FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES

1.	Departamento Académico	: Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
2.	Escuelas Profesionales	: Administración /Administración de Negocios Internacionales/ Gestión de Recursos Humanos/ Marketing.
3.	Programa	: Pregrado
4.	Semestre Académico	: 2023 – I
5.	Tipo de asignatura	: Obligatoria
6.	Modalidad de asignatura	: Virtual
7.	Código de asignatura	: 13005704044
8.	Ciclo	: Cuarto
9.	Créditos	: 4
10.	**Horas semanales totales**	: 7
	Horas lectivas teoría	: 3
	Horas lectivas practica	: 2
	Horas lectivas totales	: 5
	Horas no lectivas de teoría	: -
	Horas no lectivas de práctica	: -
	Horas no lectivas totales	: -
	Horas de trabajo independiente	**: 2**
11.	Requisito	: Gestión de personas
12.	Docentes	: Berlanga, Jaime/ Vega, Germán.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de estudios específicos, tiene como propósito analizar con sentido crítico os diferentes factores que intervienen en el comportamiento de las organizaciones, considerando el contexto, fuentes de información y hechos de la realidad y el rol que juegan las personas de manera individual y colectiva.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Fundamentos del comportamiento organizacional. Procesos Individuales, interpersonales y organizacionales 2. Evaluación de comportamientos del personal, consideración de variables dependientes e independientes 3. La inteligencia emocional y uso de tecnología en las relaciones humanas. 4. Valores y comportamiento ético del Capital Humano. Actitudes y consistencia en el trabajo. Disonancia cognoscitiva. Motivación

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

Liderazgo

Lidera y participa activamente en equipos de trabajo, se compromete con las tareas y logros de los mismos

3.2 Componentes

Capacidades

- Conduce equipos de trabajo, comprometiéndose con las tareas y logros de los mismos.
- Valora el nivel de contribución personal y de calidad en el desarrollo de las organizaciones.
- Utiliza herramientas tecnológicas en la gestión de las organizaciones, de manera eficiente.
- Diseña operativa y estratégicamente la gestión del capital humano en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados de la empresa.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona
- Integridad (honestidad, equidad, justicia, solidaridad y vocación de servicio)
- Liderazgo (académico, tecnológico y otros)
- Compromiso con el desarrollo del país.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. PROCESOS INDIVIDUALES, INTERPERSONALES Y ORGANIZACIONALES								
CAPACIDAD: Conduce equipos de trabajo, comprometiéndose con las tareas y logros de los mismos.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DEAPRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
1	• Comportamiento organizacional.	• Comprende los alcances del silabo: competencia, capacidades, y contenidos. • Informa las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. • Elabora el concepto de comportamiento organizacional, objetivos y teorías.	Sesión 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición interactiva	3	2	-	-	2
		• **Actividad 1:** Visionado de video: Comportamiento organizacional en https://www.youtube.com/watch?v=7is56orLwuE • Participa en la discusión del resumen como parte de la construcción del conocimiento	Sesión 2 Actividad Recensión de video Taller					
2	• Impacto del comportamiento organizacional.	• Explica el impacto de los individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones. • 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 3 Exposición dialogada Foro de discusión	3	2	-	-	2
		• **Actividad 2:** Estudio de caso, lee y analiza un caso tipo sobre variables del comportamiento organizacional. • Explora repositorios de información en la web para identificar y registrar fuentes de referencia con aplicación de la norma APA • Discusión sobre el esquema y contenido del plan de investigación para realizar el informe.	Sesión 4 Actividad aplicativa Taller					
3	• Aprendizaje individual y organizacional, retos y oportunidades	• Comprende qué es el aprendizaje individual vs el aprendizaje organizacional, sus retos y oportunidades. • Visiona el video Aprendizaje individual y organizacional en https://www.youtube.com/watch?v=ZI2UeuZ_8dk • Responde a las preguntas planteadas.	Sesión 5 Exposición dialogada Taller sobre recensión de video	3	2	-	-	2
		• **Actividad 3:** Lee y analiza la lectura en inglés: Comportamientos y actitudes individuales. En http://2012books.lardbucket.org/pdfs/an-introduction-to-organizational-behavior- v1.1.pdf. Págs. 115, 158 y 170.	Sesión 6 Actividad aplicativa Recensión de lectura					
4	• Comportamiento organizacional como sistema social, estimulación del cambio y de la innovación	• Interpreta a las organizaciones como sistemas sociales. • Elabora un diagrama de los componentes del comportamiento organizacional como sistema.	Sesión 7 Exposición dialogada	3	2	-	-	2
		• Taller: Responde a la pregunta: ¿A partir de qué variables y factores se comprende el funcionamiento del comportamiento organizacional? • **Actividad 4: Monitoreo I.** Presenta el plan de investigación formativa para la elaboración del diagnóstico organizacional para detectar factores organizacionales críticos, respecto del comportamiento de las personas en el trabajo. • Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones.	Sesión e8 Actividad aplicativa Realimentación docente					

