



Programa de experiencias educativas



Formato

Programa de estudio

1.-Área académica

Económico -Administrativa

2.-Programa educativo

Licenciatura en Administración y Administración Turística

3.-Dependencia/Entidad académica

Facultad de Contaduría y Administración

4.- Código

5.-Nombre de la Experiencia educativa

6.- Área de formación

	Comportamiento Organizacional	principal Disciplinar	secundaria Electiva
--	--------------------------------------	---------------------------------	-------------------------------

7.-Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia (s)
7	3	1	60	Comportamiento Organizacional

8.-Modalidad

9.-Oportunidades de evaluación

Curso - Taller	Todas
----------------	-------

10.-Requisitos

Pre-requisitos	Co-requisitos
Ninguno	Ninguno

11.-Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual / Grupal	Máximo	Mínimo
Grupal	40	25

12.-Agrupación natural de la Experiencia educativa (áreas de conocimiento, academia, ejes, módulos, departamentos)

Academia de Administración

14.-Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
11/04/2011		14/04/2011

15.-Nombre de los académicos que participaron en la elaboración y/o modificación

Blanca Vianey Hidalgo Barrios, Esteban Cruz Luis, Mario Soto del Ángel, Ofelia Tapia García (Representante de la Academia) , Rafael Solís Alemán, Andrea Fca. Ortiz Muñoz, Mario Silvio López Vásquez, Rafael Quiróz Pérez (Representante de la Academia). Guadalupe Juárez Gómez (Representante de la Academia), Martha C. López Peredo, Ma. De los Ángeles Cardona Cortes, Martha E. Said Fernández, Dulce María Cano Ortiz (Representante de la Academia), Blanca Spezzia Berra, Patricia Pineda y Levet, Minerva Parra Uscanga, Carlos Arturo Bolio Yris. Guadalupe Aguirre Alemán, Carmen Camacho Cristia

16.-Perfil del docente

Licenciado en Administración de Empresas, Licenciado en Administración, con estudios de posgrado en Administración preferentemente en el Área de Recursos Humanos. Con experiencia profesional y docente de nivel superior mínimo de 3 años, con 100 hrs de cursos de formación docente en MEIF.

17.-Espacio

Institucional: Intraprograma educativo

18.-Relación disciplinaria

Multidisciplinaria e Interdisciplinaria

19.-Descripción

La experiencia educativa Comportamiento Organizacional se localiza en el área disciplinar en la modalidad de curso - taller, se impartirá mediante 4 horas a la semana, de la cuales 3 son teóricas y 1 práctica: con un valor de 7 créditos.

Los estudiantes a través de esta experiencia educativa conocerán y analizarán los fundamentos del comportamiento humano, variables, grupo colaborativo, clima organizacional, estrategias de cambio organizacional, la cultura organizacional e interculturalismo; y la sociología de las organizaciones lo que le permitirá generar cambios en la práctica del trabajo y ventajas competitivas en las organizaciones.

La evaluación se realizará a través de un examen departamental, entrega oportuna de trabajos de investigación de campo, participación pertinente durante las sesiones, asistencia, la presentación de tareas individuales y por equipo.

20.-Justificación

El comportamiento humano en las organizaciones es un proceso donde se integran el individuo, el grupo y la organización, por lo que el estudiante requiere de este conocimiento para su práctica profesional, a través del análisis crítico y reflexivo, asumiendo una actitud de liderazgo, responsabilidad y ética.

El objetivo de esta experiencia educativa es el de formar a los estudiantes con los conocimientos, habilidades y actitudes que contribuirán a la construcción de su perfil de egreso así como a su formación integral habilitándolos para un desempeño óptimo en el manejo de clima organizacional y el interculturalismo.

21.-Unidad de competencia

Con un sentido de ética el estudiante adquiere los conocimientos del comportamiento humano en el trabajo, a partir de los cuales desarrolla habilidades para aplicarlas al cambio y crecimiento personal, grupal y organizacional.

22.-Articulación de los ejes

Los alumnos reflexionan en un marco de honestidad, respeto y responsabilidad, sobre los aspectos fundamentales a partir de la comprensión del comportamiento humano, para la transformación de las organizaciones, aplicando la investigación y generando propuestas de cambio organizacional.

