



“Año de la Unidad, la Paz y el desarrollo”

## SÍLABO

**ASIGNATURA: Comportamiento Organizacional**

**CÓDIGO: 101222**

### I. DATOS GENERALES

1.1. DEPARTAMENTO ACADÉMICO	: Gestión Empresarial
1.2. ESCUELA PROFESIONAL	: Adm. de Turismo y de Neg. Internacionales
1.3. CARRERA PROFESIONAL	: Administración de Turismo
1.4. CICLO DE ESTUDIOS	: IV
1.5. CRÉDITOS	: 3
1.6. DURACION	: 16 Semanas
1.7. HORAS SEMANALES	: 4
1.7.1. Horas de teoría	: 2
1.7.2. Horas de práctica	: 2
1.8. MODALIDAD	: Presencial
1.9. PLAN DE ESTUDIOS	: 2019
1.10. INICIO DE CLASES	: 02 de octubre de 2023
1.11. FINALIZACIÓN DE CLASES	: 19 de enero de 2024
1.12. REQUISITO	: Administración II
1.13. DOCENTE	: Francisco Gómez Mego
1.14. SEMESTRE ACADÉMICO	: 2023-II

### II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de estudios de especialidad, es teórico – práctica y tiene el propósito de conocer el marco conceptual de las organizaciones. Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Las organizaciones, la cultura organizacional, el desarrollo organizacional y los sistemas administrativos. 2.El ambiente organizacional, los objetivos individuales y organizacionales. 3.Desarrollo organizacional, los roles, papel y comportamiento de los gerentes. 4. Los grupos en las organizaciones, el poder y la influencia en las decisiones.

La tarea académica exigida al estudiante es la monografía y análisis del comportamiento organizacional en una empresa del sector turismo.

### **III. COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA**

Analiza y explica la importancia del comportamiento humano en las organizaciones y la trascendencia de la Gestión del Talento Humano para el cambio y desarrollo efectivo de las organizaciones.

### **IV. CAPACIDADES**

C1:

Identifica, explica y analiza los fundamentos del comportamiento organizacional, base para iniciarse en las competencias gerenciales.

C2:

Explica y describe la influencia de las aptitudes, actividades, valores e inteligencia emocional para mejorar y desarrollar el comportamiento de las personas.

C3:

Explica la cultura organizacional e identifica el empowerment y trabajo en equipo como elementos fundamentales del desarrollo y eficacia de los grupos.

C4:

Explica y aplica los conocimientos del sistema organizacional desde la perspectiva de la gestión del talento humano.

### **V. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS**

UNIDAD I						
LAS ORGANIZACIONES, LA CULTURA ORGANIZACIONAL, EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS						
C1: Identifica, explica y analiza los fundamentos del comportamiento organizacional, base para iniciarse en las competencias gerenciales						
Semana	Contenidos Conceptuales	Contenidos Procedimentales	Contenidos Actitudinales	Tipo (*)	Criterios de Evaluación	Instrumentos de Evaluación
Nº01 02 – 06 oct.	Evolución del comportamiento Organizacional. Disciplinas científicas del comportamiento organizacional.	Describe la importancia del comportamiento organizacional en el desarrollo de las empresas, contrastando la visión personal e institucional, promoviendo el cambio personal.		S-A	Comprensión de lectura y capacidad analítica.	Mapa conceptual
Nº02 09 – 13 oct.	Fundamentos del comportamiento individual, factores que determinan la personalidad y el impacto del aprendizaje.	Describe la personalidad del individuo y su relación con el tipo de trabajo que desempeña. Identifica su propia personalidad y evalúa los diferentes tipos para conocer las personalidades.	Valora la complejidad de las organizaciones e identifica diferentes tipos de personalidad e su influencia en la organización, estima y reconoce la importancia de la percepción de los trabajadores en sus ambientes de trabajo.	S-A	Comentarios de papers.	Prueba de Ejecución Tarea I
Nº03 16 – 20 oct.	La percepción, importancia, factores que influyen en la percepción personal y su relación con la toma de decisiones. Sistemas de valores del individuo y la relación con el desempeño laboral.	Describe la influencia de la participación e identifica la intuición en la toma de decisiones. Desarrollo de caso práctico.		S-A	Comprensión de lectura y capacidad analítica.	Mapa conceptual
Nº04 23 – 27 oct.	Sistemas de valores del individuo y la relación con el desempeño laboral.	Describe los propios valores y actitudes del individuo para lograr influenciar en ellos.		S-A	Caso Aplicativo a resolver	Rúbrica
Logro de aprendizaje: Al finalizar el ciclo, el estudiante analiza los fundamentos del comportamiento de las personas en las organizaciones, con respecto al trabajo y su desempeño.						
<b>Fuentes de Información:</b>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Robbins, Stephen P./Jude y Timothy (2009). Comportamiento organizacional. Barcelona. Pearson. Edición. 712 p.</li> <li>• Chiavenato, I (2009). Comportamiento organizacional. Bases y Fundamentos en los. Cengage Learning 2010</li> </ul>						

