



Especialista en contenido:	LIC. CARLOS YEPEZ	AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO (FIRMA Y SELLO)
Fecha de elaboración:	SEPTIEMBRE,1996	
Elaborado por:	LIC. CARLOS YEPEZ	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El Programa consta de seis (06) unidades a saber:

- I.- Que es el Comportamiento Organizacional?
- II.- Fundamentos del Comportamiento Individual, Valores, Actitudes y Motivación.
- III.- Fundamentos del Comportamiento de Grupo, Comunicación y toma de decisiones engrupo.
- IV.- Liderazgo, Poder y Política, Conflicto.
- V.- Fundamentos de la Estructura Organizacional, Ambientes de Trabajo.
- VI.- Cultura Organizacional, Cambio y Desarrollo Organizacional.

MODALIDAD Y ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA

De acuerdo con los objetivos de nuestra organización se sugiere las siguientes actividades Docentes:

- Revisión Bibliográfica
- Lectura de Textos y Material Periodístico
- Seminarios
- Estudio de Casos
- Exposición y Defensa de Casos.

ESTRATEGIA DE ESTUDIO

Apoyar el Proceso de Enseñanza – Aprendizaje

- Uso de Métodos y Técnicas de Investigación
- Asignación de Esquemas Conceptuales para la Investigación.

OBJETIVO TERMINAL DE LA ENSEÑANZA

Al Terminar este Curso el Alumno estará en Capacidad de:

- Manejar Conocimientos Referentes a las Bases del Desarrollo Organizacional
- Identificar las Teorías – Cambios y Factores del Comportamiento Organizacional.

UNIDAD I	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
INTRODUCCIÓN AL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.	COMPRENDER EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL COMO CIENCIA Y LOS APORTES PARA EL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONES. .
DURACIÓN	
2 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
15%	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
- Exposiciones del Docente - Discusiones en Clase - Presentaciones de Casos - Revisión Bibliográfica	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
Investigar el Comportamiento Organizacional Creación de un Modelo del Comportamiento Organización Explicación y Predicción del Comportamiento.	
CONTENIDOS	
Que es el Comportamiento Organización Sustitución de la Institución por el Estudio Sistemático La Organización y el Comportamiento Organizacional Disciplinas Relacionadas con el Comportamiento Organizacional	

UNIDAD II	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL.	ESTABLECER LAS BASES DEL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL A FIN DE ESTUDIAR EN FORMA SISTEMÁTICA LA CONDUCTA DEL INDIVIDUO EN LAS ORGANIZACIONES.
DURACIÓN	
3 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
15%	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
- Exposiciones del Docente - Discusiones en Clase - Revisión Bibliográfica - Presentaciones de Casos	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
- Definir Características Bibliográficas Claves - Explicar los Factores que Determinan la Personalidad de un Individuo - Resumir como la Teorías del Aprendizaje Ofrecen Información Acerca de los Cambios En el Comportamiento - Explicar la fuente del Sistema de Valores de una Persona. - Las Implicaciones de la Motivación para el Rendimiento y la Satisfacción Laboral.	
CONTENIDOS	
• Características Bibliográficas, Capacidad, Aprendizaje, Los Valores, Las Actitudes, La Motivación, Las Primeras Teorías de la Motivación, Teorías Contemporáneas de la Motivación.	

UNIDAD III	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL.)	DETERMINAR LAS BASES DE LA FORMACIÓN, ESTRUCTURACIÓN Y COMPORTAMIENTOS DE LOS GRUPOS EN SOCIEDAD Y EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL.
DURACIÓN	
3 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
20%	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
- Exposiciones del Docente - Discusiones en Clase - Revisión Bibliográfica - Presentaciones de Casos	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
- Diferenciar los Grupos Formales de los Informales - Identificar Factores Claves para Explicar el Comportamiento de Grupo - La Comunicación y la Toma de Decisiones en Grupos	
CONTENIDOS	
- Definición y Clasificación de los Grupos, Etapas del Desarrollo de Grupos, Estructura del Grupo, Procesos del Grupo, Grupos de Trabajo Unidos, Las Funciones de la Comunicación, El Proceso de Comunicación.	

UNIDAD IV	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
LIDERAZGO, PODER Y POLÍTICA CONFLICTO.	LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LOS GRUPOS Y ORGANIZACIONES A FIN DE ANALIZAR SU RELACIÓN CON EL PODER Y LOS CONFLICTOS SURGIDOS EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL.
DURACIÓN	
3 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
20%	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
- Exposiciones del Docente - Discusiones en Clase - Revisión Bibliográfica - Presentaciones de Casos	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
- Describir la Naturaleza del Liderazgo - Enunciar la Teoría Situacional del Liderazgo Situacional - Definir las Bases y Fuentes del Poder - Explicar cómo se crea la Dependencia en las Relaciones de Poder - Describir el Proceso del Conflicto - Diferenciar entre el conflicto Funcional y Disfuncional.	
CONTENIDOS	
Que es Liderazgo, Teoría de los Rasgos, Teoría Conductuales, Teoría de las Contingencias, Los Últimos Enfoques del Liderazgo, Definición de Poder, Comparación entre Liderazgo y Poder, Bases y Fuentes del Poder, Dependencia; La Clave del Poder, Política; Poder en Acción, Definición del Conflicto, el Conflicto Funcional en Comparación con el Disfuncional.	

UNIDAD V	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y AMBIENTES DE TRABAJO.	COMPRENDER LAS BASES DE LOS FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU DISEÑO PARA LOS AMBIENTES DE TRABAJO.
DURACIÓN	
3 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
15%	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
- Exposiciones del Docente - Discusiones en Clase - Revisión Bibliográfica - Presentaciones de Casos	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
- Definir que es una Estructura - Precisar los Conceptos Básicos Organizacionales - Concepto de Tramo de Control - Diferenciar las Estructuras Mecanicistas de las Orgánicas	
CONTENIDOS	
• Variables Estructura y Comportamiento Organizacional, Identificar las Ventajas y las Desventajas de la División del Trabajo, Estructura Matricial.	

UNIDAD VI		OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
CULTURA ORGANIZACIONAL. CAMBIO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.		ESTABLECER LAS RELACIONES FUNDAMENTALES ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, LA RESISTENCIA A LOS CAMBIOS Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL.
DURACIÓN		
3 SEMANAS		
EVALUACIÓN		
15%		
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN		
- Exposiciones del Docente - Discusiones en Clase - Revisión Bibliográfica - Presentaciones de Casos		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
- Definir la Cultura Organizacional - Explicar los Factores que Determinan la Cultura Organizacional - Descubrir las Fuerzas que actúan como Estímulo para el Cambio - Cinco Intervenciones Concretas del Desarrollo Organizacional.		
CONTENIDOS		
• Que es la Cultura Organizacional?, que hace la Cultura?, Como crear y conservar una Cultura?, como los empleados aprenden la Cultura?, Fuerzas del cambio. Resistencia al cambio. Desarrollo Organizacional ; Camino para dar a los empleados el poder de decidir y actuar.		

BIBLIOGRAFÍA

- Robbins, Stephen, (1996). Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall. Mexico.
- Keith, Davis. (1995), Comportamiento Organizacional. Editorial Mc. Graw Hill. Mexico.
- Morgan, Gareth. (1993) Imágenes De Organización. Editorial Alfa Omega S.A. Madrid.
- Hampton, David. (1992), Administración. Editorial Mc. Graw Hill. Mexico.
- Stoner, James. (1994). Administración. Editorial Prentice Hall. Mexico.