UNIDAD 2
EVALUACIÓN DE COMPORTAMIENTOS DEL PERSONAL, CONSIDERACIÓN DE VARIABLES DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES

CAPACIDAD:
Valora el nivel de contribución personal y de calidad en el desarrollo de las organizaciones

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
5	• La personalidad. Implicancias organizacionales • Procesos perceptivos y actitudinales. Implicancias de la percepción en las decisiones organizacionales.	• Define y contextualiza la personalidad en el comportamiento laboral. • Visiona el video: Percepción: Comportamiento organizacional en https://www.youtube.com/watch?v=NjABVv9xGyU	Sesión en línea N° 9 Exposición dialogada Recensión de video Diálogo	3	2	-	-	2
		• Actividad 5: Identifica los indicadores clave para evaluar el comportamiento del personal	Sesión en línea N° 10 Taller Comunicación de resultados					
6	• Los atributos de la personalidad de mayor influencia en el comportamiento organizacional y los valores	• Identifica los atributos de la personalidad de mayor influencia en el comportamiento organizacional • visiona el video: 4 Tipos de Personalidad y temperamento - ¿Cuál es tu tipo de Carácter? https://www.youtube.com/watch?v=fl_R4IJ-9wo Actividad 6: Redacta los objetivos de la evaluación del comportamiento del personal en las organizaciones, con fines de mejora.	Sesión en línea N° 11 Exposición dialogada Foro de discusión	3	2	-	-	2
		• Dilema ético: Conflicto de intereses entre aspiraciones personales vs intereses organizacionales. • Reflexiona los valores de la cultura institucional de la USMP.	Sesión en línea N° 12 Taller sobre dilema ético y reflexión de valores Discusión e Informe					
7	• Teorías de la motivación. El proceso de la motivación de logro. Análisis de las teorías motivacionales y de expectativas	• Interpreta la escala de valores propuesta por Maslow. • Visiona el video: La pirámide de Maslow en https://www.youtube.com/watch?v=6tMYqO 2HH00 • **Actividad 7:** Identifica los principales indicadores para mediar la motivación de los trabajadores en las organizaciones.	Sesión en línea N° 13 Exposición dialogada Recensión de video Técnica de la pregunta	3	2	-	-	2
		• **Monitoreo II:** Presenta el **reporte de recuperación y análisis de la información para la elaboración del diagnóstico.** • **Tutoría**: Presenta fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis de la información del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones.	Sesión en lí nea N° 14 Actividad aplicativa Tutoría					
8	• Teorías comunicacionales y lenguaje organizacional.	• Comprende el proceso y características de la comunicación organizacional. • **Actividad 8**: Ejemplifica los sistemas de comunicación organizacional descendente, ascendente, lateral.	Sesión en línea N°15 Actividad apliucativa	3	2	-	-	2
	Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje.		Sesión en N° 16 Evaluación Reporte					

UNIDAD 3 LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y USO DE TECNOLOGÍA EN 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 NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
9	• La inteligencia emocional. • Manejo de las emociones en las organizaciones	• Explica qué son las emociones y qué es la inteligencia emocional y su implicancia en las relaciones humanas dentro del contexto organizacional	Sesión en línea N°17 Exposición dialogada	3	2	-	-	2
		• **Actividad 9:** Lectura y recensión de texto López-Zafra y Pulido-Martos. (2020). La inteligencia emocional en las organizaciones: Madrid: Editorial Síntesis, S. A. pp.65-86. https://www.sintesis.com/data/indices/9788413570518.pdf	Sesión en línea N° 18 Actividad aplicativa Recensión de lectura					
10	• Relaciones interpersonales e intra grupales. • Propiedades de los grupos, sus roles, normas, cohesión y diversidad.	• Explica los fundamentos de las relaciones interpersonales e intragrupales en las organizaciones. • Explica cómo se organizan grupos y equipos de trabajo, demostrando influencia para conseguir resultados. • Actividad sobre Visionado de video: Diferencias entre grupo y equipo de trabajo en https://www.youtube.com/watch?v=OjN7Y43Cefw . • Responde a las preguntas planteadas.	Sesión en línea N° 19 Recensión de video Técnica de la pregunta - Foro de discusión	3	2	-	-	2
		• **Actividad 10:** Taller 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	Sesión en línea N° 20 Actividad aplicativa Recensión de lectura					
11	• XIV Jornada de Intercambio de Experiencias mpresariales y de Negocios	• **Actividad 11:** Elabora reportes de participación en la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios.	Sesión en línea N° 21 Conferencias y seminarios de discusión Elaboración de reportes	3	2	-	-	2
			Sesión en línea N° 22 Conferencias y seminarios Elaboración de reportes					
12	• Importancia de la tecnología en las relaciones humanas.	• Resuelve un caso didáctico sobre utilización de las TIC en escenarios de comunicación digital. • Lectura y recensión de texto López-Zafra y Pulido-Martos. (2020). La inteligencia emocional en las organizaciones: Madrid: Editorial Síntesis, S. A. pp.139--164. https://www.sintesis.com/data/indices/9788413570518.pdf	Sesión en línea N° 23 Actividad aplicativa Caso didáctico Recensión de lectura	3	2	-	-	2
		• **Actividad 12: Monitoreo III.** Presenta el esquema de redacción y avance del informe de investigación formativa.	Sesión en línea N° 24 Presentaciones efectivas Realimentación docente					

