



**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
SUBPROGRAMA DE DISEÑO ACADÉMICO
ÁREA: INGENIERIA
CARRERA: INGENIERIA INDUSTRIAL**

PLAN DE CURSO

I. IDENTIFICACIÓN

NOMBRE :	GERENCIA ORGANIZACIONAL
CÓDIGO:	235
U.C:	04
CARRERA:	INGENIERÍA INDUSTRIAL
CÓDIGO:	280
SEMESTRE :	VII
PRELACIONES :	(655) COSTO INDUSTRIAL
REQUISITO:	NINGUNO
AUTOR:	ING. NANCI SANCHEZ
DISEÑO ACADÉMICO:	Dra. EGGLEE DE ROJAS PROF. REINA HERNANDEZ
EVALUADOR EDUCACIONAL:	PROF. FREDDY HERRADAS

**NIVEL CENTRAL
CARACAS, OCTUBRE 2006**

II. FUNDAMENTACIÓN

El contenido del Curso “Gerencia Organizacional” responde a las exigencias previstas en el diseño curricular de la carrera Ingeniería Industrial de la UNA, lo cual permite ayudar al estudiante en su proceso de formación y transformación fundamental, que lo conduzca al vertiginoso proceso de cambios experimentado por la economía internacional. Estos cambios pueden ser observados en las tendencias hacia la internacionalización de la gestión de negocios dentro de un marco cada vez más globalizado, que condiciona un nuevo entorno para las empresas en donde la calidad y productividad representan elementos indispensables para poder enfrentar con éxito una competitividad cada vez mayor en los mercados. Los cambios en el entorno y su impacto en los paradigmas que durante décadas han orientado el trabajo de las empresas también influyen en los enfoques gerenciales, logrando modificarlos sustancialmente, tal como las nuevas tendencias y demandas en las llamadas “funciones directivas” (planificación, organización, control y dirección). Estos cambios se pueden contrastar en los siguientes aspectos: transitar de la dimensión y escala, a la velocidad y capacidad de reacción; de la autoridad formal y el control desde arriba, al otorgamiento y desarrollo de poder y facultades (empowerment); de la rigidez en las organizaciones, a las organizaciones flexibles y virtuales; del control por medio de reglas y jerarquías, al control por medio de visión y valores; del análisis racional y cuantitativo, a la creatividad y la intuición; de la necesidad de certeza, a la tolerancia a la ambigüedad; de la independencia y autonomía de la empresa, a la interdependencia y alianzas estratégicas; del enfoque organizacional interno, al enfoque en el medio competitivo; de la ventaja competitiva, a la ventaja cooperativa, entre otros. Con esta asignatura el estudiante podrá adquirir competencias que le permitan desempeñarse en forma eficiente en su campo ocupacional. También internalizar valores, actitudes y formas de comportamiento que deberá demostrar en su vida profesional, como por ejemplo convertirse en un líder del mañana que cumpla con las exigentes pruebas que las organizaciones y sus miembros enfrentan en el naciente siglo XXI.

Aplicará el estudiante en éste curso, una serie de conceptos adquiridos en asignaturas tales como: Economía para Ingenieros, costos, otras, con el propósito de evaluar la capacidad de las empresas, donde deberá asumir una posición proactiva frente a los cambios e implementar esquemas mucho más flexibles, en un campo que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones. También podrá obtener los conocimientos necesarios para la continuidad de otras asignaturas del bloque gerencial, en pro de adquirir el perfil predominante de esta carrera en la UNA, el cual se orienta hacia la ingeniería organizativa, de gerencia o administrativa. Es un curso perteneciente al ciclo profesional de la carrera. De carácter obligatorio ya que el alumno debe alcanzar el soporte adecuado, para aplicar sus conocimientos en el campo laboral. Es de carácter teórico – práctico, pues introduce al alumno en el campo de la gerencia organizacional, desde los fundamentos hasta conceptos más avanzados y sus aplicaciones, esto último a la vez, implica la gran responsabilidad de abrir la mente a nuevas opciones, ya que las soluciones no están en la tradición, es necesario inventarlas. Para apoyar el proceso enseñanza – aprendizaje a distancia, el estudiante utilizará el texto del mercado: Comportamiento Organizacional de Stephen Robbins, cuyos contenidos facilitarán el logro del objetivo general de la asignatura. Así mismo, se suministra una serie de referencias bibliográficas complementarias las cuales podrán ser consultadas por el estudiante para ampliar o profundizar sus conocimientos.

III. PLAN DE EVALUACION

ASIGNATURA: GERENCIA ORGANIZACIONAL COD:235 CRÉDITO: 04 LAPSO: 2007-1 Semestre VII CARRERA: INGENIERÍA INDUSTRIAL RESPONSABLE: LIC. JUAN FLORES Evaluador Educacional: PROF. FREDDY HERRADAS Teléfono: (0212) 5552236 Correo electrónico: jflores@ciberesquina.una.edu.ve			MODALIDAD	OBJETIVO	CONTENIDO
			PRIMERA INTEGRAL (Desarrollo) TIEMPO DE PRUEBA: 4 HORAS	1, 2, 3, 4 y 7	M:I; U:1,2,3,4. M:II. U:7
			SEGUNDA INTEGRAL (Desarrollo) TIEMPO DE PRUEBA: 4 HORAS	1, 2, 3, 4 y 7	M:I; U:1,2,3,4. M:II. U:7
			TRABAJO PRÁCTICO	5, 6, 8, 9,10 y11	M:II U:5,6,8. M:III. U:9,10,11
M	U	O	OBJETIVOS		
I	1	1	Mostrar la dirección y gerencia en las organizaciones, con énfasis en el desempeño del gerente, para el logro de los objetivos y metas de la organización.		
	2	2	Explicar el comportamiento organizacional, con énfasis en la teoría, la investigación y las acciones prácticas del mismo.		
	3	3	Ilustrar los procesos de percepción, atribución y aprendizaje en el comportamiento individual, destacando la importancia en cuanto a las dimensiones de personalidad, el impacto de los valores, las actitudes y el desarrollo personal en el comportamiento organizacional.		
	4	4	Manejar los fundamentos y teorías de la motivación considerando sus implicaciones en el desempeño y la satisfacción del personal.		
II	5	5	Encontrar las bases que permiten entender el funcionamiento de los grupos y la formación de equipos eficaces, destacando la influencia de los mismos en la toma de decisiones		
	6	6	Explicar el proceso de comunicación, destacando su importancia en la eficacia de cualquier grupo u organización		
	7	7	Mostrar el comportamiento del líder y sus seguidores considerando la importancia de la confianza como la base del liderazgo y el impacto de este en la economía de hoy.		
	8	8	Manejar los fundamentos del poder, conflicto y negociación, destacando el impacto del poder en el comportamiento organizacional, el conflicto en el ambiente laboral y la negociación como estructuradora del trabajo		
III	9	9	Utilizar los componentes de la estructura, diseño y tecnología de trabajo, considerando sus efectos en los miembros de la organización		
	10	10	Presentar las políticas de recursos humanos, destacando la influencia de la selección de empleados, capacitación, evaluación del desempeño y relaciones obrero-patronales en la eficacia de la organización.		
	11	11	Mostrar la influencia de la cultura en las organizaciones, considerando la importancia de su fuerza en las actitudes y comportamiento de los integrantes de la organización, para impulsar el cambio en la misma.		

