

1. Datos Generales de la asignatura

| | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| Nombre de la asignatura: | Comportamiento Organizacional |
| Carrera: | Ingeniería Bioquímica |
| Clave de la asignatura: | BQW-1006 |
| SATCA¹: | 2-0-2 |

2. Presentación

Caracterización de la asignatura.

Esta materia le proporcionará al estudiante las herramientas necesarias para tener las habilidades que le permitan desarrollar una labor más humanista y de sentido social en la búsqueda de la conducción del esfuerzo humano dentro de una organización en la cual se desempeñe.

Los contenidos de las unidades temáticas de esta asignatura y su aplicación están orientados hacia el conocimiento de los elementos que influyen en el comportamiento de los individuos en las organizaciones, así como las motivaciones propias para el desempeño de las actividades que desarrollen dentro de la misma, conlleva al mismo tiempo a establecer diversas formas de cómo administrar un equipo de trabajo, saberlo liderar y establecer alternativas de solución a diferentes tipos de conflictos que se presenten en las empresas.

Finalmente se considera la información relativa al estrés como un problema contemporáneo que debe resolverse de la forma más satisfactoria posible ya que de no hacerlo afectaría severamente a los individuos en las organizaciones.

La presente asignatura tiene relación con la asignatura de desarrollo humano en la unidad III que hace referencia al comportamiento individual en la organización, ya que debe tener conocimiento de las razones que motivan a los individuos para comportarse de cierta forma; en la unidad IV con el comportamiento grupal y trabajo en equipo con la finalidad de desarrollar las habilidades para el manejo de equipos de trabajo y en la unidad V Proceso de cambio individual y planeación de vida en el conocimiento de los factores que originan el estrés y las posibles soluciones a esa problemática contemporánea.

La relación con la asignatura seminario de ética inicia con la unidad I en donde se contemplan los valores fundamentales necesarios para la conducción adecuada del individuo en las organizaciones, permitiéndole obtener el conocimiento y la percepción de dichos valores; con la unidad III la vocación, la vida académica y la ética profesional en donde se hace conciente de su responsabilidad ante la sociedad, con el conocimiento de sus prescripciones y procripciones que le permitirán desarrollarse dentro del ámbito normativo vigente. Finalmente con la unidad IV La ética de las instituciones y las organizaciones donde desarrollará el conocimiento y la habilidad para tener un desempeño acorde a los requerimientos que la ética de las instituciones y las organizaciones exige.

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

Intención didáctica Intención didáctica.

Se organiza el temario, en siete unidades, en las dos primeras unidades se revisan contenidos conceptuales; en la tercera unidad se analizan las teorías de la motivación y su aplicación. En la cuarta unidad se abordan conceptos relacionados con el comportamiento grupal, en la quinta unidad se hace referencia a los modelos y teorías del liderazgo. En las dos últimas unidades se revisan conceptos involucrados en el manejo de conflictos y estrés para hacer un enlace más significativo, oportuno e integrador de los conceptos tratados en las unidades anteriores.

Las actividades que el estudiante deberá realizar tendrán como objetivo la observación y el análisis de fenómenos y problemáticas propias del campo ocupacional. Realizar actividades que le permitan una relación de integración de contenidos de la asignatura y entre distintas asignaturas para su análisis y solución.

El profesor deberá encaminar las actividades a fin de organizar y animar situaciones de aprendizaje que propicien la aplicación de conocimientos en casos distintos, Proponer problemas que permitan al estudiante observar y analizar fenómenos y problemáticas propias del campo ocupacional. Propiciar el trabajo en equipo y gestionar la progresión de los aprendizajes.

Con lo anterior se lograrán las competencias genéricas y específicas enlistadas en las competencias a desarrollar.