23.-Saberes

Teóricos	Heurísticos	Axiológicos
<p>FUNDAMENTOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto e importancia. • Evolución del estudio del Comportamiento Organizacional. • Retos y oportunidades del Comportamiento Organizacional. • Disciplinas relacionadas con el Comportamiento Organizacional. • Modelo de estudio del Comportamiento Organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de las fuerzas internas y externas que intervienen en el comportamiento humano en las organizaciones. • Identificación y relación con una organización a través del área de vinculación de la facultad. Construcción y desarrollo del protocolo para la investigación de campo 	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto por sí mismo • Respeto a los compañeros • Respeto intelectual • Colaboración • Motivación • iniciativa • Disponibilidad • Responsabilidad • Disposición a la práctica • Tolerancia • Compromiso • Apertura • Autocritica • Confianza
<p>VARIABLES.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dependiente • Independiente 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructuración de un modelo de estudio que permita identificar los indicadores correspondientes a las variables dependiente e independiente • Identificación de las variables dependientes e independientes que influyen en el comportamiento humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Rigor Científico • Búsqueda de consenso • Responsabilidad Social • Servicio • Ética • Disciplina • Participación individual y en grupo.
<p>EL COLABORADOR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bases de la conducta del individuo: Características biográficas y desarrollo de habilidades • Valores, actitudes y satisfacción laboral. • Personalidad y emociones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de conocimientos y teorías de la conducta humana. • Identificación de los elementos que determinan el comportamiento humano • Aplicación de habilidades para identificar las variables 	

<ul style="list-style-type: none"> • El estrés en el trabajo. <p>GRUPO COLABORATIVO.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bases de la conducta del grupo • Comportamiento del grupo. • Equipos de alto rendimiento. • Poder y comportamiento político. <p>CLIMA ORGANIZACIONAL.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Influencia de los diseños de la organización en el comportamiento de los empleados. • Análisis de la cultura organizacional. • Aumento de la calidad de vida laboral. • Fuerzas del cambio. • Administración del cambio planeado. • El agente de cambio. • Tipos de cambio. • Proceso de cambio. • Resistencia al cambio. <p>ESTRATEGIAS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo organizacional • Cultura de calidad • Sistemas socio técnicos • Just Time • Reingeniería • Benchmarking • Outsourcing • Coaching • Empowerment 	<p>individuales que influyen en el comportamiento organizacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interrelación del comportamiento del individuo y del grupo con el sistema organizacional. <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de habilidades de investigación y negociación para el cambio en las organizaciones. • Identificación de la necesidad del cambio en las organizaciones. <ul style="list-style-type: none"> • Elección de las estrategias de cambio. • Aplicación de las estrategias de cambio seleccionadas. 	
--	---	--

<p>CULTURA ORGANIZACIONAL E INTERCULTURALISMO.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Componentes culturales de la organización. • Los elementos del orden simbólico. • Organizaciones Interculturales • Competencia intercultural • Identidad cultural y multiculturalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los factores que influyen en la creación de la cultura organizacional. • Análisis de los procesos de socialización y aprendizaje de los colaboradores de una organización. 	
<p>SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto • El objeto formal de la sociología de la empresa • La organización del conocimiento sociológico • El estudio sociológico de la organización empresarial (Sociología y sociedad moderna) 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de la integración de los grupos marginados a la organización. • Presentación de los resultados de la investigación de campo. • Construcción de soluciones alternativas. 	

24.-Estrategias metodológicas

De aprendizaje	De enseñanza
<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda y consulta de fuentes de información • Mapas conceptuales • Lectura, síntesis e interpretación. • Consultas bibliográficas • Discusión grupal • Visualización de escenarios futuros. • Exposición de motivos, argumentación. • Lluvia de ideas • Reflexiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Discusión dirigida • Prácticas dirigidas • Exposición con apoyo tecnológico variado • Lecturas comentadas • Dirección de proyectos de vinculación • Mapas conceptuales • Aprendizaje basado en problemas • Asesorías • Dramatización

25.-Apoyos educativos

Materiales didácticos	Recursos didácticos
<ul style="list-style-type: none"> • Libros básicos y de consulta • Diapositivas en power point • Audio visuales • Revistas • Periódicos • Publicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Internet • Cañón • Computadora • Software • Pintarrón y plumones • Pantalla

