

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
INGENIERÍA EN MARKETING
PLAN 2008
PROGRAMA DE ESTUDIOS

Resolución 25/07/05-00 Acta 1215/07/04/2025
ANEXO 01

I. IDENTIFICACIÓN

- | | | |
|------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1. | Asignatura | : Comportamiento Organizacional |
| 2. | Semestre | : Tercer |
| 3. | Horas semanales | : 5 horas |
| 3.1. | Clases teóricas | : 5 horas |
| 4. | Total real de horas disponibles | : 80 horas |
| 4.1. | Clases teóricas | : 80 horas |

II. JUSTIFICACIÓN

El comportamiento organizacional es una asignatura que pretende formar al estudiante en el conocimiento y reconocimiento del hombre en el trabajo, en sus tres perspectivas: el individual, grupal y el de la dinámica de la organización. Asimismo, reconocer cada uno de esos aspectos dentro de la actividad laboral, para que en su práctica profesional sea capaz de entender que la organización está compuesta por personas, quienes interactúan de acuerdo a los aspectos antes mencionados y que ello le sirve para formar estrategias de trabajo más efectivas y relaciones con características más humanas.

III. OBJETIVOS

- 3.1. Brindar dentro del análisis organizacional una serie de herramientas y teorías vinculadas a las prácticas en el desarrollo de los Recursos Humanos, las cuales permitan realizar un diagnóstico sobre los distintos aspectos que impactan en las organizaciones.
- 3.2. Conocer, describir y explicar los comportamientos de las personas que participan en las instituciones para mejorar las relaciones organizacionales.
- 3.3. Analizar los principios básicos de las ciencias del comportamiento humano en las organizaciones, para ser aplicados en la dirección y supervisión.
- 3.4. Identificar las características que manifiestan los individuos en relación a su actuación dentro de las organizaciones.
- 3.5. Analizar los procesos de grupo y su influencia en los comportamientos de los individuos y de las organizaciones.

IV. PRE - REQUISITO

- 4.1. Sociología de la Empresa.
- 4.2. Formación integral.

V. CONTENIDO

5.1. Unidades programáticas

- 5.2.1. Comportamiento Organizacional.
- 5.2.2. Estructura Organizacional.
- 5.2.3. Cultura Organizacional.
- 5.2.4. Comunicación Organizacional.
- 5.2.5. Liderazgo Organizacional.
- 5.2.6. Diagnostico Organizacional.
- 5.2.7. Innovación en las Organizaciones.
- 5.2.8. Ética organizacional.

5.2. Desarrollo de las unidades programáticas

5.2.1. Comportamiento Organizacional.

- 5.2.1.1. Concepto.
- 5.2.1.2. Elementos clave en comportamiento organizacional.
- 5.2.1.3. Evolución de las Teorías básicas de la administración.
- 5.2.1.4. Diversos enfoques en las prácticas de la dirección de empresas.

5.2.2. Estructura Organizacional.

- 5.2.2.1. Concepto.
- 5.2.2.2. Elementos claves.
 - 5.2.2.2.1. Especialización en el trabajo.
 - 5.2.2.2.2. Departamentalización.
 - 5.2.2.2.3. Centralización y descentralización en la toma de decisiones.
 - 5.2.2.2.4. Cadena de mando.
 - 5.2.2.2.5. Tramos de control.
 - 5.2.2.2.6. Formalización del trabajo.



