



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DE JUTIAPA – JUSAC --
LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS
NOVENO SEMESTRE 2014
CURSO: ADMINISTRACIÓN V
CÓDIGO DEL CURSO: 09225
PROFESORA INTERINA: M.A. Bani Antonieta Oliveros Mencos
COORDINADOR: Lic. Hernán Antonio Ramírez Alas



PLAN DEL CURSO ADMINISTRACION V

I. DESCRIPCION DEL CURSO

En este curso se imparten conocimientos sobre modelos y teorías que estudian el comportamiento humano individual, organizacional y social, dentro del contexto de las organizaciones en general. Se procura adaptar estos conocimientos a las características del ambiente guatemalteco, dándole al curso un enfoque práctico, a través de la resolución de casos y la realización del diagnóstico del clima en una organización del medio guatemalteco, sin embargo también se da a conocer distintos escenarios del contexto mundial, dada la movilización y globalización de capital humano.

II. OBJETIVO GENERAL

Dotar al estudiante contemporáneo de contenido bibliográfico sobre los diferentes temas que conforman las teorías y modelos que estudian el comportamiento humano individual, organizacional y social con el fin de explicar, predecir y administrar la conducta de los colaboradores con relación a su puesto de trabajo y ambiente laboral, aplicando los conocimientos teóricos a situaciones reales que comúnmente se presentan en las organizaciones.

III. PROGRAMACION

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	TEMAS Y SUBTEMAS	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	MEDIOS Y RECURSOS	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none">Definir y explicar que es el C.O. y establecer la función que cumple dentro de la administración y de qué manera afecta a los trabajadores.	Temática I: Comportamiento organizacional <ul style="list-style-type: none">La función de la administración.Roles y habilidades de la	-Sesión utilizando el dialogo participativo, con el apoyo de ayudas audiovisuales.	Pizarra, marcador y cañonera	Responder la comprobación de lectura de los capítulos 1, 2, 3, y 4.

<ul style="list-style-type: none"> • Establecer cómo las disciplina de la ciencia conductual han contribuido al estudio del C.O. 	<p>administración</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción al CO • La diversidad de los trabajadores • Disciplinas que contribuyen al CO 			
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer la diferencia y/o similitudes entre dos enfoques de C.O. • Analizar los objetivos que persigue el estudio del C.O. • Determinar la influencia ejercen los valores, actitudes y la personalidad en el C.O. del individuo. • Establecer qué papel desempeña el modelo de los 5 rasgos de personalidad en el comportamiento organizacional • Analizar cada uno de los de los factores que influyen en la percepción y toma de decisiones dentro del C.O. 	<p>Tema 2: Fundamentos del comportamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfoque del CO • Objetivos del CO • Valores • Actitudes: Personalidad Modelo de los 5 grandes • Satisfacción laboral Personalidad y emociones • Percepciones • Aprendizaje 	<p>-Sesión utilizando el dialogo participativo, con el apoyo de ayudas audiovisuales.</p>	<p>IDEM</p>	<p>IDEM</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Definir las características biográficas para establecer de qué manera influyen en el comportamiento individual • Explicar por qué la capacidad, personalidad y el aprendizaje determinan la personalidad del individuo 	<p>Tema 3: Bases del Comportamiento individual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Características biográficas • Capacidad • Personalidad • El aprendizaje 	<p>-Sesión utilizando el dialogo participativo, con el apoyo de ayudas audiovisuales.</p>	<p>-Responder la comprobación de lectura de los capítulos 5, 6 y 7.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Definir que es la percepción y qué factores influyen en esta 	<p>TEMA 4: Percepción y toma de decisiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es la percepción? 	<p>-Sesión utilizando el dialogo participativo, con el apoyo de ayudas audiovisuales.</p>	<p>IDEM</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • Explicar por qué dos personas pueden ver lo mismo e interpretarlo de manera distinta. • Analizar el proceso, condiciones y estilos de toma de decisiones, mediante resolución de casos • Resumir los pasos del modelo de toma racional de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Factores que influyen en la percepción • La percepción de personas: Los juicios sobre los demás • El vinculo entre la percepción y la toma de decisiones • El proceso de toma de decisiones • Modelos de toma de decisiones • Clases de problema y decisiones • Condiciones para la toma de decisiones • Estilos de toma de decisiones • Prejuicios y errores en la toma de decisiones 			
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar y diferenciar las diferentes teorías de motivación que han surgido a lo largo del tiempo. • Establecer los tipos lo liderazgo que se caracterizan dentro del comportamiento organizacional y la influencia que tiene en los equipos de trabajo 	<p>TEMA 5: MOTIVACION Y LIDERAZGO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación para el trabajo: ¿Qué significa? • Las primera teorías de la motivación • Teorías contemporáneas de motivación • Liderazgo • Estilos de liderazgo • Equipos de alto desempeño 	<p>-Sesión utilizando el dialogo participativo, con el apoyo de ayudas audiovisuales.</p>	<p>IDEM</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Distinguir entre grupos formales e informales. • Describir la influencia de las normas en el comportamiento de los individuos. 	<p>Tema 6: Fundamentos del comportamiento del grupo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición de los grupos • Etapas de desarrollo del grupo • Condiciones externas 	<p>-Sesión utilizando el dialogo participativo, con el apoyo de ayudas audiovisuales.</p>	<p>-Responder la comprobación de lectura de los capítulos 8, 9 y 10.</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • Comparar para establecer la diferencia entre equipos y grupos • Especificar las características de los equipos eficaces. 	<p>impuestas al grupo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura de un grupo • Los procesos de grupo • ¿Equipos o grupos? • Tipos de equipos • Creación de equipos eficaces 			
<ul style="list-style-type: none"> • Describir el proceso de comunicación. • Identificar las barreras comunes de la comunicación eficaz. 	<p>TEMA 7: Comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bases de la comunicación • Roles de la comunicación • Proceso de la comunicación • Las 12 barreras de la comunicación • Saber escuchar • Comunicación no verbal • Comunicación asertiva 	<p>-Sesión utilizando el dialogo participativo, con el apoyo de ayudas audiovisuales.</p>	<p>IDEM</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Definir que es el poder y establecer sus bases y fuentes • .Formular una lista de los factores individuales y organizacionales que estimulan la actuación política. • Comparar liderazgo y poder. • Definir las bases y tácticas de poder. 	<p>TEMA 8: Poder y Política</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es el poder? • Comparación entre liderazgo y poder • Bases y fuentes de poder • Las tácticas del poder • Definición de política • Factores que contribuyen a la conducta política 	<p>-Sesión utilizando el dialogo participativo, con el apoyo de ayudas audiovisuales.</p>	<p>IDEM</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Definir el conflicto y su proceso • Diferenciar los dos tipos de conflicto • Establecer el proceso del conflicto • Explicar los factores que afectan las relaciones grupales • Establecer métodos para manejar relaciones intergrupales 	<p>TEMA 9: Conflicto y negociación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición de conflicto • El conflicto funcional en comparación del conflicto disfuncional • El proceso del conflicto • Negociación • Relaciones intergrupales 	<p>-Sesión utilizando el dialogo participativo, con el apoyo de ayudas audiovisuales.</p>	<p>-Resolver el examen parcial, capítulos 11,12, 13 y 14.</p>	