MÍNIMA APROBATORIA PONDERADO: 27 PUNTOS

MÁXIMO PONDERADO: 45 PUNTOS

OBJETIVOS	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
PONDERACIÓN	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5

PONDERACIÓN ACUMULADA	CALIFICACIÓN
1 al 8	01
9 al 13	02
14 al 17	03
18 al 22	04
23 al 26	05
27 al 29	06
30 al 33	07
34 al 38	08
39 al 42	09
43 al 45	10

ORIENTACIONES GENERALES

- Para el desarrollo de los objetivos y contenidos de la asignatura, es obligatorio consultar el Plan de Curso.
- El texto guía es “**Comportamiento Organizacional**” de **Stephen P. Robbins**, Edit. Prentice Hall 2004.
- La evaluación de ésta asignatura se realizará con dos momentos de pruebas y un Trabajo Práctico. Las pruebas son de desarrollo.

- En el momento de la inscripción, recibirá el instructivo para la elaboración del Trabajo Práctico sobre los objetivos: 5, 6, 8, 9,10 y 11 anexo al Plan de Curso, deberá revisar el texto guía y la bibliografía recomendada. Dicho trabajo se presentará ante el asesor del Centro Local mediante una exposición y defensa oral, a más tardar dos semanas antes de la aplicación de la Segunda Prueba Integral y posteriormente entregará el trabajo escrito, el día previsto para la aplicación de esa prueba. En función de la importancia del Trabajo Práctico para la formación profesional, se recomienda al estudiante poner su mayor empeño en la realización y desarrollo satisfactorio de mismo.

- **El Trabajo Práctico será evaluado mediante una exposición y defensa oral y trabajo escrito.**

- **Los estudiantes deben ponerse en contacto con el asesor que realizará la evaluación de la exposición o defensa oral**, desde el mismo momento de iniciar el desarrollo de su trabajo práctico, con el propósito de obtener un mayor éxito en el mismo, así como mantener debidamente informado al asesor de la investigación a ser llevada a cabo.

- El asesor podrá establecer actividades de carácter formativo para el mejor aprendizaje de la asignatura.

- Este Plan de Curso está disponible en: 1) Biblioteca del Centro Local 2) Asesor de la carrera y 3) Página WEB <http://ciberesquina.una.edu.ve>, en la cual al seleccionar la opción Evaluación Académica, podrá también, consultar el modelo de respuesta, calendario de evaluación, así como otras informaciones de interés.

IV. DISEÑO DE LA INSTRUCCIÓN DEL CURSO

Objetivo del curso: Aplicar de manera objetiva y crítica los principios teóricos fundamentales y técnicos específicos a la gerencia de las empresas, con énfasis en los aspectos organizacionales orientados hacia el liderazgo y la negociación

Objetivo	Contenido
<p>1. Mostrar la dirección y gerencia de las organizaciones, con énfasis en el desempeño del gerente, para el logro de los objetivos y metas de la organización.</p>	<p>1.1. Los gerentes y el estudio de la dirección de empresas. Los gerentes y su entorno. Responsabilidades éticas y sociales de la gerencia. La administración del trabajo y de las organizaciones: planificación, organización y control. La toma de decisiones en la gerencia.</p>
<p>2. Explicar el comportamiento organizacional, con énfasis en la teoría, la investigación y las acciones prácticas del mismo.</p>	<p>2.1. Perspectivas históricas del comportamiento organizacional. Definición del Comportamiento Organizacional. El comportamiento de los administradores. Disciplinas que han contribuido al desarrollo del CO. Retos y oportunidades del CO</p>
<p>3: Ilustrar los procesos de percepción, atribución y aprendizaje en el comportamiento individual, destacando la importancia en cuanto a las dimensiones de la personalidad, el impacto de los valores, las actitudes y el desarrollo personal en el comportamiento organizacional</p>	<p>3.1. Bases de la conducta del individuo. Valores, actitudes y satisfacción laboral. Personalidad y emociones. Percepción y toma de decisiones individual</p>

<p>4. Manejar los fundamentos y teorías de la motivación considerando sus implicaciones para el desempeño y la satisfacción.</p>	<p>4.1 Conceptos básicos de la motivación. Primeras teorías de la motivación. Teorías contemporáneas. Administración por objetivos. Programa de reconocimiento, de participación y pago variable a los empleados. Prestaciones flexibles. Temas especiales de motivación.</p>
---	--

Objetivo	Contenido
5. Encontrar las bases que permiten entender el funcionamiento de los grupos y la formación de equipos eficaces, destacando la influencia de los mismos en la toma de decisiones	5.1 Bases de la conducta del grupo. Definición y clasificación de grupos. Etapas del desarrollo de los grupos. Estructura de los grupos. Toma de decisiones en los grupos. Popularidad de los equipos en las organizaciones. Diferencia entre grupo y equipo. Tipos de equipos. Temas contemporáneos en el manejo de equipos.
6. Explicar el proceso de comunicación, destacando su importancia en la eficacia de cualquier grupo u organización	6.1. Funciones de la comunicación. El proceso de la comunicación. Dirección de la comunicación. Comunicación interpersonal y organizacional. Barreras de la comunicación. Temas actuales de comunicación. Cimientos del liderazgo. Teorías del liderazgo. Liderazgo transformador. Funciones contemporánea del liderazgo. Liderazgo moral.
7. Mostrar el comportamiento del líder y sus seguidores considerando la importancia de la confianza como la base del liderazgo y el impacto que produce en la economía de hoy.	7.1 Cimientos del liderazgo. Teorías de los rasgos. Teorías del comportamiento. Teorías de contingencia. Liderazgo transformador. Funciones contemporánea del liderazgo. Liderazgo moral
8. Manejar los fundamentos del poder, conflicto y negociación, destacando el impacto del poder en el comportamiento organizacional, el conflicto en el ambiente laboral y la negociación como estructuradora del trabajo	8.1 Bases del poder. Poder y política. El poder en los grupos. El liderazgo y el poder. El proceso del conflicto. Negociación.
9. Utilizar los componen de la estructura, diseño y tecnología de trabajo, destacando sus efectos en los miembros de la organización	9.1 Bases de la estructura organizacional. Diseños organizacionales y conducta de los empleados. Diseño y tecnología de trabajo. El CO en un mundo electrónico. Diseño del espacio de trabajo. Opciones de horario de trabajo.
10. Aplicar las políticas de recursos humanos, destacando la influencia de la selección de empleados, capacitación, evaluación del desempeño y relaciones obrero- patronales en la eficacia de la organización.	10.1 Practicas de selección. Programas de capacitación y desarrollo. Desarrollo de carrera. Evaluación del desempeño. El contacto obrero patronal. Temas selectos de recursos humanos en el mundo.
11. Mostrar la influencia de la cultura en las organizaciones considerando la importancia de su	11.1. Funciones de la cultura. Crear y sostener una cultura. Los empleados y la asimilación de la cultura. Cultura orientada al cliente. Cambio organizacional y

<p>fuerza en las actitudes y comportamiento de los integrantes de la organización para impulsar el cambio en la misma.</p>	<p>manejo de estrés. Resistencia al cambio. Administración del cambio organizacional</p>
--	--

