

1.- DATOS DE LA ASIGNATURA

Nombre de la asignatura:	Comportamiento humano en las organizaciones
Carrera:	Ingeniería en Energías Renovables
Clave de la asignatura:	ERI-1007
(Créditos) SATCA ¹	4-0-4

2.- PRESENTACIÓN

Caracterización de la asignatura.

Con una perspectiva sistémica y un enfoque de contingencia sobre el comportamiento humano en las organizaciones, este seminario aporta al perfil profesional del ingeniero en energías renovables competencias específicas y genéricas para emprender iniciativas y ejercer el liderazgo en su ámbito profesional, y colaborar en proyectos de investigación, desarrollo e innovación tecnológicos relacionados con la energía proveniente de fuentes renovables.

El programa de la asignatura integra -en competencias específicas y genéricas- contenidos conceptuales y teóricos de la psicología, sociología, antropología, administración y de la ciencia de la comunicación, así como actividades que propician, promueven y orientan el desarrollo de capacidades intelectuales y de actitudes propias del aprender a aprender, el ser ético, la autonomía, la práctica emprendedora, el ejercicio del liderazgo y la toma de decisiones.

En el plan de estudios, este seminario se relaciona con las asignaturas siguientes: Taller de Ética, Gestión Empresarial, Desarrollo Sustentable, y Formulación y evaluación de proyectos.

Intención didáctica.

El temario tiene como eje la interrelación dinámica persona-organización, atiende los procesos tanto personales como organizacionales, y se conforma por seis unidades de aprendizaje, organizadas en torno a la relación persona-organización.

En la primera unidad se aborda la organización como sistema expuesto a lo contingente, así como los desafíos actuales al comportamiento humano en las organizaciones. Los contenidos de la Unidad dos se refieren a la persona como unidad biopsicosocial, a los procesos psicológicos y al aprendizaje en las organizaciones. En la Unidad tres se plantean temas de procesos de grupo, de conflicto y toma de decisiones en la organización. La Unidad cuatro aborda los procesos de comunicación interpersonal y organizacional; en la Unidad cinco se consideran temas sobre el proceso y el sentido organizacional del liderazgo, las perspectivas teóricas actuales, prácticas del liderazgo en relación con la gestión organizacional, con el grupo y con el desarrollo personal del líder y, por último, el

¹ Sistema de asignación y transferencia de créditos académicos

liderazgo y la toma de decisiones. La Unidad seis aborda la temática del estrés laboral, su desarrollo, consecuencias personales y organizacionales y estrategias para su prevención y manejo.

Adicionalmente, es importante señalar la relevancia de la práctica docente en el diseño y desarrollo de estrategias didácticas y de evaluación que propicien, promuevan, acompañen y orienten el desarrollo de las competencias genéricas de un profesionalista que aprende a aprender, toma decisiones, ejerce efectivamente el liderazgo, resuelve problemas y aprovecha áreas de oportunidad con un sentido ético y de apego a la sustentabilidad.

3.- COMPETENCIAS A DESARROLLAR

<p>Competencias específicas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Describir, analizar y reflexionar de forma sistémica, crítica y propositiva eventos relacionados con el comportamiento humano en las organizaciones• Identificar y plantear problemas o áreas de oportunidad relacionados con el comportamiento humano en las organizaciones• Tomar decisiones o participar en la toma de decisiones informadas y en contexto, para solucionar problemas y aprovechar áreas de oportunidad	<p>Competencias genéricas:</p> <p>Competencias instrumentales:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Buscar de forma efectiva y eficiente y en diversas fuentes, información confiable y pertinente2. Organizar información de fuentes diversas3. Comprender información de textos académicos y científicos4. Elaborar textos académicos (resúmenes, monografías, ensayos, reportes, fichas de análisis)5. Elaborar y exponer presentaciones ejecutivas de temas académicos.6. Observar, describir, analizar y evaluar situaciones y problemas reales7. Tomar decisiones o participar activamente en la toma de decisiones, con sustento ético8. Aplicar conocimientos científicos, métodos, técnicas e instrumentos, con rigor y flexibilidad, pertinencia y responsabilidad9. Utilizar eficientemente tecnologías de la información <p>Competencias Interpersonales:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Integrar grupos y comunicarse efectivamente2. Manejar apropiadamente el conflicto.3. Trabajar en equipos interdisciplinarios y multidisciplinarios4. Reconocer y valorar la diversidad y multiculturalidad.
--	--

