



## SILABO DEL CURSO: COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA EMPRESA

### I. DATOS INFORMATIVOS

1.1	Código:	1145
1.2	Ciclo:	VI
1.3	N° de créditos:	05
1.4	Área curricular:	Estudios Especiales
1.5	Condición:	Electivo
1.6	Semestre Académico:	2022-B
1.7	Duración:	17 semanas
1.8	N° de horas de clase:	06 teoría 04 Práctica 02
1.9	Pre – requisito:	61136
1.10	Escuela Profesional:	Administración
1.11	Texto básico:	Libro: Comportamiento Organizacional. Autor: HELLRIEGEL, SLOCUM Y WODMAN. Año: 1999. Lugar: México. Editorial: Internacional Thomson Editores.

### II. SUMILLA

Asignatura teórico y práctica. El propósito es proporcionar competencias para la gestión y orientación del comportamiento humano individual y grupal para mejorar la efectividad organizacional. Comprende: comportamiento laboral, calidad de clima laboral, productividad, equilibrio psicosocial, reglas axiosociológicas, valores, actitudes, percepción y toma de decisiones, diversidad cultural, comunicación organizacional, redes sociales, conflictos, cultura, motivación y liderazgo.

Unidad N°1 : GERENCIACIÓN CON LIDERAZGO CONDUCTIVO TRANSFORMACIONAL.

Unidad N°2 : GERENCIA Y GESTIÓN ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO: ¿DIRECCIÓN O CONDUCCIÓN ESTRATÉGICA?

Unidad N°3 : GERENCIA CONDUCTIVA TRANSFORMACIONAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Unidad N°4 : RELACIONES INTERPERSONALES Y CULTURA DE LA CALIDAD: MEJORAMIENTO CONTINUO.

### III. COMPETENCIAS

#### 3.1. Competencia General:

Aplica los conceptos de planificación, organización, dirección y control en las organizaciones, generando su desarrollo y rentabilidad. Participa en equipos de diversas funciones, inter y multidisciplinarios, para el logro de metas, bajo trabajo a presión, respetando la diversidad de opiniones con actitud ética y colaborativa.

#### 3.2. Competencia General de la asignatura:

Motiva y conduce hacia metas comunes, con compromiso ético y con la calidad., buscando, procesando y analizando información procedente de fuentes diversas.

### IV. CAPACIDADES

- Capacidad de coordinación y gestión de equipos de trabajo y de plazos temporales.
- Capacidad para promover la Cultura corporativa institucional.
- Capacidad para entender el comportamiento individual y grupal.



## V. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDO

UNIDAD I: GERENCIACIÓN CON LIDERAZGO CONDUCTIVO TRANSFORMACIONAL.				
CAPACIDADES:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gran capacidad de comunicación, creatividad e innovación</li> <li>• Valora la importancia del comportamiento de las personas en la organización.</li> </ul>				
SEM	ACTITUDES:		ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	HORAS
	CONCEPTUALES	PROCEDIMENTALES		
1	Rol de la Psicología Organizacional aplicada en el Comportamiento Humano en la empresa. Implicancias de la Psicología organizacional. Cerebro – Neurociencia - Talento y Comportamiento laboral.	Entiende la importancia de las disciplinas científicas afines al comportamiento humano en la organización.	Exposición profesor, casos prácticos, Exposición alumnos Debate	06
2	Campo de acción del administrador en el campo organizacional. Dimensiones y estrategias de aplicación. Paradigmas del Comportamiento Humano en la empresa.	Conoce las teorías y las nuevas tendencias relacionadas a la gestión de las personas.	Exposición profesor, casos prácticos, Exposición alumnos Debate	06
3	Hemisferios cerebrales – Talento – Capitalización. Factores cognoscitivos del nivel básico/simples: Dimensiones aplicativas. Estrategias e Instrumentos de evaluación de los sistemas de competencias cognoscitivas.	Comprensión de los factores orgánicos psicológicos. Aplicaciones prácticas de los instrumentos de medición.	Exposición profesor, casos prácticos, Exposición alumnos Debate	06
4	Cultura corporativa: Visión-Misión-Filosofía. Cultura corporativa y el Clima laboral. Empoderamiento: Cambio planeado de Kurt Lewin. Modelo de Víctor Vroom.	Entiende los procesos generadores del empoderamiento, clima y la cultura corporativa en el desarrollo organizacional.	Exposición profesor, casos prácticos, Exposición alumnos Debate	06