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
<p>1. Mostrar la dirección y gerencia de las organizaciones , con énfasis en el desempeño del gerente, para el logro de los objetivos y metas de la organización.</p>	<p>Materiales Instruccionales. Texto Básico: Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (2004) Textos Complementarios: Judith A. Gordon. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (1997). John Ivancevich .Calidad Gestión y Competitividad. CECSA (1997) Schermerhorn, Hut, Osborn Comportamiento Organizacional. Limusa (2004) Campos Pallavincini. Comportamiento Organizacional. UNED (1998)</p> <p>Eventos o Actividades: Eres un estudiante UNA, protagonista de tu aprendizaje, por ello estás preparado para realizar las siguientes actividades de manera eficiente y eficaz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forma un grupo de estudio con algunos compañeros que vivan cerca de tu localidad. • Elabora un cronograma de actividades con el grupo, para desarrollarlas durante el lapso académico. • Revisa el índice del texto básico recomendado, ubica la posición del tema a estudiar. • Antes de leer identifica lo que quieres saber acerca del tema. • Amplia la información obtenida del texto básico, utilizando algunos de los textos complementarios sugeridos. Para esta unidad se sugiere revisar el texto Gestión Calidad y Competitividad de John Ivancevich. • Registra la información obtenida utilizando esquemas u otra técnica de trabajo intelectual que consideres apropiada. • Verifica que la información plasmada en el esquema la dominas, de no ser así retoma los aspectos no asimilados. • A través de preguntas ejercita la comprensión de los tópicos estudiados. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Este objetivo se evaluará con Ítems de desarrollo, los cuales conformarán la estructura de las dos integrales presenciales, utilizando para ello el estudio de casos donde el estudiante identifique los desafíos administrativos- gerenciales</p> <p>EVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Auto Evaluación: Resuelve cada uno de los ejercicios que se plantean al final de cada capítulo y coteja los resultados obtenidos con los textos recomendado o sugerido.</p> <p>Co evaluación: Responde cada una de las preguntas que se te formulan tanto en las actividades instruccionales como al final de cada capítulo del texto sugerido y cotéjalas con tus compañeros de grupo, en caso de dudas, consultalo con el asesor del centro local.</p>

	<ul style="list-style-type: none">• Participa activamente de manera individual o en grupo, en la solución de los ejercicios propuestos al final del capítulo estudiado en el texto recomendado, así podrás comparar tus respuestas con las del grupo.• Consulta a tu asesor para que te ayude a despejar las dudas que te puedan surgir.• Puedes obtener información en Internet sobre el tópico a tratar.• Realiza a tu grupo la siguiente pregunta ¿Es la unidad familiar una organización?. Fija una posición al respecto.• Determina y compara los tres papeles generales de la administración.• Realiza una comparación entre los administradores eficaces y los exitosos.• Inicia una discusión en grupo en cuanto a los principales problemas que enfrentan los administradores en la actualidad. Aporta pruebas en defensa de tu posición.• Presenta a tu grupo algunos casos alusivos a la administración- gerencial, donde se puedan evidenciar los desafíos administrativos y algunos problemas organizacionales. El caso de la organización donde laboras de ser posible.	
--	--	--

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
<p>2. Explicar el comportamiento organizacional, con énfasis en la teoría, la investigación y las acciones prácticas del mismo.</p>	<p>Materiales Instruccionales. Texto Básico: <i>Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional</i>, Prentice Hall. México. (2004) Textos Complementarios: Judith A. Gordon. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (1997). John Ivancevich. Calidad Gestión y Competitividad. CECSA (1997) Schermerhorn, Hut, Osborn Comportamiento Organizacional. Limusa (2004) Campos Pallavincini. Comportamiento Organizacional. UNED (1998)</p> <p>Eventos o Actividades: Eres un estudiante UNA, protagonista de tu aprendizaje, por ello estás preparado para realizar las siguientes actividades de manera eficiente y eficaz:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forma un grupo de estudio con algunos compañeros que vivan cerca de tu localidad. • Elabora un cronograma de actividades con el grupo, para desarrollarlas durante el lapso académico. • Revisa el índice del texto básico recomendado, ubica la posición del tema a estudiar. • Antes de leer identifica lo que quieres saber acerca del tema. • Amplia la información obtenida del texto básico, utilizando algunos de los textos complementarios sugeridos. Registra la información obtenida utilizando esquemas u otra técnica de trabajo intelectual que consideres apropiada. • Verifica que la información plasmada en el esquema la dominas, de no ser así retoma los aspectos no asimilados. • A través de preguntas ejercita la comprensión de los tópicos estudiados. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Este objetivo se evaluará con Ítems de desarrollo, los cuales conformarán la estructura de las dos integrales presenciales, logrando que el estudiante identifique los principios y fundamentos del comportamiento organizacional.</p> <p>EVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Auto Evaluación: Resuelve cada uno de los ejercicios que se plantean al final de cada capítulo y coteja los resultados obtenidos con los textos recomendado o sugerido.</p> <p>Co evaluación: Responde cada una de las preguntas que se te formulan tanto en las actividades instruccionales como al final de cada capítulo del texto sugerido y cotéjalas con tus compañeros de grupo, en caso de dudas, consultalo con el asesor del centro local.</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente de manera individual o en grupo, en la solución de los ejercicios propuestos al final del capítulo estudiado en el texto recomendado, así podrás comparar tus respuestas con las del grupo. • Consulta a tu asesor para que te ayude a despejar las dudas que te puedan surgir. • Puedes obtener información en Internet sobre el tópico a tratar. • Determina con tu grupo donde se encuentra hoy el campo del CO y hacia dónde parece que se dirige, conociendo dónde ha estado. • Demuestra en que forma afectan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones • Identifique los retos y oportunidades que deben considerar los administradores para aplicar el Comportamiento Organizacional. • El CO logra reunir aportaciones de diversas disciplinas que tienen como base el comportamiento, ejemplo: la psicología, la antropología, la sociología, la ciencia política entre otras. Verifica ¿Cómo han contribuido las mismas en el desarrollo del CO? • Dentro del estudio del comportamiento organizacional se consideran las variables dependientes e independientes, lista un grupo de las mismas y determina con tu grupo ¿Cuáles son los factores que sufren el flujo de algún otro agente? <p>Determina el equilibrio correcto entre tu trabajo de ser el caso tu y vida personal.</p>	

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
<p>3: Ilustrar los procesos de percepción, atribución y aprendizaje en el comportamiento individual, destacando la importancia en cuanto a las dimensiones de la personalidad, el impacto de los valores, las actitudes y el desarrollo personal en el comportamiento organizacional</p>	<p>.Materiales Instruccionales. Texto Básico: Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (2004) Textos Complementarios: Judith A. Gordon. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (1997). John Ivancevich .Calidad Gestión y Competitividad. CECSA (1997).Schermerhorn, Hut, Osborn Comportamiento Organizacional. Limusa (2004) Campos Pallavincini. Comportamiento Organizacional. UNED (1998) Campos Pallavincini. Comportamiento Organizacional. UNED (1998)</p> <p>Eventos o Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisa el índice del texto básico recomendado, ubica la posición del tema a estudiar. • Antes de leer identifica lo que quieres saber acerca del tema. • Amplia la información obtenida del texto básico, utilizando algunos de los textos complementarios sugeridos. • Registra la información obtenida utilizando esquemas u otra técnica de trabajo intelectual que consideres apropiada. • Verifica que la información plasmada en el esquema la dominas, de no ser así retoma los aspectos no asimilados. • A través de preguntas ejercita la comprensión de los tópicos estudiados. • Participa activamente de manera individual o en grupo en la solución de los ejercicios propuestos al final del capítulo en estudio, del texto recomendado, así podrás comparar tus respuestas con las del grupo. • Consulta a tu asesor para que te ayude a despejar las dudas que te puedan surgir. <p>Puedes obtener información en Internet sobre el tópico a tratar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lea los casos que presenta el texto básico recomendado. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Este objetivo se evaluará con Ítems de desarrollo, los cuales conformarán la estructura de las dos integrales presenciales, diferenciando, la percepción, atribución y aprendizaje en el comportamiento individual.</p> <p>EVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Auto Evaluación: Resuelve cada uno de los ejercicios que se plantean al final de cada capítulo y coteja los resultados obtenidos con los textos recomendado o sugerido.</p> <p>Co evaluación: Responde cada una de las preguntas que se te formulan tanto en las actividades instruccionales como al final de cada capítulo del texto sugerido y cotéjalas con tus compañeros de grupo, en caso de dudas, consultalo con el asesor del centro local.</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • Prepara los casos leídos y solucíonalos con tu grupo. • ¿Cuál es tu percepción del funcionamiento de la organización UNA? Compárala con la de otros integrantes de tu grupo de estudio. • ¿Notas algún cambio permanente en tu conducta como resultado del conocimiento adquirido en tu vida? • ¿Qué habilidades creé que son especialmente importantes para tener éxito en los puestos directivos? • “Todas las organizaciones se benefician de contratar a las personas más inteligentes ¿Estas de acuerdo con esta afirmación? • “Los trabajadores contentos son trabajadores productivos” ¿Estas de acuerdo con esta afirmación? • “La herencia determina la personalidad”. Elabora un argumento en pro y en contra para sustentar esta aseveración. • “En su mayor parte, la toma de decisiones individuales es un proceso irracional” ¿Está de acuerdo o en desacuerdo? 	