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

| Lugar y fecha de elaboración o revisión | Participantes | Evento |
|--|--|---|
| Instituto Tecnológico de Villahermosa del 7 al 11 de septiembre de 2009. | Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Celaya, Culiacán, Durango, Mérida, Morelia, Tehuacán, Tepic, Tijuana, Tuxtepec, Veracruz y Villahermosa. | Reunión Nacional de Diseño e Innovación Curricular para el Desarrollo y Formación de Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería Ambiental, Ingeniería Bioquímica, Ingeniería Química e Ingeniería en Industrias Alimentarias. |
| Instituto Tecnológico de Celaya del 8 al 12 de febrero de 2010. | Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Celaya, Culiacán, Durango, Mérida, Morelia, Tehuacán, Tijuana, Tuxtepec, Veracruz y Villahermosa. | Reunión Nacional de Consolidación de los Programas en Competencias Profesionales de Carreras de Ingeniería Ambiental, Ingeniería Bioquímica, Ingeniería Química e Ingeniería en Industrias Alimentarias. |
| Instituto Tecnológico de Villahermosa, del 19 al 22 de marzo de 2013. | Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Acayucan, Calkiní, Celaya, Colima, Culiacán, Durango, Irapuato, La Paz, La Región | Reunión Nacional de Seguimiento Curricular de las carreras de Ingeniería Ambiental, Ingeniería Bioquímica, Ingeniería en |

| | | |
|--|--|---|
| | Sierra, Los Ríos, Mazatlán, Mérida, Mianzta, Morelia, Tijuana, Tuxtepec, Tuxtla Gutiérrez, Veracruz, Villahermosa. | Industrias Alimentarias e Ingeniería Química, del SNIT. |
|--|--|---|

4. Competencia(s) a desarrollar

| Competencia(s) específica(s) de la asignatura |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Conoce los elementos que con las características de un individuo, del grupo y de las organizaciones, así como los factores que influyen en el comportamiento humano. • Aplica los conocimientos para proponer estrategias en la solución de conflictos y propiciar el desarrollo de organizaciones sanas. |

5. Competencias previas

| |
|---|
| • Para fines de este programa no se requieren |
|---|

7. Temario

| No. | Temas | Subtemas |
|-----|---|---|
| 1 | Comportamiento del individuo dentro de las organizaciones | 1.1. Concepto de comportamiento organizacional. 1.2. Desarrollo histórico del comportamiento organizacional 1.3. Disciplinas relacionadas con el comportamiento organizacional 1.4. Modelos de comportamiento organizacional |
| 2 | Comportamiento individual | 2.1. Personalidad 2.1.1. Características de la personalidad 2.1.2. Compatibilidad entre la personalidad y el trabajo 2.2. Elementos que influyen en el comportamiento 2.2.1. Actitudes, valores y habilidades 2.2.2. Aprendizaje 2.2.3. Percepción y toma de decisiones 2.2.4. Función de las emociones. |
| 3 | Motivación | 3.2. Características de las personas motivadas 3.3. Teorías sobre la motivación 3.3.1. Jerarquía de las necesidades de Maslow 3.3.2. Teoría de Factores de Herzberg |

| | | |
|---|-----------------------|--|
| | | <p>3.3.3. Teoría de Mc. Clelland 3.3.4. Teoría de la Equidad 3.3.5. Modelo de características Laborales. 3.3.6. Teoría del establecimiento de objetivos 3.4. Aplicaciones prácticas de las teorías motivacionales</p> |
| 4 | Comportamiento grupal | <p>4.1. Definición y clasificación de los grupos 4.2. Etapas del desarrollo de grupos 4.3. Estructura de los grupos 4.4. Comunicación y toma de decisiones de los Grupos 4.5. Tipos de equipos de trabajo y su Comportamiento.</p> |
| 5 | Liderazgo | <p>5.1. Concepto y dimensiones del liderazgo 5.2. Teorías sobre liderazgo tradicionales 5.2.1. Teoría de Rasgos 5.2.2. La matriz Gerencial 5.3. Teorías de contingencia 5.3.1. Modelo de Fiedler 5.3.2. Liderazgo Situacional 5.3.3. Modelo de Hersey y Blanchard 5.4. Enfoques recientes de liderazgo 5.4.1. Liderazgo transformador 5.4.2. Teoría de la atribución del liderazgo 5.4.3. El coaching.</p> |
| 6 | Conflicto | <p>6.1. Concepto de conflicto 6.2. Tipos de conflicto 6.3. El proceso del conflicto 6.4. Negociación y solución de conflictos.</p> |
| 7 | Estrés laboral | <p>7.1. Concepto de estrés 7.2. Causas y síntomas del estrés 7.3. Estrés y el desempeño en el trabajo 7.4. Métodos para el manejo del estrés.</p> |