<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las fuerzas que intervienen para la administración del cambio. • Definir el desarrollo organizacional • Analizar las cinco intervenciones del desarrollo organizacional • Explicar los valores que orientan los esfuerzos de Desarrollo Organizacional. 	<p>TEMA 10: El Cambio y el Desarrollo organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fuerzas del cambio • Administración del cambio • Resistencia al cambio • Posiciones para manejar el cambio organizacional • Desarrollo organizacional 	<p>-Sesión utilizando el dialogo participativo, con el apoyo de ayudas audiovisuales.</p>	<p>-Responder la comprobación de lectura, capítulos 18 y 19.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Definir que es el estrés e identificar las fuentes potenciales de este. • Identificar las fuentes del estrés para establecer las consecuencias que causa dentro del comportamiento, así como las estrategias para manejarlo. 	<p>TEMA 11: El estrés laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qué es el estrés • Consecuencias del estrés • Fuentes potenciales del estrés • Consecuencias del estrés • Estrategias para manejar el estrés 			
<p>Describir la institucionalización y su relación con la cultura organizacional. -Describir una cultura orientada al cliente. Sintetizar el modelo de Lewin de tres etapas del cambio.</p>	<p>TEMA 12: Cultura y entorno de las organizaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • La cultura de la organización • Origen de la cultura • Como aprenden la cultura los empleados • Como afecta la cultura a los gerentes • Temas actuales de Cultura organizacional Creación de una cultura ética Creación de una cultura de innovación • Creación de una cultura sensible a los clientes 			

- V. EVALUACION: La evaluación básicamente se centrara en tres actividades: (1) Investigación y lectura previa del tema, (2) laboratorios, estudio de casos y/o debates y (3) evaluación corta por tema previo a realizar la evaluación parcial y final.

REFERENCIA	TAREA	PONDERACIÓN	FECHA
Resolución de caso 1	Comportamiento organizacional, Fundamentos del C.O.	2.5	24 de enero
Comprobación de lectura 1	Comportamiento organizacional, Fundamentos del C.O.	5	28 de enero
Resolución de caso 2	Bases del comportamiento organizacional, Percepción y toma de decisiones	2.5	7 de febrero
Comprobación de lectura 2	Bases del comportamiento organizacional, Percepción y toma de decisiones	5	11 de febrero
Evaluación parcial 1	Temas: 1,2,3,4,	10	13 de febrero
Resolución de caso 3	Liderazgo y motivación, fundamentos del comportamiento organizacional	2.5	20 de febrero
Comprobación de lectura 3	Liderazgo y motivación, fundamentos del comportamiento organizacional	5	6 de marzo
Resolución de caso 4	Comunicación, poder y política	2.5	13 de marzo
Comprobación de lectura 4	Comunicación, poder y política	2.5	20 de marzo
Resolución de caso 5	Conflicto y negociación	2.5	4 de abril
Evaluación parcial 2	Temas: 5,6,7,8,9	10	8 de abril
Resolución de caso 5	Conflicto y negociación, El cambio y el desarrollo organizacional	2.5	15 de abril
Comprobación de lectura 6	Conflicto y negociación, El cambio y el desarrollo organizacional	5	24 de abril
Primera entrega de TI	Cultura organizacional	5	25 de abril
Segunda entrega TI	Cultura organizacional	5	25 de abril
Comprobación de lectura 6	Cultura organizacional	2.5	29 de abril
EVALUACIÓN FINAL	Temas: 10,11,12	30	17 de mayo

Total

100

Básica:

- Robbins, Stephen P. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. 10ª. Edición. Editorial Pearson Prentice Hall. México. 2004.

LINK: http://books.google.com.gt/books?id=OWBokj2RqBYC&pg=PA4&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false

Complementaria:

- Dubrin, Andrew. FUNDAMENTOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. Editorial Thomson. México. 2003.
- Robbins. Stephen. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. Editorial Prentice-Hall. México. 1999.
- Robbins, Stephen P. ADMINISTRACIÓN. Editorial Pearson Prentice Hall. México. 1996
- Pagina USAC: www.usac.edu.gt