- 5.2.2.3. Diseño organizacional su evolución en el transcurso del tiempo.
 - 5.2.2.3.1. El enfoque clásico.
 - 5.2.2.3.2. El enfoque tecnológico.
 - 5.2.2.3.3. El enfoque ambiental.
- 5.2.2.4. Diseño de la Estructura Organizacional.
 - 5.2.2.4.1. Sistema de Organización Mecánica.
 - 5.2.2.4.2. Sistema de Organización Orgánica.
 - 5.2.2.4.3. Tipos de Departamentalización.
 - 5.2.2.4.4. Departamentalización por Función o Jerárquica.
 - 5.2.2.4.5. Departamentalización Territorial o Geográfica.
 - 5.2.2.4.6. Departamentalización por Clientes.
 - 5.2.2.4.7. Departamentalización por Proceso o Equipo.
 - 5.2.2.4.8. Departamentalización por Productos.
 - 5.2.2.4.9. Departamentalización por Proyectos.
 - 5.2.2.4.10. Tipos de Estructura Organizacional.
 - 5.2.2.4.11. Estructura Simple.
 - 5.2.2.4.12. Estructura Burocrática.
 - 5.2.2.4.13. Estructura Matricial.
 - 5.2.2.4.14. Nuevas tendencias estructurales.
 - 5.2.2.4.15. Organizaciones Virtuales.
 - 5.2.2.4.16. Organización Donnuths.
- 5.2.2.5. El Individuo y las Organizaciones.
- 5.2.2.6. El Grupo.
- 5.2.3. Cultura Organizacional.**
 - 5.2.3.1. Concepto.
 - 5.2.3.2. Funciones de la Cultura Organizacional.
 - 5.2.3.3. Cultura y Subcultura.
 - 5.2.3.4. Modelo de las Cuatro Culturas.
 - 5.2.3.5. Modelo de Culturas y Organizaciones.
 - 5.2.3.6. Transmisión de la Cultura Organizacional.
 - 5.2.3.7. Crisis de la Cultura Organizacional.
 - 5.2.3.8. Cambio de la Cultura Organizacional.
- 5.2.4. Comunicación Organizacional.**
 - 5.2.4.1. Concepto.
 - 5.2.4.2. La Comunicación Organizacional según distintos enfoques teóricos.
 - 5.2.4.3. Funciones de la Comunicación Organizacional.
 - 5.2.4.4. La Comunicación Organizacional como un proceso sistémico.
 - 5.2.4.5. Filtros, Barreras y Fuentes de distorsión en la Comunicación Organizacional.
 - 5.2.4.6. El Flujo de la Comunicación en las Organizaciones.
 - 5.2.4.6.1. Comunicación Vertical.
 - 5.2.4.6.2. Comunicación Horizontal.
 - 5.2.4.6.3. Comunicación Lateral.
 - 5.2.4.7. Redes Formales e Informales de Comunicación en las Organizaciones.
 - 5.2.4.8. Canales de Comunicación.
 - 5.2.4.9. Modelo de Análisis "La Ventana de Johari".
 - 5.2.4.10. Comunicación Interna en las Organizaciones.
 - 5.2.4.10.1. La comunicación interna como herramienta.
 - 5.2.4.10.2. Gestión de la comunicación Interna.
 - 5.2.4.10.3. El Plan de comunicación Interna.
 - 5.2.4.11. Comunicación Externa o Imagen Organizacional.
- 5.2.5. Liderazgo Organizacional.**
 - 5.2.5.1. Concepto.
 - 5.2.5.2. Diferentes estilos de liderazgo.
 - 5.2.5.3. Líder, ¿se nace o se hace?
 - 5.2.5.4. Modelos de Liderazgo.
 - 5.2.5.4.1. Liderazgo Situacional.
 - 5.2.5.4.2. Liderazgo basado en resultados.
 - 5.2.5.4.3. Liderazgo participativo.
 - 5.2.5.5. Liderazgo y Motivación.
 - 5.2.5.6. Liderazgo, autoridad y poder.
 - 5.2.5.7. Liderazgo en procesos de Cambio y/o Crisis Organizacional.
 - 5.2.5.8. Poder.
 - 5.2.5.9. Tipos de poder.
- 5.2.6. Diagnostico Organizacional.**
 - 5.2.6.1. Concepto.
 - 5.2.6.2. Variables de análisis – Definición.
 - 5.2.6.3. Indicadores – Definición.
 - 5.2.6.3.1. Procesos Administrativos.
 - 5.2.6.3.2. Compensaciones y beneficios.
 - 5.2.6.3.3. Reclutamiento y selección.
 - 5.2.6.3.4. Capacitación.



- 5.2.6.3.5. Planes de Carrera.
- 5.2.6.3.6. Rotación y retención de personal.
- 5.2.6.3.7. Ausentismo.
- 5.2.6.3.8. Siniestralidad y grados de riesgo.
- 5.2.6.4. Modelos Teóricos de Análisis Organizacional.
- 5.2.6.5. Herramientas para el Diagnostico Organizacional.
- 5.2.7. Innovación en las Organizaciones.**
 - 5.2.7.1. Concepto.
 - 5.2.7.2. Formas de Innovación.
 - 5.2.7.2.1. Innovación gradual.
 - 5.2.7.2.2. Innovación radical.
 - 5.2.7.3. Plan estratégico para los procesos de innovación.
 - 5.2.7.3.1. La gestión del Conocimiento.
 - 5.2.7.3.2. La gestión del Capital Intelectual.
 - 5.2.7.3.3. La gestión del Capital Humano.
 - 5.2.7.3.4. Enfoques en la sociedad del conocimiento.
 - 5.2.7.3.5. Exigencias Organizativas.
 - 5.2.7.4. Modelo de Gestión de Proyectos de Innovación.
 - 5.2.7.5. Implementación de la Innovación.
- 5.2.8. Ética organizacional.**
 - 5.2.8.1. Concepto.
 - 5.2.8.2. La empresa y su entorno.
 - 5.2.8.3. Valores de la organización.
 - 5.2.8.4. Coherencia de la organización.
 - 5.2.8.5. La ética empresaria como ventaja competitiva.
 - 5.2.8.6. Responsabilidad Social Empresaria.

VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

- 6.1. La metodología se basa en exposiciones teóricas prácticas con activa participación de los estudiantes a través de dinámicas grupales, experiencias personales, discusiones guiadas de casos.

VII. MEDIOS AUXILIARES

- 7.1. Pincel.
- 7.2. Pizarrón.
- 7.3. Equipos multimedia.

VIII. EVALUACIÓN

La evaluación se realizará de acuerdo a las Reglamentaciones y Normativas vigentes en la Facultad Politécnica.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Amorós, E. *Comportamiento Organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas.*
- Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos.* McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. *Gestión del Talento Humano.* McGraw – Hill.
- Robbins, S. P. *Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica.* Pearson: Prentice Hall.