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
<p>4. Manejar los fundamentos y teorías de la motivación considerando sus implicaciones para el desempeño y la satisfacción.</p>	<p>Materiales Instruccionales. Texto Básico: Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (2004) Textos Complementarios: Judith A. Gordon. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (1997). John Ivancevich. Calidad Gestión y Competitividad. CECSA (1997) Schermerhorn, Hut, Osborn Comportamiento Organizacional. Limusa (2004) Campos Pallavincini. Comportamiento Organizacional. UNED (1998)</p> <p>Eventos o Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisa el índice del texto básico recomendado, ubica la posición del tema a estudiar. • Antes de leer identifica lo que quieres saber acerca del tema. • Amplia la información obtenida del texto básico utilizando algunos de los textos complementarios sugeridos. • Registra la información obtenida utilizando esquemas u otra técnica de trabajo intelectual que consideres apropiada. • Verifica que la información plasmada en el esquema la dominas, de no ser así retoma los aspectos no asimilados. • A través de preguntas ejercita la comprensión de los tópicos estudiados. • Participa activamente con tu grupo de estudio en la solución de los ejercicios, propuestos al final del capítulo en estudio, del texto básico sugerido. • Consulta a tu asesor para que te ayude a despejar las dudas que te puedan surgir. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Este objetivo se evaluará con Ítems de desarrollo, los cuales conformarán la estructura de las dos integrales presenciales, utilizando la solución de casos donde el estudiante pueda determinar si la motivación procede de la propia persona o es resultado de una situación específica.</p> <p>EVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Auto Evaluación: Resuelve cada uno de los ejercicios que se plantean al final de cada capítulo y coteja los resultados obtenidos con los textos recomendado o sugerido.</p> <p>Co evaluación: Responde cada una de las preguntas que se te formulan tanto en las actividades instruccionales como al final de cada capítulo del texto sugerido y cotéjalas con tus compañeros de grupo, en caso de dudas, consultalo con el asesor del centro local.</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • Puedes obtener información de Internet sobre el tópico a tratar. • Lee los casos que presentan el texto básico recomendado. • Prepara los casos leídos y solúcialos con tu grupo. • ¿Es posible que un empleado este tan motivado que su desempeño se reduzca por el esfuerzo? • Aplique las teorías de Maslow y Herzberg a la República Bolivariana de Venezuela. • Presenta tres actividades que le gusten mucho y tres que no le gusten. Verifica con el modelo de las expectativas todas sus respuestas, para determinar por qué algunas actividades estimulan sus esfuerzos y otras no. • Si usted esta empleado en este momento ¿Qué tan efectivos son los métodos usados por su gerente para generar el máximo de rendimiento del personal? • Con su grupo de estudio diseñe un sistema de recompensas para los supervisores de venta de una empresa de artefactos eléctricos. • Usted es el director de ingeniería de una empresa que crece velozmente. En corto tiempo sus ingenieros pasan a ocupar puestos importantes. Una compañía de la competencia ofrece mejores puestos y remuneraciones a estos ingenieros para con la intención de que trabajen con ellos ¿Cómo asegurarse de retener a estos trabajadores eficaces y eficientes que hacen aportaciones significativas a su empresa? 	

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
<p>5. Encontrar las bases que permiten entender el funcionamiento de los grupos y la formación de equipos eficaces, destacando la influencia de los mismos en la toma de decisiones.</p>	<p>Materiales Instruccionales. Texto Básico: Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (2004) Textos Complementarios: Judith A. Gordon. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (1997). John Ivancevich. Calidad Gestión y Competitividad. CECSA (1997) Schermerhorn, Hut, Osborn Comportamiento Organizacional. Limusa (2004) Campos Pallavincini. Comportamiento Organizacional. UNED (1998)</p> <p>Eventos o Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisa el índice del texto básico recomendado, ubica la posición del tema a estudiar. • Antes de leer identifica lo que quieres saber acerca del tema. • Amplia la información obtenida del texto básico utilizando algunos de los textos complementarios sugeridos. • Registra la información obtenida utilizando esquemas u otra técnica de trabajo intelectual que considere apropiada. • Verifica que la información plasmada en el esquema la dominas, de no ser así retoma los aspectos no asimilados. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>El objetivo se evaluará en el Trabajo Práctico a desarrollar durante el lapso académico considerando las metas, normas, roles y configuración estructural de los grupos.</p> <p>EVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Auto Evaluación: Resuelve cada uno de los ejercicios que se plantean al final de cada capítulo y coteja los resultados obtenidos con los textos recomendado o sugerido.</p> <p>Co evaluación: Responde cada una de las preguntas que se te formulan tanto en las actividades instruccionales como al final de cada capítulo del texto sugerido y cotéjalas con tus compañeros de grupo, en caso de dudas, consultalo con el asesor del centro local.</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • A través de preguntas ejercita la comprensión de los tópicos estudiados. • Participa activamente con tu grupo de estudio, en la solución de los ejercicios propuestos al final del capítulo en estudio del texto recomendado. • Consulta a tu asesor para que te ayude a despejar las dudas que te puedan surgir. • Puedes obtener información en Internet sobre el tópico a tratar. • Lee los casos que presenta el texto básico recomendado. • Prepara los casos leídos y solúcialos con tu grupo. • ¿Pertenece a un grupo de estudio, determine algunas metas y normas que sean funcionales para todos los integrantes del mismo. De no ser así forme uno y realice la actividad sugerida. • ¿Qué factores influyen en el funcionamiento de los equipos de trabajo. • De pertenecer a un grupo de estudio, haga una lista de los comportamientos específicos de los diferentes integrantes del mismo. Chequea si algunos de estos comportamientos fueron disfuncionales para el grupo. • Si usted pertenece a algún grupo ¿Cómo podría lograr aumentar la eficacia del mismo? • ¿Cuál es la diferencia entre grupo y equipo? 	