26.-Evaluación del desempeño

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Ámbito(s) de aplicación	Porcentaje
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen departamental. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suficiencia ▪ Redacción coherente ▪ Oportuno ▪ Consistencia ▪ Claridad ▪ Objetividad ▪ Fases del proyecto de investigación (introducción, contenido, propuestas, conclusión y bibliografía actualizada) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aula. 	❖ 40%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación individual (Reflexión, discusión, aporte de ideas). Entrega de prácticas 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asistencia a biblioteca. ▪ Investigación bibliográfica y en la Internet. 	❖ 20%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del protocolo de investigación ▪ Revisión de avances de la investigación ▪ Presentación de resultados ▪ Formalización de documentos exigidos por el SUME. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Investigación de campo. ▪ Espacios de vinculación. (empresas) 	❖ 40%

27.-Acreditación

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración, entrega y presentación de tareas. ▪ Evaluación de competencias. ▪ Acreditación mínima del 60% en los tres saberes. ▪ Cubrir el requisito de asistencia del 80% marcado por estatuto de alumnos 2008.
--

28.-Fuentes de información

Básicas
<ol style="list-style-type: none">1. Davis Keith, John W. Newstrom, <i>Comportamiento Humano en el Trabajo</i>, Editorial Mc Graw Hill 10ª Edición, México 1999.2. Etkin, Jorge, Política, <i>Gobierno y Gerencia de las Organizaciones:Acuerdos, dualidades y divergencias</i>,Prentice Hall/Pearson Educación, Buenos Aires, Argentina, 2000.3. Hellriegel Don, John W. Slocum Jr., Richard W. Woodman, <i>Comportamiento Humano</i>, Thomson 8ª Edición, México 1999.4. Hersey Paul, Kenneth H. Blanchard, Dewey E. Johnson, <i>Administración del Comportamiento Organizacional: Liderazgo Situacional</i>, Editorial Pearson/Prentice Hall, 7ª Edición, México 1998.5. Robbins Stephen P., <i>Comportamiento Organizacional</i>, Editorial Pearson/Prentice Hall, 10ª Edición, México 2004.6. Robbins Stephen P., Mary Coulter, <i>Administración</i>, Pearson Educación de México, México 2005.7. Sexton W. P., <i>Teorías de la Organización</i>, Editorial Trillas, México 1999.8. Soto Eduardo, <i>Comportamiento Organizacional: Impacto de las Emociones</i>, Editorial Thomson , México 2004.
Complementarias
<ol style="list-style-type: none">1. Chiavenato Idalberto, <i>Teorías Administrativas</i>, Editorial Mc Graw Hill, México 1998.2. Colerrette Pierre, Gilles Delisle, La planificación del cambio, Editorial Trillas, México 2000.3. Coffman Curt, Gabriel González Molina, <i>¡Siga Esta Ruta! : Cómo las mejores organizaciones del mundo logran crecer desarrollando el potencial humano</i>, Ediciones Urano, Barcelona España 2004.4. Cruz Ramírez José, <i>Autoestima y Gestión de la Calidad</i>, Grupo Editorial Iberoamérica, México 1999.5. Eyssautier de la Mora Maurice, <i>Metodología de la Investigación: Desarrollo de la Inteligencia</i>, ECAFSA Thomson Learning, México 2002.6. Goleman Daniel, <i>Inteligencia Emocional</i>, Editorial Vergara, Buenos Aires Argentina 1997.7. _____, <i>Inteligencia Emocional en la Empresa</i>, Editorial Vergara 3ª Edición, Buenos Aires Argentina 1999.8. Llano Cifuentes Carlos, <i>Humildad y Liderazgo: ¿Necesita el empresario ser humilde?</i>, Ediciones Ruz IPADE, 1ª Edición, México 2004.9. Ribeiro Lair, <i>Inteligencia Aplicada: Usted tiene un potencial mayor del que imagina</i>, Editorial Planeta 2ª Edición, Barcelona España 2003.10. Rogers Carl, <i>El Proceso de Convertirse en Persona</i>, Editorial Paidós Mexicana, S. A México 2003.11. Bases de Datos UV. Biblioteca Virtual: Business Source Premier, Regional Business News, Academic Search Premier, Fuentes Académica, Oceano Administración de Empresas.