	<p>Competencias Sistémicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tener conciencia de los conocimientos y capacidades que se poseen 2. Aprender a aprender 3. Expresar crítica y autocrítica de forma oportuna, pertinente y propositiva 4. Plantear resolver problemas 5. Dar sentido y significado a los conocimientos conceptuales y procedimentales, en contextos específicos 6. Pensar sistémicamente, identificar y responder a lo contingente, incierto y complejo 7. Trabajar en forma autónoma. 8. Plantearse metas y buscar el logro, con reflexión ética. 9. Generar nuevas ideas (creatividad) 10. Comprometerse con lo ético.
--	--

4.- HISTORIA DEL PROGRAMA

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones (cambios y justificación)
Instituto Tecnológico de Puebla, del 8 al 12 de junio de 2009.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Celaya, Minatitlán, Saltillo, Toluca, Veracruz, Villahermosa, y Milpa Alta.	Contexto global y nacional en energía. Marco jurídico nacional e internacional. Justificación de la carrera.
Instituto Tecnológico de Puerto Vallarta, del 10 al 14 de Agosto de 2009.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de Chihuahua, Chihuahua II, Chilpancingo, Durango, La Piedad, León, Mexicali, Milpa Alta, Minatitlán, Saltillo, Toluca, Villahermosa, Orizaba y La Laguna.	Reunión de Diseño curricular de la carrera, definiendo la retícula y los programas sintéticos.
Instituto Tecnológico de Villahermosa del 24 al 28 de agosto de 2009	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Toluca, Saltillo, Minatitlán, Villahermosa.	Formulación de programas desarrollados para las materias de primer semestre.
Instituto Tecnológico de Villahermosa del 28 de agosto del 2009 al 21 de mayo de 2010.	Representante de la Academia de Cs Económico Administrativas e Ingeniería Industrial	Formulación de propuesta de este programa desarrollado por competencias.
Instituto Tecnológico de Villahermosa del 24 al 28 de mayo de 2010	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Chihuahua, León, Mexicali, Minatitlán, Saltillo, Toluca,	Reunión Nacional de Consolidación de la carrera de Ingeniería en Energías

5.- OBJETIVO(S) GENERAL(ES) DEL CURSO (competencias específicas a desarrollar en el curso)

Reflexionar de forma sistémica, crítica y propositiva sobre eventos relacionados con el comportamiento humano en las organizaciones, para identificar y plantear problemas o áreas de oportunidad y tomar decisiones informadas, en contexto y con sentido ético.

6.- COMPETENCIAS PREVIAS

- Redactar textos académicos.
- Comunicar apropiada y efectivamente ideas, preguntas, datos, , en forma oral o escrita
- Leer y comprender textos académicos y de difusión científica.
- Buscar efectiva y eficientemente información confiable y pertinente, en fuentes diversas.
- Dialogar en forma crítica y propositiva
- Colaborar en grupos de trabajo
- Ejercer el liderazgo
- Manejar eficientemente las tecnologías de la información

7.- TEMARIO

Unidad	Temas	Subtemas
1.	La organización	1.1 Las organizaciones como sistemas expuestos a lo contingente 1.1.1 Perspectiva sistémica y enfoque de contingencia de las organizaciones 1.1.2 Subsistemas en la organización 1.1.3 El subsistema psicosocial 1.2 Desafíos actuales al comportamiento humano en las organizaciones 1.2.1 Diversidad cultural, complejidad, incertidumbre, innovación y cambio.
2.	El individuo en la organización	2.1 La persona 2.1.1 La personalidad como unidad biopsicosocial 2.1.2 Percepción