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
<p>6. Explicar el proceso de comunicación, destacando su importancia en la eficacia de cualquier grupo u organización</p>	<p>Materiales Instruccionales. Texto Básico: Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (2004) Textos Complementarios: Judith A. Gordon. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (1997). John Ivancevich. Calidad Gestión y Competitividad. CECSA (1997) Schermerhorn, Hut, Osborn Comportamiento Organizacional. Limusa (2004) Campos Pallavincini. Comportamiento Organizacional. UNED (1998)</p> <p>Eventos o Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisa el índice del texto básico recomendado, ubica la posición del tema a estudiar. • Antes de leer identifica lo que quieres saber acerca del tema. • Amplia la información obtenida del texto básico utilizando algunos de los textos complementarios sugeridos. • Registra la información obtenida utilizando esquemas u otra técnica de trabajo intelectual que consideres apropiada. • Verifica que la información plasmada en el esquema la dominas, de no ser así retoma los aspectos no asimilados. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Este objetivo se evaluará en el Trabajo Práctico a desarrollar durante el lapso académico considerando los problemas potenciales del proceso de comunicación.</p> <p>EVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Auto Evaluación: Resuelve cada uno de los ejercicios que se plantean al final de cada capítulo y coteja los resultados obtenidos con los textos recomendado o sugerido.</p> <p>Co evaluación: Responde cada una de las preguntas que se te formulan tanto en las actividades instruccionales como al final de cada capítulo del texto sugerido y cotéjalas con tus compañeros de grupo, en caso de dudas, consultalo con el asesor del centro local.</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • A través de preguntas ejercita la comprensión de los tópicos estudiados. • Consulta a tu asesor para que te ayude a despejar las dudas que te puedan surgir. • Puedes obtener información en Internet sobre el tópico a tratar. • Lee los casos que presenta los textos básicos recomendados. • Prepara los casos leídos y solúcialos con tu grupo. • ¿Cuál es el canal que usted considera, podría mejorar la comunicación entre el docente y el estudiante UNA. • ¿Cuáles son las barreras que distorsionan la comunicación entre el docente y el estudiante UNA. • “Una comunicación ineficaz es culpa del emisor” ¿Esta de acuerdo o en desacuerdo? • ¿Cómo pueden los administradores aprovechar los rumores? • Describa una situación en la que escucharon excepcionalmente bien ¿Cuál fue la influencia en las comunicaciones subsecuentes del hablante? • Describa una situación en la que ignoraron a alguien ¿Cuál fue la influencia en las comunicaciones subsecuentes del hablante? • ¿Por qué cree que muchas personas no saben escuchar? • Elabora una lista de las causas y el desempeño del exceso y el defecto de comunicación. 	

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
<p>7. Mostrar el comportamiento del líder y sus seguidores considerando la importancia de la confianza como la base del liderazgo y el impacto que produce en la economía de hoy.</p>	<p>Materiales Instruccionales. Texto Básico: Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (2004) Textos Complementarios: Judith A. Gordon. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (1997). John Ivancevich. Calidad Gestión y Competitividad. CECSA (1997) Schermerhorn, Hut, Osborn Comportamiento Organizacional. Limusa (2004) Campos Pallavincini. Comportamiento Organizacional. UNED (1998)</p> <p>Eventos o Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisa el índice del texto básico recomendado, ubica la posición del tema a estudiar. • Antes de leer identifica lo que quieres saber acerca del tema. • Amplia la información obtenida del texto básico utilizando algunos de los textos complementarios sugeridos. • Registra la información obtenida utilizando esquemas u otra técnica de trabajo intelectual que consideres apropiada. • Verifica que la información plasmada en el esquema la dominas, de no ser así retoma los aspectos no asimilados. • A través de preguntas ejercita la comprensión de los tópicos estudiados. • Participa activamente con tu grupo de estudio, en la solución de los ejercicios propuestos al final del capítulo en estudio del texto recomendado. • Consulta a tu asesor para que te ayude a despejar las dudas que te puedan surgir. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Este objetivo se evaluará con Ítems de desarrollo, los cuales conformarán la estructura de las dos integrales presenciales, considerando como los rasgos del administrador afecta su habilidad de liderazgo.</p> <p>EVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Auto Evaluación: Resuelve cada uno de los ejercicios que se plantean al final de cada capítulo y coteja los resultados obtenidos con los textos recomendado o sugerido.</p> <p>Co evaluación: Responde cada una de las preguntas que se te formulan tanto en las actividades instruccionales como al final de cada capítulo del texto sugerido y cotéjalas con tus compañeros de grupo, en caso de dudas, consultalo con el asesor del centro local.</p>

	<ul style="list-style-type: none">• Puedes obtener información en Internet sobre el tópico a tratar.• A través de preguntas ejercita la comprensión de los tópicos estudiados.• Lee los casos que presentan los textos básicos recomendados.• Prepara los casos leídos y solúcialos con tu grupo.• Ilustra algunos ejemplos de administradores que cuenten con los rasgos necesarios para un liderazgo efectivo.• ¿ El estilo de liderazgo encaja con la madurez de los seguidores?• Menciona algunos líderes que brindan a sus seguidores recursos y autonomía a cambio de comportamientos particulares.• Usted es el jefe de un equipo. El desempeño y las relaciones entre las personas de su equipo han sido buenas. Usted por lo general los ha dejado solos. No obstante, se ha presentado una situación nueva y , al parecer, los miembros del equipo no han sido capaces de resolver el problema solos. ¿Qué haría usted?• Sus empleados, por regla general, tienen capacidad para asumir responsabilidades. No obstante no están respondiendo bien a la nueva definición de las normas del desempeño. ¿Qué haría usted?	
--	--	--

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
<p>8. Manejar los fundamentos del poder, conflicto y negociación, destacando el impacto del poder en el comportamiento organizacional, el conflicto en el ambiente laboral y la negociación como estructuradora del trabajo</p>	<p>Materiales Instruccionales Texto Básico: Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (2004) Textos Complementarios: Judith A. Gordon. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (1997). John Ivancevich .Calidad Gestión y Competitividad. CECSA (1997) Schermerhorn, Hut, Osborn Comportamiento Organizacional. Limusa (2004) Campos Pallavincini. Comportamiento Organizacional. UNED (1998)</p> <p>Eventos o Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisa el índice del texto básico recomendado, ubica la posición del tema a estudiar. • Antes de leer identifica lo que quieres saber acerca del tema. • Registra la información revisada utilizando esquemas u otra técnica de trabajo intelectual que consideres apropiada. • Amplia la información obtenida del texto básico utilizando algunos de los textos complementarios sugeridos. • Realiza los ejercicios que se encuentran al final del capítulo en estudio, del texto básico. • Consulta a tu asesor para que te ayude a despejar las dudas que te puedan surgir. • Puedes buscar información en Internet sobre el tópico a tratar. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>Este objetivo se evaluará en el Trabajo Práctico, calificando los modelos y fuentes de poder, el manejo de conflicto y esbozar los pasos de un proceso efectivos de negociación.</p> <p>EVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Auto Evaluación: Resuelve cada uno de los ejercicios que se plantean al final de cada capítulo y coteja los resultados obtenidos con los textos recomendado o sugerido.</p> <p>Co evaluación: Responde cada una de las preguntas que se te formulan tanto en las actividades instruccionales como al final de cada capítulo del texto sugerido y cotéjalas con tus compañeros de grupo, en caso de dudas, consultalo con el asesor del centro local.</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • A través de preguntas ejercita la comprensión de los tópicos estudiados. • Lee los casos que presenta el texto básico recomendado. • Prepara los casos leídos y solúcialos con tu grupo. • ¿Quién tiene el poder en la organización donde laboras de ser el caso? • ¿Qué dan las personas a cambio del poder en la organización? • ¿De qué fuentes se deriva el poder? • Ilustra algunos casos de abuso de poder • Explica algunos ejemplos de conflictos que se hallan manejado con inteligencia, para obtener excelentes resultados. • ¿Qué tipo de negociaciones se presentan en las organizaciones? • ¿Las negociaciones tienden a ser distributivas o integradoras? • Usted es dueño de una compañía que acaba de recibir la confirmación que una delegación de primer nivel de la Republica Popular de China visitará su oficina. Como los chinos han recibido una muestra de sus productos, el propósito de su visita probablemente es: (a) conocer mejor los avances de su compañía (b) Establecer una relación sólida con la gerencia de la compañía (c) Visitar su país como premio por su arduo trabajo en casa. Analiza cada situación y plantea al grupo tu posición al respecto 	