- Alles, Marth a (2010). Comportamiento organizacional.
- Flores García Rada (2001). El Comportamiento humano en las organizaciones. Universidad del Pacífico.
- Davis, Keith y Newstrom, John. (1999). Comportamiento Humano en el Trabajo

UNIDAD II EL AMBIENTE ORGANIZACIONAL, LOS OBJETIVOS INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES						
C2: Explica y describe la influencia de las aptitudes, actividades, valores e inteligencia emocional para mejorar y desarrollar el comportamiento de las personas						
Semana	Contenidos Conceptuales	Contenidos Procedimentales	Contenidos Actitudinales	Tipo (*)	Criterios de Evaluación	Instrumentos de Evaluación
Nº05 30 oct. 03 nov.	Teoría de la motivación, reconocimiento y recompensa. Satisfacción laboral y clima organizacional.	Describe el proceso de la motivación y la relación con las teorías contemporáneas. Describe programas de motivación.	Es sensible a la problemática de la necesidad de alimentación saludable y en coordinación con un Centro de Salud, efectúa un curso Taller de Planificación de Lonchera Saludable, en un contexto multidisciplinario.	S-A	Practica de teorías motivacionales	Prueba de Ejecución Tarea 2
Nº06 06 – 10 nov.	Fundamentos del comportamiento grupal y sus repercusiones en la organización. Aplicación de la inteligencia emocional para el desarrollo del comportamiento de las personas.	Identifica los beneficios y ventajas de los trabajos en grupo y equipos en las organizaciones. Identifica los beneficios de la aplicación de la inteligencia emocional evidenciando mejoras en el desempeño de trabajo.	Valora a importancia de una comunicación efectiva y eficaz en la organización para el logro de sus objetivos.	S-A	Practica de Clima Laboral	Prueba de Ejecución Tarea 3
Nº07 13 – 17 nov.	La comunicación, proceso y fundamentos Tipos, barreras Comunicación organizacional, clases e importancia, como parte de la responsabilidad social.	Explica el proceso de la comunicación en las organizaciones y conoce su importancia para la motivación.	Valora y analiza la comunicación organizacional	S-A	Comentarios de papers.	Foro
Nº08 20 – 24 nov.	Tipos, barreras de comunicación organizacional, clases e importancia, como parte de la responsabilidad social.	Aplicación de los fundamentos de los tipos de comunicación y analiza la importancia de la comunicación organizacional como herramienta básica del éxito empresarial.		S-A	Caso de estudio	Examen oral - Rúbrica

<b>EXAMEN PARCIAL: Evaluación correspondiente a la Unidad N° I y II</b>					
Logro de aprendizaje: Al finalizar el ciclo, el estudiante comprende la importancia del comportamiento grupal que genera sinergia y mayor unidad en el ambiente laboral.					
<b>Fuentes de Información:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Robbins, Stephen P. y Timothy (2009). Comportamiento organizacional. Barcelona. Pearson. Edición. 712 p.</li> <li>• Chiavenato, I (2009). Comportamiento organizacional. Bases y Fundamentos en los. Cengage Learning 2010</li> <li>• Alles, Martha (2010). Comportamiento organizacional.</li> <li>• Flores García Rada (2001). El Comportamiento humano en las organizaciones. Universidad del Pacífico</li> <li>• Davis, Keith y Newstrom, John. (1999). Comportamiento Humano en el Trabajo.</li> </ul>					

<b>UNIDAD III</b>	
<b>DESARROLLO ORGANIZACIONAL, LOS ROLES, PAPEL Y COMPORTAMIENTO DE LOS GERENTES</b>	
C3: Explica la cultura organizacional e identifica el empowerment y trabajo en equipo como elementos fundamentales del desarrollo y eficacia de los grupos.	

