP).** Se realiza a través de la observación progresiva del desempeño del estudiante en la realización de la exigencia académica de la asignatura y las actividades de aprendizaje significativo previstas en el sílabo. **Evalúa preferentemente el saber hacer y las actitudes** de las capacidades demostradas por los estudiantes. Se consolida y reporta mensualmente al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, en las fechas programadas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: $EP = (EP1 \times 0.25) + (EP2 \times 0.25) + (EP3 \times 0.25) + (EP4 \times 0.25)$.
- **Evaluación de resultados (ER).** Se realiza mediante la aplicación de un examen parcial (Ep) y otro examen final (Ef), elaborados técnicamente por el profesor, considerando los siguientes dominios de aprendizaje: a) conocimiento (manejo de información), b) comprensión, c) aplicación, d) análisis, e) síntesis y f) evaluación (juicio de valor), **examinándose preferentemente el saber conceptual y el saber hacer.** Los resultados son reportados al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, dos veces durante el semestre, en las fechas establecidas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderadode las dos evaluaciones escritas programadas: $ER = (Ep \times 0.4) + (Ef \times 0.6)$.

El Promedio final (PF) resulta de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$PF = \frac{EP+ER}{2}$$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

Bibliográficas

- Alles, M. A. (2010). *Conciliar vida profesional y personal: Dos miradas: organizacional e individual.* Buenos Aires: Granica
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional.* (13a ed.) México, D.F: Pearson Educación.
- Davis, K. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11a ed.). México: McGraw-Hill.

Cobertura del Componente Profesional Común (CPC) por áreas (expresadas en horas durante el semestre)

a) Marketing	b) Finanzas	c) Contabilidad	d) Gestión	e) A. Legal	f) Economía	g) Ética	h) D. Global	i) Sis. Información	j) Cuantitativo	k) Política	l) Integradora	Carga total del estudiante
0	2	0	43	0	0	9.5	0	4	1.5	16.5	11.5	88

Sistematizado por: Vega, German Fernando/ Villar, Hugo/ Álvarez, Hugo/ Javier Ramírez Corzo

Fecha: 30 de julio de 2022

Revisión Pedagógica: René Del Águila Riva