UNIDAD II: GERENCIA Y GESTIÓN ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO: ¿DIRECCIÓN O CONDUCCIÓN ESTRATÉGICA?				
CAPACIDADES:				
SEM	ACTITUDES: <ul style="list-style-type: none"><li>• Dar a conocer los objetivos de la Psicología Organizacional.</li><li>• Comprende el campo de la acción del administrador en el campo organizacional.</li><li>• Establece los hemisferios cerebrales.</li><li>• Identifica la cultura corporativa.</li></ul>		ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	HORAS
	CONCEPTUALES	PROCEDIMENTALES		
5	Sistemas actitudinales: Implicancias laborales: Sistemas motivacionales: Rendimiento y productividad: Disonancias, sentimientos de frustración y conflicto. Proceso operativo: Satisfacción-Producción.	Entiende la importancia y las implicancias de los sistemas actitudinales y motivacionales en el comportamiento humano en la organización.	Exposición profesor, casos prácticos, Exposición alumnos. Debate	06
6	Comunicación estratégica: Factores, dimensiones y consideraciones básicas. Comunicación: Variables interferentes. Proceso de comunicación de Shannon y Weaver. Iceberg Organizacional: La Ventana de Joharí – Sociograma.	Promover la gestión comunicacional Óptica y sus aplicaciones.	Exposición profesor, casos prácticos, Exposición alumnos. Debate	06
7	Toma de decisiones racionales: Trabajo en grupo y Trabajo en equipo: El Comparendo: Sindicato y Negociación colectiva.	Promover el trabajo en equipo y la toma de decisiones racionales. Aplicaciones prácticas.	Exposición profesor, casos prácticos, Exposición alumnos Debate	06
8	EXAMEN PARCIAL			



UNIDAD III: GERENCIA CONDUCTIVA TRANSFORMACIONAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.				
CAPACIDADES:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para promover el estilo gerencial conductivo con liderazgo transformacional en el marco de la organización Holística Funcional.</li> <li>• Valora la importancia de la conducción conductiva transformacional para gestionar personas y desarrollar organizaciones.</li> </ul>				
SEM	ACTITUDES:		ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	HORAS
	CONCEPTUALES	PROCEDIMENTALES		
9	Gerenciación: Estilos de liderazgo conductivo: Teorías X, Y y Z. Herramientas Fundamentales del DO. Visión-Misión-Filosofía: Herramientas Básicas de la gestión institucional: Manuales.	Comprensión de las teorías y paradigmas de la gerenciación conductiva y de las herramientas básicas para la gestión organizacional.	Clase dialogante respecto las teorías de conducción gerencial. Casuísticas.	06
10	Desempeño y Productividad laboral. Prevención estratégica de la salud integral del trabajador: Programa preventivos de salud orgánica y psicológica - Higiene y Seguridad industrial – Ergonomía antropométrica y biomecánica.	Entiende el significado del desempeño productivo laboral. Prevención estratégica de la salud ocupacional.	Clase dialogante respecto de la importancia del desempeño y productividad laboral. Casos prácticos	06
11	Elaboración de instrumentos de medición organizacional. Instrumentos técnicos normativos para el manejo de los recursos humanos en la organización.	Manejo elemental de los instrumentos de medición del talento y del comportamiento humano en el desempeño laboral.	Clase dialogante uso, aplicación y evaluación de los instrumentos. Casos prácticos	06
12	Pruebas de aplicación en el Proceso de Selección y Evaluación de Personal. Instrumentos técnicos normativos para el manejo de los recursos humanos en la organización.	Comprensión del proceso de selección y normatividad.	Clase dialogante en aspectos normativos para el proceso de selección. Casos prácticos	06



