



PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

I. Identificación

Área: Administración de Empresas

Asignatura: Comportamiento Organizacional

Código: CMO322300

Horas de clase en el semestre / ciclo: 60

Horas de Aprendizaje Autónomo: 60

Nº de Créditos: 4

Prerrequisitos: Gestión de Empresas

Semestre / Ciclo: Cuarto

II. Fundamentación

El profesional que comprende el comportamiento organizacional se caracteriza por ser consciente de los diversos factores humanos dentro del centro de trabajo, sin necesidad de estar desempeñándose en un área de recursos humanos. Tiene una visión del empleado como una persona compuesta por una serie de actitudes, creencias, emociones e ideas que determinan su comportamiento dentro de la organización que puede apoyar o perjudicar su desempeño.

Puede predecir el comportamiento de los empleados ante situaciones de cambio en la organización, así como posibles conflictos que puedan surgir producto de la política organizacional o del tipo de comunicación que utilizan los empleados. Tiene una visión más integral de la organización y puede apoyar procesos de cambio, así como puede realizar propuestas de mejora dentro de su propia área o a nivel de la organización debido a que comprende las necesidades de sus compañeros, subordinados o clientes.

III. Competencias generales

1. Desarrolla y Aplica Instrumentos para comprender y diagnosticar la Dinámica de las Interacciones Humanas en la organización.
2. Cuenta con un repertorio de Técnicas para intervenir positivamente en el Desarrollo de Capacidades, habilidades y Destrezas del Individuo y del Grupo
3. Diseña e implementa Programas De Entrenamiento laboral adecuados a las necesidades de cada organización. Incluyendo Competencias de como el Liderazgo, la Innovación, el Trabajo en Equipo y la Comunicación Eficaz.
4. Facilita el Desarrollo de las cualidades Personales, la Identidad cultural, el Respeto y la Influencia de la Comunicación en las Fases de Liderazgo y Sus Características, estimulando el Desarrollo de Ventajas Comparativas, e intensificando el desenvolvimiento de los Recursos Humanos.

Aprobado por: Rectorado	Validado por: Gestión de Proyectos
Fecha: 2017	Fecha: 2017



5. Utiliza sus habilidades de Liderazgo para innovar el funcionamiento dentro de la Organización, y promover soles Retos de que permitan el desarrollo de los Trabajadores.

IV. Competencias específicas

- 1.1 Desarrolla Instrumentos de Diagnóstico para comprender en forma Sistemática y Objetiva la Dinámica de las Interacciones Humanas en la organización.
- 1.2 Desarrolla Propuestas de Mejora Que permitan Que la Dinámica de las Interacciones Humanas en la Organización incremente El Desempeño y la Satisfacción Laboral.
- 1.3 Aplica Instrumentos de Diagnóstico para comprender en forma Sistemática y Objetiva la Dinámica de las Interacciones Humanas en la organización.
- 1.4 Aplica Propuestas de Mejora que permitan que la Dinámica de las Interacciones Humanas en la Organización incremente el Desempeño y la Satisfacción Laboral.
- 2.1 Cuenta con un repertorio de Técnicas y Estrategias para intervenir Positivamente en el Desarrollo de Competencias Empresariales, en el Individuo y el Grupo.
- 2.2 Identifica aquellas brechas en la organización en donde es necesario intervenir y recolectar información que le permita realizarlo adecuadamente.
- 2.3 Valora el comportamiento Individual y grupal de las Personas que permita mejorar sus Acciones.
- 2.4 Promueve Actitudes Positivas en el Aula de Estudio y Alcanza la Integración de los Actores y / o Estudiantes.
- 3.1 Evalúa El Desempeño Laboral y Diagnostica los factores de que causan el incremento o disminución de la Capacidad de los Empleados.
- 3.2 Diseña e implementa Programas De Entrenamiento laboral formulados en torno a estándares de Calidad y Coherencia a las necesidades de cada organización.
- 3.3 Utiliza Estrategias de como la Motivación para mejorar el Desempeño de los estudiantes de activos en las Labores Educativas.
- 3.4 Identifica las Fortalezas de Los Empleados y las Promueve la de la estafa finalidad de empoderarlos y Fomentar su Liderazgo personal.
- 4.1 Facilita el Desarrollo de la Organización identificando aquellas Fortalezas de la Organización que pueden convertirse en sus Ventajas Comparativas.
- 4.2 Estimula el desenvolvimiento de sus Recursos Humanos, Promoviendo las Capacidades de los Miembros de la Organización y Aprovechando las Fortalezas de la cultura organizacional.
- 4.3 Fomenta el Desarrollo de Nuevos Líderes y lideresas, Promoviendo sus Capacidades y desenvolvimiento en su entorno laboral.
- 4.4 Promueve el respeto, la equidad y Convivencia Pacífica en la organización, así como la Iniciativa personal con el de fin de desarrollar el Liderazgo organizacional.

Aprobado por: Rectorado	Validado por: Gestion de Proyectos
Fecha:2017	Fecha:2017



- 5.1 Utiliza Recursos motivacionales para promover el Liderazgo por instancia de parte de Los Empleados, y Fomentar la toma de Decisiones, el Desarrollo y el emprendimiento personal.
- 5.2 Recurre a las habilidades de Liderazgo adquiridas para poder manejar conflictos y negociar con las partes involucradas.
- 5.3 Elabora Estrategias de que les faciliten Liderar el Proceso de cambio dentro de la Organización y crear un clima de confianza del entre los empleados.
- 5.4 Innova en la organización a través del fomento de la Comunicación Entre los Trabajadores y sus superiores, componiendo así Nuevos Valores y Metas dentro de la cultura de la Empresa.