		<p>2.1.3 Actividad intelectual</p> <p>2.1.4 Emociones, actitudes y valores</p> <p>2.1.5 Motivación y frustración</p> <p>2.2 Aprendizaje en las organizaciones</p> <p>2.2.1 Importancia y modelos del aprendizaje en las organizaciones</p> <p>2.2.1 Estrategias</p>
3.	Grupos y conflictos en la organización	<p>3.1 El grupo</p> <p>3.1.1 Su importancia, proceso y tipología</p> <p>3.2 Equipos de trabajo</p> <p>3.2.1 Su importancia, proceso y tipología</p> <p>3.3 Toma de decisiones individual y grupal</p> <p>3.3.1 Su proceso y sus efectos</p> <p>3.4 El conflicto</p> <p>3.4.1 Importancia, proceso, modelos y tipología</p> <p>3.4.2 Ámbitos del conflicto: interpersonal, intergrupales y organizacionales</p> <p>3.4.3 Estrategias de manejo del conflicto</p>
4.	Comunicación en la organización	<p>4.1 Comunicación interpersonal</p> <p>4.1.1 Proceso de la comunicación y sus barreras</p> <p>4.1.2 Clasificación de la comunicación, con diferentes criterios</p> <p>4.2 Comunicación organizacional</p> <p>4.2.1 El proceso, su importancia y modelos</p> <p>4.2.2 Problemas de comunicación en las organizaciones y estrategias de solución</p>
5.	Liderazgo en las organizaciones	<p>5.1 Proceso del liderazgo</p> <p>5.1.1 Líderes, seguidores, tareas y contexto</p> <p>5.1.2 Desarrollo personal del líder</p> <p>5.1.3 Perspectivas teóricas y modelos actuales del liderazgo</p> <p>5.2 Ejercicio y sentido del liderazgo en las organizaciones</p> <p>5.2.1 En los procesos grupales y en la gestión de la organización</p> <p>5.2.2 Liderazgo, cambio y toma de decisiones</p>
6.	Estrés laboral	<p>6.1 Desarrollo</p> <p>6.2 Consecuencias personales, organizacionales y sociales</p> <p>6.3 Síndrome de 'quemarse en el trabajo' (<i>burnout</i>)</p> <p>6.4 Estrategias de prevención y manejo</p>

8.- SUGERENCIAS DIDÁCTICAS (desarrollo de competencias genéricas)

Para el logro de las competencias genéricas se requiere una participación activa tanto del profesor como del estudiante, asumir en todo momento un compromiso de trabajar en ambientes de aprendizaje reflexivos, colaborativos y de compromiso ético.

En práctica docente concreta el profesor desarrolla estrategias didácticas (diseñadas en su instrumentación didáctica) que propicien, apoyen, orienten, refuercen y acompañen las estrategias de aprendizaje de sus estudiantes.

Para el logro de las competencias genéricas se requiere una participación activa tanto del profesor como del estudiante, asumir en todo momento un compromiso de trabajar en ambientes de aprendizaje reflexivos, colaborativos y de compromiso ético.

En práctica docente concreta el profesor desarrolla estrategias didácticas (diseñadas en su instrumentación didáctica) que **propicien, promuevan, fomenten, apoyen, orienten, refuercen y acompañen** las estrategias de aprendizaje de sus estudiantes.

Se plantea que el profesor diseñe y desarrolle estrategias para

- Propiciar la reflexión individual o grupal y el desarrollo de la problematización, la crítica y autocrítica.
- Fomentar el uso adecuado del lenguaje
- Apoyar el desarrollo de la toma de conciencia en los estudiantes, de sus procesos cognitivos, de lo que conocen y lo que no conocen, de sus aciertos y errores, así como de la diversidad de actitudes, puntos de vista y juicios de valor.
- Orientar la búsqueda efectiva y eficiente de información confiable y pertinente en diversas fuentes.
- Propiciar la capacidad de organización, análisis y síntesis de datos e información en fuentes diversas.
- Orientar la toma de decisiones éticas e informadas (análisis de casos, ejercicios vivenciales, mesas redondas, paneles, cine-foro y debates).
- Propiciar el reconocimiento y la valoración de la diversidad y multiculturalidad (análisis y reflexión de contextos locales, regionales, nacionales e internacionales).
- Promover el desarrollo de la capacidad de dar sentido a los aprendizajes en la asignatura
- Orientar la perspectiva sistémica, la atención y respuesta pertinente a lo contingente, incierto y complejo.
- Propiciar la toma de conciencia para actuar con apego a valores éticos en diversos contextos y situaciones.
- Reforzar el uso de tecnologías de la información
- Orientar actividades grupales, la colaboración en equipos de trabajo, el ejercicio del liderazgo, la comunicación, el intercambio de ideas, y la reflexión colectiva
- Promover el desarrollo de operaciones del pensamiento: duda, pregunta, inducción-deducción, análisis-síntesis, imaginación, razonamiento lógico formal y dialéctico, entre otras.
- Llevar a cabo actividades prácticas que promuevan el desarrollo de la observación, descripción, análisis, planteo de problemas, identificación de variables y formulación de hipótesis en casos, situaciones y problemas propios de la asignatura y de la profesión.