UNIDAD IV: RELACIONES INTERPERSONALES Y CULTURA DE LA CALIDAD: MEJORAMIENTO CONTINUO.				
CAPACIDADES:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar las técnicas modernas de la atención y el servicio personalizado al cliente, elaborar programas de refuerzo motivacional a la creatividad e innovación en el desempeño laboral.</li> <li>• Valora la importancia de las relaciones interpersonales en el fomento de la cultura corporativa y la toma de decisiones para el desarrollo organizacional.</li> </ul>				
SEM	ACTITUDES:		ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	HORAS
	CONCEPTUALES	PROCEDIMENTALES		
13	Relaciones interpersonales y laborales. Promoción de la imagen institucional. Cambio y reformulación del nuevo perfil del profesional de las ciencias administrativas. Focus group: Aplicaciones y causas del fracaso.	Entiende del significado y las implicancias de las relaciones interpersonales y laborales en el desarrollo productivo laboral.	Clase dialogante. Dinámicas interactivas. Casuísticas prácticas y dinámica de grupo.	06
14	La entrevista de selección: Técnicas, procesos y consideraciones prácticas. Entrevistador – ambiente – medios – Entrevistado. Entrevista: Ficha de evaluación por competencias.	Comprensión y manejo de la entrevista de selección.	Casuísticas prácticas y dinámica de grupo.	06
15	Trastornos psicósomáticos: detección, control y tratamiento: Implicancias laborales. Estrés emocional: Implicancias personales, familiares y laborales. Diagnóstico, derivación, tratamiento e inserción laboral.	Comprensión e implicancias de las enfermedades ocupacionales: Diagnóstico, derivación y tratamiento.	Clase dialogante. Casuísticas prácticas y dinámica de grupo.	06
16	EXAMEN FINAL			
17	EXAMEN SUSTITUTORIO			

## VI. METODOLOGIA

### 6.1. Estrategias Didácticas:

- Exposición
- Aprendizaje colaborativo
- Debate y discusión.
- Aprendizaje basado en problemas.



### 6.2 Estrategias de transferencia:

- Análisis o comparación de teorías.
- Trabajo individual y grupal.
- Resolución individual de ejercicios y problemas.

### 6.3 Estrategia participativa de grupo.

- Inicio: Aclarar objetivos, usar analogías y lluvia de ideas.
- Desarrollo: Usar evidencia empírica que integre el aprendizaje total, estimular la reflexión crítica.
- Cierre: Motivar a hacer y responder preguntas, ofrecer soluciones múltiples, o hacer resumen.

## VII. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

Los materiales y recursos didácticos que se utilizan en el desarrollo de la asignatura son:

MEDIOS INFORMÁTICOS	MATERIALES EDUCATIVOS IMPRESOS	MATERIALES DIGITALES
<ol style="list-style-type: none"><li>Computadora</li><li>Aula Virtual</li><li>Internet</li><li>Correo electrónico</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>Libros de texto.</li><li>Separatas</li><li>Artículos científicos</li><li>Documentos de trabajo.</li><li>Compendios estadísticos.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>Blogs.</li><li>Videos</li><li>Tutoriales</li><li>Página web</li><li>Diapositivas</li></ol>

## VIII. EVALUACIÓN

La evaluación es un componente del proceso formativo que implica información sobre los rendimientos y desempeños del estudiante.

Permite el análisis para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se evalúa antes del proceso, durante y al finalizar este.

Para efectos de calcular el resultado final de la evaluación asignatura, se utiliza la siguiente fórmula:

$$EXP (0.1) + EXF (0.1) + EPC (0.30) + ET (0.3) + EA (0.1) + EPRS ( 0.15) = T ( 1.0 )$$

EXP	=	Examen Parcial
EXF	=	Examen Final
EPC	=	Evaluación de prácticas calificadas
ET	=	Evaluación de trabajos
EA	=	Evaluación actitudinal
EPRS	=	Evaluación y responsabilidad social universitaria
EA	=	Evaluación total



## **IX. FUENTES DE INFORMACIÓN COMPLEMENTARIAS**

1. Libro: Comportamiento Organizacional. Autor: HELLRIEGEL, SLOCUM Y WODMAN. Año: 1999. Lugar: México. Editorial: Internacional Thomson Editores.
2. Libro: Comportamiento Humano en el trabajo. Autor: JHON W. NERWSTROM Año: 1997. Lugar: México. Editorial: Mc Graw Hill Iberoamérica de México. SA.
3. Libro: Comportamiento Organizacional: Gerenciación y Liderazgo Conductivo del Talento Humano. Autor: Egard Alan Pintado Pasapera. Año: 2014. Lugar: Perú. Editorial:

## **X. RÉGIMEN DE ESTUDIOS**

El régimen de estudios del programa de Administración es de modalidad virtual.

Bellavista, agosto del 2022