UNIDAD 4 VALORES Y COMPORTAMIENTO ÉTICO DEL CAPITAL HUMANO. ACTITUDES Y CONSISTENCIA EN EL TRABAJO. DISONANCIA COGNOSCITIVA. MOTIVACIÓN								
CAPACIDAD: Diseña operativa y estratégicamente la gestión del capital humano en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados de la empresa.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
13	• 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.	• Ejemplifica un programa de reforzamiento de valores en la organización. • Propone alternativas preventivas para reducir los conflictos en las organizaciones. • Actividad: sobre Visionado de video: Teoría el conflicto en https://www.youtube.com/watch?v=S_fb1k8BD4M • **Actividad 13**: Elabora una escala de valores organizacionales para afrontar las crisis empresariales.	Sesión en línea N° 25 Exposición dialogada Sesión en línea N° 26 Actividad aplicativa Retroalimentación	3	2	-	-	2
14	• 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	• Analiza la disonancia cognoscitiva como elemento perturbador de dirección y su impacto en la curva de desmotivación y clima organizacional en • Actividad: sobre Visionado de video: ¿Qué es la disonancia cognoscitiva? en https://www.youtube.com/watch?v=Qe3ksg_M_i0 • Participa en la discusión del resumen como parte de la construcción del conocimiento • **Actividad 14:** Desarrolla el caso La perversión en las organizaciones. • **Monitoreo IV.** Presenta el informe final de la investigación formativa	Sesión en línea N°27 Exposición dialogada Recensión de video Diálogo - Chat Sesión en línea N°28 Actividad aplicativa Reporte de estudio de caso Realimentación docente	3	2	-	-	2
15	• Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración del informe.	• **Actividad 15:** Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe.	Sesión en línea N° 29 Presentaciones efectivas Sesión en línea N°30 Presentaciones efectivas	3	2	-	-	2
16	**Examen final:** Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje.		Sesión en línea N°31 Evaluación Sesión en línea N°32 Reporte	3	2	-	-	2

V. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

- La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orienta al desarrollo de capacidades y logro de la competencia del perfil profesional de los graduados, en correspondencia al modelo educativo y enfoque pedagógico asumido por la USMP. Ello supone que la adquisición de conocimientos por el estudiante no es resultante de la transmisión de la información por el docente, sino que es una construcción individual del propio estudiante en un contexto social en el que se relacionan, de manera activa, las estructuras cognitivas ya existentes con los nuevos contenidos por aprender; aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social, por lo que el estudiante es considerado el actor principal de su aprendizaje y el profesor un mediador, organizador y orientador de experiencias de aprendizaje que los estudiantes han de vivir, a lo largo de su formación.

- Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias de 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 de textos impresos, visuales y audiovisuales (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros; plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa asincrónica, entre otras. 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.

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 al 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 x 0.25) + (EP2 x 0.25) + (EP3 x 0.25) + (EP4 x 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 ponderado de las dos evaluaciones escritas programadas: ER = (Ep x 0.4) + (Ef x 0.6).

El Promedio final (PF) resulta de la aplicación de la siguiente fórmula: $PF = \frac{EP+ER}{}$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alles, M. A. (2010). *Conciliar vida profesional y personal: Dos miradas: organizacional e individual.* Buenos Aires: Granica
- López-Zafra, E. y Pulido-Martos, M. (2020). *La inteligencia emocional en las organizaciones: Madrid: Editorial Síntesis,* S. A. https://www.sintesis.com/data/indices/9788413570518.pdf
- 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.

Sistematizado por: Javier Ramírez Corzo	Fecha: 30 de junio de 2023	Revisión Pedagógica: René Del Águila Riva