- Orientar la aplicación rigurosa y flexible, pertinente y responsable de conceptos, modelos y métodos propios de la asignatura.
- Plantear problemas, casos y situaciones cuyo análisis y solución exijan al estudiante competencias específicas de otras asignaturas
- Relacionar las competencias de la asignatura con otras del plan de estudios para favorecer la transversalidad y desarrollar una visión sistémica de la formación profesional y del ejercicio de la profesión.
- Relacionar los contenidos de la asignatura con la reflexión sobre la sustentabilidad.

9.- SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

Se propone que el estudiante elabore un portafolio de evidencias de las actividades realizadas en clase y extra-clase para adquirir y desarrollar competencias específicas y genéricas

Se sugieren las siguientes evidencias de los aprendizajes que contribuyen al desarrollo de competencias en el seminario “Comportamiento humano en las organizaciones” :

- Reportes de lectura de comprensión
- Reportes de autoevaluación, co-evaluación y evaluación en pequeños grupos
- Mapas conceptuales y mentales
- Rúbricas
- Reportes de análisis y reflexión de películas, notas periodísticas, textos de divulgación científica
- Elaboraciones colectivas
- Ensayos
- Elaboración de textos narrativos
- Reportes de análisis de películas
- Reporte de análisis y propuestas de solución de problemas concretos
- Reporte de identificación de áreas de oportunidad en situaciones concretas
- Reportes de búsqueda, organización y análisis de información en fuentes diversas
- Exámenes escritos para comprobar el manejo de aspectos teóricos y declarativos.
- Presentaciones ejecutivas con medios audiovisuales

10.- UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad 1: La organización

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Identificar y caracterizar la perspectiva sistémica y el enfoque de contingencia de las organizaciones, así como los desafíos actuales al comportamiento humano en las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> •

Unidad 2: El individuo en la organización

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Caracterizar y valorar a la persona como unidad biopsicosocial, identificar los procesos psicológicos involucrados en el comportamiento humano, y analizar el papel del aprendizaje en las organizaciones.	

Unidad 3: Grupo y conflicto en la organización

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Describir y analizar los procesos de grupo, equipo de trabajo, conflicto y de toma de decisiones en la organización.	•

Unidad 4: Comunicación en la organización

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Describir y analizar los procesos de comunicación interpersonal y organizacional	•

Unidad 5: Liderazgo

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Describir y analizar el proceso y el sentido organizacional del liderazgo, identificar las perspectivas teóricas actuales, describir las prácticas del liderazgo en relación con la gestión organizacional, con el grupo y con el desarrollo personal del líder y, analizar el liderazgo en la toma de decisiones	•

6. Estrés laboral y síndrome de ‘quemarse en el trabajo’ (*burnout*)

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Describir y analizar el desarrollo del estrés laboral y del síndrome de <i>burnout</i> , identificar sus consecuencias personales y organizacionales e identificar estrategias para su	•

prevención y manejo.	
----------------------	--

11.- FUENTES DE INFORMACIÓN

HUGUES, Richard, Robert C. Ginnett y Gordon J. Curphy (2007) “Liderazgo. Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia” McGraw Hill México

JENNINGS David y Stuart Watman (1996) “Toma de decisiones. Un enfoque integrado” CECSA, México

NEWSTROM John W. (2007) “Comportamiento humano en el trabajo” McGraw Hill, México

KAST Fremont E. y Rosenzweig James E. (1998) “Administración en las organizaciones. Enfoque de sistemas y de contingencias” McGraw Hill, México

KATZ Daniel y Kahn Robert L. (1997) “Psicología social de las organizaciones” Trillas, México

RABOUIN Roberto R. (2007) “El sentido del Liderazgo” Pearson-Prentice Hall, Argentina

ROBBINS (

SCHEIN, Edgar (1988) “La cultura empresarial y el liderazgo” Plaza y Janés Editores, Barcelona

ZEPEDA Herrera Fernando (1999) “Psicología organizacional” Pearson Editores, México