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
<p>9. Utilizar los componen de la estructura, diseño y tecnología de trabajo, destacando sus efectos en los miembros de la organización</p>	<p>Materiales Instruccionales Texto Básico: Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (2004) Textos Complementarios: Judith A. Gordon. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (1997). John Ivancevich .Calidad Gestión y Competitividad. CECSA (1997) Schermerhorn, Hut, Osborn Comportamiento Organizacional. Limusa (2004) Campos Pallavincini. Comportamiento Organizacional. UNED (1998)</p> <p>Eventos o Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisa el índice del texto básico recomendado, ubica la posición del tema a estudiar. • Antes de leer identifica lo que quieres saber acerca del tema. • Amplia la información obtenida del texto básico utilizando algunos de los textos complementarios sugeridos. • Registra la información obtenida utilizando esquemas u otra técnica de trabajo intelectual que consideres apropiada. • Verifica que la información plasmada en el esquema la dominas, de no ser así retoma los aspectos no asimilados. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>El objetivo se evaluará en el trabajo Práctico a desarrollar durante el lapso académico, donde se mostraran las nuevas opciones de diseño, las características y ventajas de una organización virtual y las influencias de la ciencia y la tecnología en la organización del trabajo.</p> <p>EVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Auto Evaluación: Resuelve cada uno de los ejercicios que se plantean al final de cada capítulo y coteja los resultados obtenidos con los textos recomendado o sugerido.</p> <p>Co evaluación: Responde cada una de las preguntas que se te formulan tanto en las actividades instruccionales como al final de cada capítulo del texto sugerido y cotéjalas con tus compañeros de grupo, en caso de dudas, consultalo con el asesor del centro local.</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • A través de preguntas ejercita la comprensión de los tópicos estudiados. • Participa activamente en la solución de los ejercicios propuestos al final del capítulo estudiado en el texto recomendado. • Consulta a tu asesor para que te ayude a despejar las dudas que te puedan surgir. • Puedes obtener información en Internet sobre el tópico a tratar. • A través de preguntas ejercita la comprensión de los tópicos estudiados. • Lee los casos que presenta el texto básico recomendado. • Prepara los casos leídos y solúcialos con tu grupo. • Muestra como se puede combinar el trabajo de las personas y su comportamiento laboral. • ¿Cómo diseñaría una oficina de modo que aumente la posibilidad de que sus empleados sean productivos? • ¿Qué efecto cree que tiene INTERNET, en el desarrollo de las habilidades interpersonales entre los empleados del futuro? 	

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
<p>10. Aplicar las políticas de recursos humanos, destacando la influencia de la selección de empleados, capacitación, evaluación del desempeño y relaciones obrero-patronales en la eficacia de la organización.</p>	<p>Materiales Instruccionales Texto Básico: Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (2004) Textos Complementarios: Judith A. Gordon. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (1997). John Ivancevich. Calidad Gestión y Competitividad. CECSA (1997) Schermerhorn, Hut, Osborn Comportamiento Organizacional. Limusa (2004) Campos Pallavincini. Comportamiento Organizacional. UNED (1998)</p> <p>Eventos o Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisa el índice del texto básico recomendado, ubica la posición del tema a estudiar. • Antes de leer identifica lo que quieres saber acerca del tema. • Amplia la información obtenida del texto básico utilizando algunos de los textos complementarios sugeridos. • Registra la información obtenida utilizando esquemas u otra técnica de trabajo intelectual que consideres apropiada. • Verifica que la información plasmada en el esquema la dominas, de no ser así retoma los aspectos no asimilados. • A través de preguntas ejercita la comprensión de los tópicos estudiados. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>El objetivo se evaluará en el trabajo Práctico a desarrollar en el lapso, donde se hará corresponder las características de un individuo (capacidad, Experiencia, etc.) con los requisitos del cargo que ocupará.</p> <p>EVALUACIÓN FORMATIVA</p> <p>Auto Evaluación: Resuelve cada uno de los ejercicios que se plantean al final de cada capítulo y coteja los resultados obtenidos con los textos recomendado o sugerido.</p> <p>Co evaluación: Responde cada una de las preguntas que se te formulan tanto en las actividades instruccionales como al final de cada capítulo del texto sugerido y cotéjalas con tus compañeros de grupo, en caso de dudas, consultalo con el asesor del centro local.</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • Consulta a tu asesor para que te ayude a despejar las dudas que te puedan surgir. • Puedes obtener información en Internet sobre el tópico a tratar. • Lee los casos que presenta el texto básico recomendado. • Prepara los casos leídos y solúcialos con tu grupo. • Realiza un contraste de las descripciones y especificaciones de los puestos existentes en la organización donde laboras de ser el caso o en la organización UNA. • Determine si las prácticas y políticas de recursos humanos de la organización donde laboras de ser el caso representan fuerzas importantes para moldear el comportamiento y las actitudes de un empleado. • Determina los métodos existentes para la evaluación del desempeño. • Chequea tus habilidades de entrevista. • Demuestra cómo ha cambiado la planeación de hacer carrera dentro de la empresa en la última década. • “El mejor pronosticador del comportamiento futuro, es el comportamiento pasado” ¿Cómo se guiaría por esta frase para administrar los recursos humanos • Determina la relación que hay entre el análisis de puestos y la evaluación del desempeño. • Encuentra el efecto que tienen los sindicatos en el sistema de recompensas de una organización’ • Determina por qué las organizaciones evalúan a sus empleados. 	

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
<p>11. Mostrar la influencia de la cultura en las organizaciones considerando la importancia de su fuerza en las actitudes y comportamientos de los integrantes de la organización para impulsar el cambio en la misma.</p>	<p>Materiales Instruccionales Texto Básico: Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (2004) Textos Complementarios: Judith A. Gordon. Comportamiento Organizacional, Prentice Hall. México. (1997). John Ivancevich. Calidad Gestión y Competitividad. CECSA (1997) Schermerhorn, Hut, Osborn Comportamiento Organizacional. Limusa (2004) Campos Pallavincini. Comportamiento Organizacional. UNED (1998)</p> <p>Eventos o Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisa el índice del texto básico recomendado, ubica la posición del tema a estudiar. • Antes de leer identifica lo que quieres saber acerca del tema. • Amplia la información obtenida del texto básico utilizando algunos de los textos complementarios sugeridos. • Registra la información obtenida utilizando esquemas u otra técnica de trabajo intelectual que consideres apropiada. • Verifica que la información plasmada en el esquema la dominas, de no ser así retoma los aspectos no asimilados. • A través de preguntas ejercita la comprensión de los tópicos estudiados. • Realiza los ejercicios que se encuentran al final del capítulo estudiado en el texto recomendado. 	<p>EVALUACIÓN SUMATIVA</p> <p>El objetivo se evaluará en el trabajo Práctico, a desarrollar en el lapso, donde se explicará los factores que determinan la cultura de una organización y los programas exhaustivos de cambio en las organizaciones que se resisten al mismo.</p> <p>EVALUACION FORMATIVA</p> <p>Auto Evaluación: Resuelve cada uno de los ejercicios que se plantean al final de cada capítulo y coteja los resultados obtenidos con los textos recomendado o sugerido.</p> <p>Co evaluación: Responde cada una de las preguntas que se te formulan tanto en las actividades instruccionales como al final de cada capítulo del texto sugerido y cotéjalas con tus compañeros de grupo, en caso de dudas, consultalo con el asesor del centro local.</p>

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • Consulta a tu asesor para que te ayude a despejar las dudas que te puedan surgir. • Obtenga información en Internet sobre el tópico a tratar. • A través de preguntas ejercita la comprensión de los tópicos estudiados. • Lee los casos que presentan los textos básicos recomendados. • Prepara los casos leídos y solúcialos con tu grupo. • ¿En qué sentido la cultura puede ser un inconveniente para una organización? • Compara la cultura organizacional con la cultura nacional. • ¿Puede sobrevivir un empleado en una organización si rechaza sus valores centrales? • ¿Cómo considera la cultura UNA? • ¿Cómo influye la cultura en el comportamiento organizacional? • Cada vez son más los empleados eventuales o de medio tiempo en la fuerza laboral actual. ¿Es importante la cultura organizacional si la fuerza laboral esta compuesta por trabajadores temporales? • Si la administración busca una cultura definida como innovadora y autónoma ¿Cómo seria su programa de socialización? • “Todos los gerentes son agentes de cambio” ¿Esta de acuerdo o en desacuerdo? • “La resistencia al cambio es una respuesta irracional” ¿Esta de acuerdo o en desacuerdo? • En una organización que tiene una historia de “seguir al líder”¿ Qué cambios puede instituirse para fomentar la innovación? 	