7. Actividades de aprendizaje de los temas

| Comportamiento del individuo dentro de las organizaciones. | |
|--|--|
| Competencias | Actividades de aprendizaje |
| <p>Específica(s): Comprende y maneja de manera eficiente el comportamiento humano para el desarrollo organizacional.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para aplicar conocimientos teóricos a distintos casos prácticos. • Comunicación oral y escrita. | <ul style="list-style-type: none"> • Sintetizar los antecedentes históricos del comportamiento humano organizacional a partir de la investigación de diversas fuentes. • comparar conceptos de diferentes autores respecto al comportamiento humano organizacional. • Elaborar un cuadro sinóptico donde se visualicen las aportaciones de cada disciplina al comportamiento humano organizacional. • Identificar diferentes modelos del comportamiento humano organizacional. |
| Comportamiento individual | |
| Competencias | Actividades de aprendizaje |
| <p>Específica(s): Identifica los rasgos individuales de la personalidad que afectan al comportamiento humano en las organizaciones para el logro de las metas organizacionales.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad crítica y autocrítica. • Habilidad para el trabajo en ambientes laborales | <ul style="list-style-type: none"> • Investigar los elementos más importantes que determinan la personalidad y representarlos con la técnica de dramatización. • Analizar en fragmentos de películas las características de personalidad, habilidades, actitudes y valores que favorecen el desarrollo de una actividad laboral. • Realizar un ejercicio donde se evidencie el papel del aprendizaje en el desarrollo de una actividad laboral. • Representar en una dramatización la importancia de la percepción en la toma de decisiones. • Identificar el papel de las emociones en una actividad de Trabajo. |

| Motivación | |
|---|---|
| Competencias | Actividades de aprendizaje |
| <p>Específica(s): Investiga e identifica la importancia de la motivación para el mejor desempeño del ser humano en las organizaciones y la promueve dentro de los grupos de trabajo.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza problemas y aplica conocimientos a casos distintos. • Capacidad de trabajo en equipo. | <ul style="list-style-type: none"> • Investigar y elaborar un ensayo que describa el proceso de motivación. • Identificar en fragmentos de videos las características de las personas motivadas. • Elaborar por equipos una tabla comparativa de las teorías motivacionales y contrastarlas con las de otros equipos. • Proponer soluciones a casos planteados de diferente índole en relación a la aplicación de las teorías motivacionales analizadas en clase. |
| Comportamiento Grupal | |
| Competencias | Actividades de aprendizaje |
| <p>Específica(s): Maneja y aprovecha de manera positiva los efectos de los grupos en las organizaciones y sus influencias para la toma de decisiones.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza problemas y aplica conocimientos a casos distintos. • Capacidad de trabajo en equipo. | <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y clasificar por escrito los diferentes tipos de grupos en una organización hipotética. • Representar en un esquema el proceso de desarrollo de un grupo caracterizando cada una de sus etapas. • Representar con la técnica de dramatización los papeles y normas de grupo. • Proponer modelos efectivos para la toma de decisiones en grupo y exponerlos oralmente. • Establecer la diferencia entre grupos y equipos de trabajo mediante la reflexión de un ejercicio vivencial. |
| Liderazgo | |
| Competencias | Actividades de aprendizaje |
| <p>Específica(s): Identifica y analiza los liderazgos en las organizaciones basado en las teorías existentes y los estilos de liderazgo para la consecución de resultados exitosos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Investigar y presentar un reporte acerca de la naturaleza del liderazgo. • Exponer de manera oral el papel del liderazgo en la organización basándose en diversas fuentes. • Comparar en mapas conceptuales teorías |