V. Contenidos

- **Módulo 1: Introducción al Comportamiento Organizacional. Aptitudes Gerenciales. Comportamiento Individual.**

Comportamiento Organizacional Definición. Disciplinas que influyen.

Comportamiento organizacional y diseño organizacional.

Importancia del CO.

Comportamiento Individual

Las aptitudes.

El Proceso de Aprendizaje.

Aptitudes Gerenciales

- **Módulo 2: Valores y actitudes. Concepto y componentes de la actitud/Personalidad/Valores y actitudes.**

Valores y actitudes.

Concepto y componentes de la actitud.

Personalidad.

La personalidad de las organizaciones.

Entendiendo el impacto de la personalidad en el comportamiento organizacional

-**Módulo 3: Percepción/La motivación en el comportamiento organizacional/Percepción.**

Percepción:

Conceptos, factores que influyen.

La motivación:

La motivación en el comportamiento organizacional

- **Módulo 4: El Liderazgo Organizacional/La transformación de grupo a equipo y viceversa: Grupos y equipos/El Liderazgo Organizacional.**

El Liderazgo Organizacional: Concepto del liderazgo. Primeras teorías del liderazgo.

Estilos de liderazgo contemporáneos.

La transformación de grupo a equipo y viceversa: Grupos y equipos.

Diferencia entre grupos y equipos.

Etapas de desarrollo de un equipo.

La importancia de los equipos para el desempeño en la organización.

Aprobado por: Rectorado	Validado por: Gestion de Proyectos
Fecha:2017	Fecha:2017



- **Módulo 5: Emociones y tensión laboral/Negociación y conflictos dentro de las organizaciones/Emociones y tensión laboral**

Emociones y tensión laboral: Definición y características de las emociones.

Cómo influyen las emociones en el trabajo/profesión?

La inteligencia emocional: Anatomía de la Inteligencia Emocional.

Ansiedad y estrés: Fuentes y efectos de la tensión laboral.

Síndrome de Burnout: Afronete de la tensión laboral.

Negociación y conflictos dentro de las organizaciones.

- **Módulo 6: El imperativo de la comunicación en las organizaciones/Cultura Organizacional/Comunicación en la Organización**

Funciones de la comunicación. Comunicación organizacional interna.

El proceso de la comunicación. Subsistema de comunicación institucional o Redes formales. Rumores.

Cultura organizacional: Definición, características. Importancia.

- **Módulo 7: Poder y política en la organización/Cambio organizacional/Poder y política en la organización.**

Poder y política en la organización: Definición. Diferencias entre poder y liderazgo.

El poder en las organizaciones. Enfoques principales

Cambio organizacional: Definición. Factores que presionan al cambio. La resistencia al cambio.

VI. Orientaciones metodológicas

La orientación adoptada por el docente depende de aspectos como los recursos aprovechables, el número de alumnos y la normalidad en el desarrollo del curso académico. Desde esta configuración, para el desarrollo del programa de las asignaturas se pretende sean desarrolladas una parte teórica y otra práctica, que se complementan y se organizan. En este contexto, la participación interactiva entre docentes y estudiantes serán la principal herramienta, así mismo se emplearán, video-proyector, para la exposición de los distintos temas del programa a través de foros, videos conferencias. También se hará uso de ejercitatorios, producción de monografías el uso de las tutorías es de vital importancia para guiar y orientar al alumno. Para fortalecer la parte Práctica La carrera tiene una mirada a través de profesionales del sector y mediante el uso de conferencias o visitas a empresas, con el propósito que el estudiante se acerque, al escenario real en la que se desempeñara como profesional.

VII. Orientaciones para la evaluación de los aprendizajes

El esquema de evaluación se ajusta a las características de las asignaturas y al desarrollo didáctico. En todo momento, se privilegiará la evaluación continua y de avance sobre proceso del estudiante, de carácter formativo, sobre la evaluación sumativa. El docente evalúa a los estudiantes cumpliendo estrictamente el esquema de evaluación aprobado en

Aprobado por: Rectorado	Validado por: Gestion de Proyectos
Fecha:2017	Fecha:2017



el programa oficial vigente. De todas formas, la USIL establece un 60% para la evaluación permanente de los procesos de aprendizaje y un 40% para la evaluación final.

El esquema actual es como sigue:

60 % proceso + 40 % examen final = 100 % Total.

70 % mínimo de calificación final para aprobar la asignatura (escala de notas)

Sistema de calificación (Según capítulo IV del Manual del Estudiante)

La escala de notas del 1 al 5 corresponde al modelo habilitado por el Gobierno Nacional del Paraguay para la educación universitaria de la siguiente manera:

Reprobado: 1 Insuficiente

Aprobado: 2 Regular, 3 Bueno, 4 Distinguido, 5 Sobresaliente

ESCALA
1-69 = 1
70-77 = 2
78-85 = 3
86-93 = 4
94-100 = 5

VIII. Bibliografía básica

- James L. Gibson; John M. Ivancevich y James H. Donnelly. Las organizaciones: (2012) Comportamiento, estructura procesos. Interamericana de México. McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. (2013) Comportamiento organizacional Decimoquinta edición PEARSON, México.
- Robert DAILEY (2012) Comportamiento Organizacional. Escuela de Negocios de Edimburgo Heriot-Watt University Edinburgh EH14 4AS Reino Unido.

Aprobado por: Rectorado	Validado por: Gestion de Proyectos
Fecha:2017	Fecha:2017