V. BIBLIOGRAFÍA

Obligatoria

Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional Prentice Hall. México. (2004)

Complementaria

Campos Pallavincini. **Comportamiento Organizacional**. UNED (1998)

Certo, s.c. **Administración Moderna** Interamericana, Mexico, (1998)

García Etal. **El trabajo en equipo** fondo Educativo Interamericana, México (2000)

Hernández, Ballesteros. **Fundamentos de Administración** McGraw Hill, México 1988

John Ivancevich. **Calidad Gestión y Competitividad**. CECSA (1997)

Judith A. Gordon. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall. México. (1997)

Kontz & O'Donnell Administración McGraw Hill, México (1988)

Prado Luís. **Comportamiento Organizacional**. Limusa. México (2000)

Schermerhorn, Hut, Osborn, **Comportamiento Organizacional**. Limusa (2004)

Stephen, De Cenzo. **Fundamentos de Administración**. Prentice Hall. México (1998)

Thompson, Strickland. **Dirección y Administración Estratégicas**. McGraw Hill (1998)



**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA
ÁREA DE INGENIERÍA
CARRERA INGENIERÍA INDUSTRIAL**

TAREA

TRABAJO PRÁCTICO: X

ASIGNATURA: GERENCIA ORGANIZACIONAL

CÓDIGO: 235

FECHA DE ENTREGA AL ESTUDIANTE:
Adjunto al Plan de Curso

FECHA DE DEVOLUCIÓN:
Conjuntamente con la Segunda Integral

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

CÉDULA DE IDENTIDAD:

CENTRO LOCAL:

CARRERA: *Ingeniería Industrial*

NÚMERO DE ORIGINALES:

FIRMA DEL ESTUDIANTE:

LAPSO: *2.007- 1*

UTILICE ESTA MISMA PÁGINA COMO

CARÁTULA DE SU TAREA O TRABAJO

PRESENTACIÓN

Los gerentes y los estudiantes se encuentran hoy asediados por ideas y técnicas destinadas a mejorar la efectividad de las organizaciones, por ello es necesario tener coordinación para cumplir los fines señalados en sus objetivos centrales. Es necesario además contar con algunos mecanismos de comunicación efectiva y toma de decisiones, antes de cualquier coordinación.

El diseño de una organización es un concepto amplio, que incluye no solo la estructura, sino también los procesos. El uso óptimo de los elementos que conforman las funciones de la administración durante el desarrollo de este trabajo, permitirá al estudiante identificar el modelo organizacional de una empresa para poder proponer un diseño de modelo eficaz y eficiente. El cual Debe estar enmarcado en el contenido de los objetivos número: 05, 06, 08, 09, 10 y 11 del Plan de Evaluación de la asignatura.

Objetivo 05: Encontrar las bases que permiten entender el funcionamiento de los grupos y la formación de equipos eficaces, destacando la influencia de los mismos en la toma de decisiones.

Objetivo 06: Explicar el proceso de comunicación, destacando su importancia en la eficacia de cualquier grupo u organización

Objetivo 08: Manejar los fundamentos del poder, conflicto y negociación, destacando el impacto del poder en el comportamiento organizacional, el conflicto en el ambiente laboral y la negociación como estructuradora del trabajo

Objetivo 09: Utilizar los componentes de la estructura, diseño y tecnología de trabajo, considerando sus efectos en los miembros de la organización

Objetivo10: Presentar las políticas de recursos humanos, destacando la influencia de la selección de empleados, capacitación, evaluación del desempeño y relaciones obrero-patronales en la eficacia de la organización.

Objetivo11: Mostrar la influencia de la cultura en las organizaciones, considerando la importancia de su fuerza en las actitudes y comportamiento de los integrantes de la organización, para impulsar el cambio en la misma.

TRABAJO PRÁCTICO

Presentar un modelo organizacional de una empresa manufacturera o de servicio, explicando cual es el impacto en el comportamiento del empleado y sobre la base de la situación encontrada, realice una propuesta que mejore la eficacia y eficiencia de la organización.

El diseño de una organización es un concepto más amplio, que incluye no sólo la estructura, sino también los procesos.

La estructura comprende dos elementos claves: diferenciación, implica fraccionar el trabajo a realizar en un conjunto de tareas, hace referencia a la coordinación necesaria entre las tareas en un intento de asegurar la obtención de las metas generales de la organización.

Usted como gerente necesita responder las siguientes preguntas claves, para diseñar una estructura organizacional adecuada:

1. ¿Cual es la cultura Organizacional de la empresa?
2. ¿Cuál es el criterio de selección, adiestramiento, capacitación y desempeño del Recurso Humano de la empresa?
3. ¿Cuáles son los fundamentos del poder, conflicto y negociación en el ámbito laboral?
4. ¿Como son los mecanismos comunicacionales entre cualquier grupo de la empresa y con otras organizaciones?
5. ¿Cuan eficaces son los mecanismos de dirección?
6. ¿En donde yace la toma de decisiones de la autoridad, tomando?
7. ¿En qué grado habrá normas y regulaciones que dirijan a los empleados y a los gerentes?
8. ¿Existe un sistema de gestión?
9. ¿Como llegar a un modelo de organizacional eficaz?

La respuesta puede ser proporcionada por:

- ◆ Especialización del trabajo. Puestos de trabajo
- ◆ Departamentalización.
- ◆ Cadena de mando.
- ◆ Tramo de control.
- ◆ Centralización y descentralización.
- ◆ Formalización.
- ◆ Dinámica de grupo y formación de equipos.
- ◆ Control administrativo.
- ◆ Otros.

INSTRUCCIONES

1. La naturaleza del Trabajo Práctico exige la revisión por parte del estudiante, de algunos conocimientos previos que ha debido adquirir en asignaturas cursadas en el desarrollo del ciclo profesional de la carrera, particularmente aquellos referidos a aspectos gerenciales.
2. Se sugiere que, como punto de referencia para abocarse a la realización de este trabajo, el estudiante seleccione cualquier empresa manufacturera o de servicio situada en una zona accesible a su localidad. De ser necesario solicite a la Coordinación del Centro Local la carta de presentación que lo identifica como estudiante de la **Universidad Nacional Abierta** a los fines de poder realizar dicho Trabajo practico en una empresa. Al final se anexa una **carta modelo**.
3. Consulte a su asesor, para aclarar dudas que pudieran presentársele en la realización del Trabajo Práctico. Así mismo, investigue cualquier bibliografía en el campo que estime pueda serle de utilidad.
4. La realización de este trabajo es una actividad importante para su formación como futuro Ingeniero Industrial. Trate de alcanzar los objetivos propuestos.
5. La evaluación de éste trabajo estará conformada en dos partes: exposición oral y el Trabajo escrito, tanto la parte oral como la escrita se le asignará un peso de 50%. Queda entendido que la calificación final de los 06 objetivos evaluados en el Trabajo Práctico será el promedio de las calificaciones parciales de cada parte (oral y escrita).
6. Entréguelo el día de la administración de la Segunda Prueba Integral. No se concederá prórroga, por lo tanto la entrega debe efectuarse en la fecha prevista.
7. Pautas de calidad para la presentación del informe:

El informe debe ser presentado en una carpeta tamaño carta, debe ser entregado a más tardar, en la fecha señalada anteriormente, debe presentarse en papel tamaño carta y cuidar la redacción y sintaxis

El contenido mínimo del informe, será el siguiente:

- ◆ Página portada en la cual se señala el título del trabajo práctico y la identificación del estudiante.
- ◆ **Contenido (supone títulos y subtítulos y los números de páginas asociados a estos).**
- ◆ **Misión y Visión de la empresa**
- ◆ Objetivos de la empresa.
- ◆ **Organigrama de la empresa.**
- ◆ Contenido técnico, de conformidad con los objetivos propuestos para la elaboración del informe.
- ◆ **Conclusiones y recomendaciones.**



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA
ÁREA DE INGENIERÍA
CARRERA: INGENIERIA INDUSTRIAL.