Semana	Contenidos Conceptuales	Contenidos Procedimentales	Contenidos Actitudinales	Tipo (*)	Criterios de Evaluación	Instrumentos de Evaluación
N°09 27 nov. 01 dic.	Teoría del liderazgo y comportamiento del líder, importancia de generar una cultura organizacional.	Describe la naturaleza del liderazgo y el estilo dependiendo de las situaciones en la organización. Explica las ventajas de contar con una cultura organizacional como base de identificación del personal con su centro laboral.	Fomenta el trabajo en equipo, en el proceso de liderazgo y su aplicación para la consecución de los objetivos en forma eficiente y eficaz.	S-A	Práctica de teorías de liderazgo	Trabajo académico
N°10 04 – 08 dic.	Bases de la estructura de la organización. Diseño de organizaciones y comportamiento del empleado. Diseño del trabajo.	Explica las implicancias de diferentes diseños organizacionales y sus comportamientos. Explica las características del modelo de puestos y lugar de trabajo en relación con el comportamiento del empleado.	Asume una postura crítica en el análisis y aplicación de los temas expuestos. Asume una postura crítica en el análisis y aplicación de los temas expuestos.	S-A	Práctica de diseño de estructuras	Trabajo académico

Nº11 11 – 15 dic.	La tecnología y los nuevos diseños de trabajo.	Explica la participación de la tecnología en los diseños de trabajo.	S-A	Exposición	Rúbrica
Nº12 18 – 22 dic.	Empowerment y trabajo en equipo, prácticas del talento humano.	Identifica los procesos de la gestión del talento humano en las organizaciones.	S-A	Exposición	Rúbrica
<b>Logro de aprendizaje: Al finalizar el ciclo, el estudiante analiza el accionar del liderazgo con relación a las diferentes estructuras de las organizaciones identificando prácticas de comportamiento.</b>					
<b>Fuentes de información:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Robbins, Stephen P. y Judge Timothy (2009). Comportamiento organizacional. Barcelona. Pearson. Edición. 712 p.</li> <li>Chiavenato, I (2009). Comportamiento organizacional. Bases y Fundamentos en los. Cengage Learning 2010</li> <li>Alles, Martha (2010). Comportamiento organizacional.</li> <li>Flores García Rada (2001). El Comportamiento humano en las organizaciones. Universidad del Pacífico</li> <li>Davis, Keith y Newstrom, John. (1999). Comportamiento Humano en el Trabajo.</li> </ul>					

UNIDAD IV LOS GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES, EL PODER Y LA INFLUENCIA EN LAS DECISIONES						
C4: Explica y aplica los conocimientos del sistema organizacional desde la perspectiva de la gestión del talento humano						
Semana	Contenidos Conceptuales	Contenidos Procedimentales	Contenidos Actitudinales	Tipo (*)	Criterios de Evaluación	Instrumentos de Evaluación
Nº13 25 – 29 dic.	El cambio organizacional. El proceso de reestructuración organizacional. La resistencia al cambio.	Describe las fuerzas que actúan como estimulantes del cambio y las causas de la resistencia al cambio	Apertura al cambio, flexibilidad cognoscitiva, enfoque al desarrollo organizacional y a crear una cultura como principio de cambio	S-A	Comprensión de lectura y capacidad analítica	Trabajo académico
Nº14 01 – 05 ene.	El desarrollo organizacional. Administración del cambio planeado Clima y Cultura organizacional. Crear una cultura organizacional.	Analiza e identifica las teorías del desarrollo organizacional para implementar cambios planificados. Analiza y aplica la medición del clima organizacional. Describe las técnicas para crear una cultura organizacional.		S-A	Comprensión de lectura y capacidad analítica	Rúbrica
Nº16 15 – 19 ene.	Influencia de los Stakeholder.	Analiza la importancia de la influencia de los Stakeholder.		S	Comprensión de lectura y capacidad analítica.	Rúbrica
<b>EXAMEN FINAL: Evaluación correspondiente a la Unidad Nº III y IV.</b>						

Logro de aprendizaje: Al finalizar el ciclo, el estudiante analiza situaciones problema de las organizaciones, aplicando su aprendizaje y retroalimentación en el ámbito del desarrollo organizacional.

**Fuentes de Información:**

- Robbins, Stephen P./Judge Timothy (2009). Comportamiento organizacional. Barcelona. Pearson. Edición. 712 p.
- Chiavenato, I (2009), Comportamiento organizacional. Bases y Fundamentos en los. Cengage Learning 2010
- Alles, Martha (2010), Comportamiento organizacional.
- Flores García Rada (2001). El Comportamiento humano en las organizaciones. Universidad del Pacífico
- Davis, Keith y Newstrom, John. (1999). Comportamiento Humano en el Trabajo.