| <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación oral y escrita • Habilidad para trabajar en un ambiente laboral. | <p>Antiguas y contemporáneas sobre liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar una investigación documental sobre los enfoques más recientes sobre liderazgo y elaborar un ensayo. • Analizar en equipo casos sobre estilos de liderazgo en las organizaciones • Realizar una plenaria con los resultados obtenidos. • Simular mediante dramatizaciones los tipos de liderazgo analizando los comportamientos de cada estilo. |
|--|---|
| Conflicto | |
| Competencias | Actividades de aprendizaje |
| <p>Específica(s): Desarrolla habilidades para manejar diferentes tipos de conflictos en la empresa.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación oral y escrita • Habilidad para trabajar en un ambiente laboral. | <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los diferentes tipos de conflicto y su origen en fragmentos de Videos y elaborar un reporte escrito. • Describir las etapas del conflicto de los ejemplos utilizados en clase y elaborar un reporte escrito. • Proponer estrategias para resolver casos prácticos, trabajando en equipo sobre los diferentes tipos de conflictos. |
| Estrés laboral | |
| Competencias | Actividades de aprendizaje |
| <p>Específica(s): Identifica los efectos negativos del estrés laboral para controlarlos mediante la aplicación de técnicas..</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad aplicar conocimientos a casos distintos. • Analiza problemas y aplica conocimientos a casos distintos. | <ul style="list-style-type: none"> • Investigar y comparar en un reporte escrito los conceptos de diferentes autores acerca del estrés. • Identificar en una dramatización los síntomas y los efectos que produce el estrés en el desempeño laboral. • Proponer un plan eficaz para prevenir y combatir el estrés en una organización hipotética. • Investigar en diferentes empresas la forma de manejar el estrés y hacer una comparación de las diferentes estrategias utilizadas. • conocer y aplicar técnicas de manejo de estres |

8. Práctica(s)

- Las actividades como el análisis de casos, sociogramas, dramatizaciones podrían considerarse como actividades prácticas.
- Presentación de videos de temas relacionados con la materia para su discusión y análisis.
- Llevar a cabo actividades prácticas que promuevan el desarrollo de habilidades de la comunicación.
- Se pueden realizar investigaciones de campo para elaborar diagnósticos empresariales que permitan visualizar los tipos de problemáticas y efectos, realizando un informe final que será entregado en la fecha establecida en el cronograma del curso. Se pedirán varios informes de avance, durante el desarrollo del mismo.
- Realizar ejercicios prácticos para meditación y manejo de estrés, mediante técnicas utilizadas en Reiki ho, Yoga, método Isha.

9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que plantee el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

- **Fundamentación:** marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.
- **Planeación:** con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitario, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.
- **Ejecución:** consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.
- **Evaluación:** es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

10. Evaluación por competencias

La evaluación debe ser continua y formativa por lo que se debe considerar el desempeño en cada una de las actividades de aprendizaje, haciendo especial énfasis en:

- Reportes escritos de las observaciones hechas durante las actividades, así como de las conclusiones obtenidas de dichas observaciones.
- Información obtenida durante las investigaciones solicitadas plasmada en documentos escritos.
- Descripción de otras experiencias concretas que podrían realizarse adicionalmente.
- Exámenes escritos para comprobar el manejo de aspectos teóricos y declarativos.
- Estudio y análisis de casos a través de dinámicas grupales.
- Dramatizaciones o sociogramas.

Utilizando las rubricas que permitan orientar a los alumnos, para el buen desempeño en la realización del portafolio de evidencias.

11. Fuentes de información

- 1.-Alles, M. A. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S. A.
- 2.- Blanchard, K. (2004). *Empowerment*. México: Editorial Norma .
- 3.- E., S. (2001). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Thomson Learning.
- 4.- Fidalgo Vega, M. (2011). *Estrés laboral*. Barcelona, España: Editorial De Vecchi.
- 5.- Goleman, D. (2001). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Kairós, S.A.
- 6.- Mann, L. (2008). *Elementos de la Psicología Social*. México: Limusa.
- 7.- Muchinsky, P. M. (2007). *Psicología Aplicada al Trabajo*. México: Editorial Thomson y Learning.
- 8.- Sánchez, J. C. (2002). *Psicología de los Grupos, teorías, procesos y aplicaciones*. Madrid, España: McGraw Hill.
- 9.- Schermerhorn, J. R. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Limusa Noriega Editores.
- 10.- Siliceo, A. A. (2000). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- 11.- Stephen Robbins, P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.