INSTRUMENTO
DE
EVALUACIÓN TRABAJO PRÁCTICO
GERENCIA ORGANIZACIONAL
(235)

Especialista en Contenido: Nanci Sánchez

Estimado Profesor:

A continuación encontrará el instrumento para la evaluación de la exposición - defensa oral y escrita del Trabajo Práctico de la asignatura **GERENCIA ORGANIZACIONAL (235)**. Tal como se especifica en el Plan de Curso y en el instructivo del Trabajo Práctico, el estudiante debe exponer su trabajo, el cual abarca los objetivos: 5, 6, 8, 9, 10 y 11 de dicha asignatura, a más tardar una semana antes de la fecha prevista para la segunda Integral.

La evaluación de este trabajo, estará conformada por lo tanto en dos partes: exposición oral y trabajo escrito, dándosele un peso del 50 % a la evaluación oral y 50% a la escrita. Por consiguiente la calificación final de los **NÚMERO DE OBJETIVOS EVALUADOS** será el promedio de las calificaciones parciales de cada parte.

LA EXPOSICIÓN DEFENSA ORAL:

El estudiante deberá exponer todos los objetivos del trabajo. El asesor de la carrera emitirá un resultado en función a la hoja de evaluación anexa. Los resultados de dicha evaluación serán enviados a quien corresponda ser nivel corrector.

TRABAJO ESCRITO:

La evaluación presencial tiene por objetivo lograr precisar el dominio que tiene el estudiante sobre los objetivos evaluados. Por lo tanto con el propósito de afinar la evaluación escrita es necesario que el Trabajo Práctico sea enviado al Nivel Central (de ser este el nivel corrector) conjuntamente con la segunda Integral.

Es de suma importancia cualquier comentario que desee realizar en cuanto al desempeño del estudiante para la ejecución del proyecto, así como sus impresiones sobre esta modalidad de evaluación.

ESCALA DE EVALUACIÓN

Este instrumento servirá para realizar la evaluación tanto escrita como la exposición defensa oral del Trabajo Práctico. En caso de ser el nivel corrector el Nivel Central, el asesor sólo evaluará lo correspondiente a la Exposición, de ser así, deberá enviar dicha evaluación conjuntamente con la Segunda Integral y/o trabajo escrito.

En página siguiente encontrará la descripción de los aspectos a evaluar. Dado que el asesor pondrá su evaluación en escala establecida para cada aspecto, se recomienda la siguiente escala:

		PONDERACION		
		BAJO	MEDIO	ALTO
		Deficiencia en el contenido. Desarrolla el objetivo sin la relevancia requerida.	Cumple con lo mínimo exigido. Desarrolla el objetivo, pero deja de usar alguna herramienta.	Cumple cabalmente con lo exigido, utilizando de manera clara las herramientas necesarias.
E sc al a	20%	10	15	20
	15%	5	10	15
	10%	2	5	10

NOMBRE DEL ESTUDIANTE _____ C. I _____
 CENTRO LOCAL _____ CÓDIGO _____
 NOMBRE DEL ASESOR _____ FIRMA _____
 SELLO DEL CENTRO LOCAL _____

EVALUACIÓN ESCRITA (50%)

ASPECTOS A EVALUAR	OBJETIVOS					
	5	6	8	9	10	11
Aplicación de conocimiento y habilidad (0 – 20%) analítica.						
Calidad del trabajo. (0 – 15%)						
Aporte del trabajo. (0 – 15%)						
TOTAL						

EVALUACIÓN DE LA EXPOSICIÓN –DEFENSA ORAL (50%)

ASPECTOS A EVALUAR	OBJETIVOS					
	5	6	8	9	10	11
Dominio del Objetivo (0 – 20%)						
Coherencia (0 – 20%)						
Uso de medios (0 – 10%)						
TOTAL						

RESUMEN DE CALIFICACIÓN

	OBJETIVOS					
	5	6	8	9	10	11
Evaluación Escrita						
Evaluación de la exposición defensa Oral						
Resultado Final						

DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS A EVALUAR

EVALUACIÓN ESCRITA

Aplicación de conocimiento y habilidad analítica: Capacidad de razonar soluciones adecuadas de manera lógica y sensata, ante circunstancias y problemas técnicos, para lograr la aplicación y uso de conocimientos, destrezas y habilidades adquiridas.

Calidad del Trabajo: Modo de presentación del trabajo práctico en cuanto a la transcripción, redacción, coherencia gramatical y uso de gráficos.

Aporte del Trabajo: Implica la fortaleza en los conocimientos del estudiante, participación del Asesor y beneficios a la Empresa y/o Estudiante.

EVALUACIÓN DE LA EXPOSICIÓN DEFENSA ORAL

Dominio del Objetivo: Demostración de la capacidad y dominio del objetivo tratado y las relaciones que el estudiante establece entre conceptos y fundamentos que respaldan sus observaciones globales.

Coherencia: Consistencia entre el objetivo a tratar y lo desarrollado por el estudiante en la exposición.

Uso de medios: Utilización de medios audiovisuales e imágenes, tales como: pizarrón, rotafolio, retroproyector, computadora, video beam, etc.

LOGOTIPO DEL CENTRO LOCAL
 UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA
 VICE- RECTORADO ACADÉMICO
 CARRERA INGENIERÍA INDUSTRIAL
 CENTRO LOCAL -----

Lugar y Fecha

A QUIEN PUEDA INTERESAR

Por medio de la presente tenemos el agrado de presentar a ustedes al Bachiller -----
 -----, titular de la Cédula de Identidad N°-----, estudiante de
 INGENIERÍA INDUSTRIAL, semestre VII ----- quien cursa la asignatura GERENCIA
 ORGANIZACIONAL, la cual contempla en su evaluación la realización de un TRABAJO
 PRÁCTICO.

Queremos hacer de su conocimiento que la estrategia de enseñanza implementada
 por la Carrera Ingeniería Industrial, la cual consiste en la realización de Trabajos Prácticos,
 con la finalidad de estrechar los vínculos entre el sector educativo y el sector industrial.
 Estamos interesados que los egresados de esta Carrera se integren al sector Laboral con un
 grado de capacitación que minimice el lapso de entrenamiento y adaptación, dentro de las
 empresas a las cuales ingresen en el futuro.

Por tal razón, apreciamos su colaboración con el estudiante portador de la presente,
 en el sentido de apoyar y suministrar en la medida de lo posible, aquella información que él
 requiera.

Agradeciendo de antemano la atención que pueda prestar a la presente, se despide.

Atentamente.

Nombre del Coordinador	_____	C.I	_____	Firma	_____
Teléfono del Centro Local	_____				
Sello del Centro Local	_____				