## VI. METODOLOGÍA

### 6.1. Estrategias centradas en el aprendizaje

Se utiliza el método expositivo centrado en entornos virtuales utilizando la plataforma tecnológica, video conferencia, clase invertida, logrando la participación activa de los estudiantes. Tareas de aprendizaje, como foros, proyectos, resolución de casos específicos y complejos que, permitan los desafíos de la investigación y el aprendizaje colaborativo. Evaluaciones con rúbrica de la temática para que los estudiantes aprendan haciendo.

### 6.2. Estrategias centradas en la enseñanza

Las nuevas tecnologías de información nos permiten una mejor comunicación entre los seres humanos y una mayor organización de la información, así también del aprendizaje del mundo circundante.

## VII. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

Equipo multimedia, plataforma virtual (Teams).

Web, Artículos, direcciones electrónicas, etc.

**Medios didácticos:** Auditivos, videoconferencias, foros; exhibiciones.

## VIII. EVALUACIÓN

La evaluación es permanente por criterios y por productos. Cada unidad es evaluada en base al logro de aprendizaje (Trabajo Académico 40%) previsto en el silabo. La naturaleza de las evaluaciones, parcial y final, es de un sesgo demostrativo, de desempeño y de ejecución.

Evaluación Parcial – EP (30%): será una situación de desempeño de mediana o compleja dificultad, por ejemplo, la sustentación de un producto académico (evidencias de aprendizaje de los estudiantes de manera progresiva, según los logros de las unidades para asegurar el alcance de la competencia que desarrolla el curso virtualizado)

Evaluación Final – EF (30%): será una situación de desempeño de mediana o compleja dificultad, por ejemplo, la sustentación de un producto académico.

- Las formas de evaluación se califican en escala vigesimal (de 1 a 20)
- La nota mínima aprobatoria es once (11)
- El medio punto (0.5) es a favor del estudiante en el promedio final.
- Para ser evaluado el estudiante debe registrar un mínimo de 70 % de asistencia a clases.
- Elaboración de un informe académico, la cual será expuesta según los criterios técnicos.



- Se elaborarán informes académicos según el desarrollo de los contenidos
- Se aplicarán prácticas calificadas según el desarrollo de la asignatura.
- Instrumentos para emplear: lista de cotejo, y de control y pruebas objetivas, y de ensayo.
- La evaluación de los estudiantes se realizará de acuerdo con las siguientes ponderaciones:

Nº	CÓDIGO	NOMBRE DE LA EVALUACIÓN	PORCENTAJE
02	EP	EVALUACIÓN PARCIAL	30%
04	EF	EVALUACIÓN FINAL	30%
05	TA	TRABAJOS ACADÉMICOS	40%
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>

La Nota Final (NF) de la asignatura se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$NF = \frac{(EP * 30\%) + (EF * 30\%) + (TA * 40\%)}{100}$$

#### Criterios de evaluación.

- Participa en los foros.
- Jerarquiza conceptos y argumentos.
- Evidencia sistematización y creatividad en el tema tratado.
- Incorpora criterios de comprensión de lectura.
- Muestra tolerancia y asertividad frente a la crítica.
- Aplica criterios técnicos de la especialidad.

#### Instrumentos de evaluación.

##### a. Tradicionales:

- Pruebas de respuestas cortas y abiertas.
- Trabajos prácticos y estudio de casos.
- Trabajos prácticos y exposiciones.

## IX. FUENTES DE INFORMACIÓN

### 9.1. Bibliográficas

Alles M. (2010) *Comportamiento Organizacional*. Granica. Buenos Aires – Argentina.

Chiavenato I. (2009) *Comportamiento Organizacional - La Dinámica en las Organizaciones*. Cengage Learning. México.

Davis K. y Newstrom J. (2003) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mc Graw Hill Interamericana. México.

- Flores R. (2001) *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Universidad del Pacífico.
- Hellriegel S. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Cengage Learning Latín América. México.
- Newstrom J. (2011) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mac Graw Hill Educación. México.
- Robbins S. y Judge T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación. Barcelona.
- Luthans F. (2008) *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill Interamericana. España.
- Wagner J. (2004) *Comportamiento Organizativo – Consiguiendo la Ventaja Competitiva*. International Thomson Editores. España.

## 9.2 Electrónicas

- ProQuest
- Science Direct
- Scopus
- Biblioteca virtual Concytec



Dr. Carlos N. Pello Malpartida  
Director del Departamento Académico  
Código: 86304  
Correo electrónico: ctello@unfv.edu.pe

Lima, 02 de octubre de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Francisco Gómez Mego', written over a light grey background.

Docente: Francisco Gómez Mego  
Código: 95162  
Correo electrónico: fgomez@unfv.edu.pe