



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

## PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS

### I. IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

<b>ORGANISMO ACADÉMICO:</b> FAC e I, IPRO, IPRES								
<b>PROGRAMA EDUCATIVO:</b>  Licenciatura en Administración.					<b>ACADEMIA LOCAL A LA QUE PERTENECE:</b> Administración <b>ETAPA FORMATIVA:</b> Disciplinar <b>SEMESTRE:</b> 4 <sup>o</sup>			
<b>FECHA DE APROBACIÓN POR H. CONSEJOS TÉCNICO:</b> X <b>COMITE ACADÉMICO DE ÁREA:</b> X <b>CONSEJO UNIVERSITARIO:</b> X					<b>PROGRAMA ELABORADO POR:</b> Dr. Pablo Guerrero Sánchez			
<b>UNIDAD DE APRENDIZAJE:</b>  Comportamiento organizacional					<b>FECHA DE ELABORACIÓN:</b> 20 NOVIEMBRE DE 2012 <b>FECHA DE REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN:</b> X			
Clave	Horas de Teoría	Horas de Práctica	Total de horas	Créditos	Tipo de Unidad de Aprendizaje	Carácter de la Unidad de aprendizaje	Núcleo de formación	Modalidad
A4C0	3	2	5	8	Obligatoria	Curso	Teórico	Presencial
<b>Prerrequisitos:</b> Ninguno			<b>Unidad(es) de aprendizaje antecedente</b> No aplica		<b>Unidad (es) de aprendizaje consecuentes</b> Gestión del capital humano			
<b>Programas Académicos en los que se imparte:</b> Licenciatura en Administración FACel, IPRO, IPRES								

## **II PRESENTACIÓN**

Esta materia es importante ya que enseña al alumno a reconocer los conceptos que tiene que ver con el factor humano dentro de las organizaciones, y en consecuencia implica el conocimiento de la complejidad del comportamiento humano dentro de las organizaciones así como sus implicaciones dentro de las estructuras organizacionales, así como sus interacciones de grupo dentro de las mismas, así como los factores que convergen entre los seres humanos dentro de esa estructura así como las posibles consecuencias para su adaptación a ese medio y su vinculación con respecto a los factores motivacionales que afectan al capital humano

## **III PROPÓSITO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE**

Entender cuáles son los elementos constitutivos para construir equipos de trabajo dentro de las organizaciones que afecten tanto a su desempeño y que forman su identidad grupal – organizacional e individual, así como su comportamiento.

<b>IV. COMPETENCIAS PROFESIONALES</b>	<b>V. CONTRIBUCIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE AL PERFIL DE EGRESO</b>
Construir y dirigir equipos o grupos de trabajo multidisciplinarios de alto desempeño para que coadyuven al logro de los objetivos organizacionales, como el capital humano de manera óptima.	Fortalece la construcción de la formación de equipos (grupos) multidisciplinarios, y desarrolla el capital humano con valores, evaluando la personalidad individual en un contexto grupal dentro de la organización para optimizarla.

## **VI. AMBITOS DE DESEMPEÑO**

Organizaciones públicas, privadas y sociales.

## VII. ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

CONTENIDOS	SECUENCIA TEMÁTICA
<b>1 Introducción al comportamiento organizacional.</b>	1.1 Comportamiento organizacional. 1.2 Bases de la conducta del individuo. 1.3 Bases de la conducta del grupo. 1.4 Estructura de la Organización.
<b>2.- Procesos psíquicos fundamentales.</b>	2.1 Cognoscitivos, percepción y toma de decisiones. 2.2 afectivos, y toma de decisiones.
<b>3.-Motivación y satisfacción en la organización</b>	3.1 Conceptos. 3.2 Aplicaciones
<b>4.- Conflicto y negociación.</b>	4.1 Conflicto 4.2 Negociación 4.3 frustración 4.4 mecanismos de defensa: negación, somatización, Introyección,Proyección, sublimación, racionalización, evasión
<b>5.- Cultura Organizacional y recursos humanos</b>	5.1 políticas y prácticas de recursos humanos 5.2 cultura organizacional, cambio y manejo de estrés

### VIII. DESARROLLO DE CADA UNIDAD DE COMPETENCIA

UNIDAD DE COMPETENCIA I	ELEMENTOS DE COMPETENCIA		
	Conocimientos	Habilidades	Actitudes y Valores
Comprensión de comportamiento organizacional.	Comportamiento organizacional así como las bases de la conducta del individuo en la organización en el grupo y su relación con la estructura	Reflexión individual y grupal, y construcción del conocimiento	Aptitud de mente abierta a la comprensión y a las ideas de los demás, de forma incluyente
<p><b>PROPOSITO DE UNIDAD DE COMPETENCIA</b></p> <p>Al finalizar esta unidad el alumno será capaz de transferir los conceptos básicos del comportamiento organizacional</p>			
<p><b>Estrategias didácticas recomendadas:</b></p> <p>Reflexión grupal sobre los temas y discusión en salón así como el análisis de los contenidos en diferentes contextos sociales, y organizacionales, y estudios de caso.</p>	<p><b>Recursos didácticos requeridos:</b></p> <p>Textos básicos y proyector, sillas y mesas</p>	<p><b>Tiempo Destinado:</b></p> <p>15 horas teóricas</p>	
EVALUACIÓN			
Criterios de desempeño		Productos o Evidencias	
Participación para la evaluación de la capacidad de análisis y de síntesis así como de su capacidad de transferencia de conocimientos a diversos casos prácticos		Ensayo integrativo de los elementos de esta etapa de la unidad de aprendizaje	

UNIDAD DE COMPETENCIA II	ELEMENTOS DE COMPETENCIA		
	Conocimientos	Habilidades	Actitudes y Valores
Identificación de los Procesos psíquicos fundamentales.	Cognición humana, percepción, y toma de decisiones, así como elementos afectivos	Interpretación de la cognición y percepción y los elementos afectivos en la toma de decisiones	Reflexión crítica e incluyente
<p align="center"><b>PROPOSITO DE UNIDAD DE COMPETENCIA</b></p> Al finalizar esta unidad el alumno deberá describir al hombre en sus elementos tanto cognoscitivos y afectivos para la toma de decisiones			
<p><b>Estrategias didácticas recomendadas:</b></p> Análisis de los textos referidos a casos donde se presenten tomas de decisiones e influya el factor humano en función de su percepción cognición y afectividad	<p><b>Recursos didácticos requeridos:</b></p> Textos, proyector, sillas y mesas	<p><b>Tiempo Destinado:</b></p> 15 horas teóricas	
EVALUACIÓN			
Criterios de desempeño		Productos o Evidencias	
Capacidad de identificación de los factores de cognición racionales, irracionales afectivos y cómo estos influyen en la percepción para llegar a la toma de decisiones dentro de las organizaciones		Ensayo integrativo de los contenidos temáticos	

<b>UNIDAD DE COMPETENCIA III</b>	<b>ELEMENTOS DE COMPETENCIA</b>		
	<b>Conocimientos</b>	<b>Habilidades</b>	<b>Actitudes y Valores</b>
Identificación de la Motivación y satisfacción en la organización.	3.1 Conceptos. 3.2 Aplicaciones	Interpretación de la motivación y la satisfacción para su intervención práctica en la organización	Reflexión crítica e incluyente, y construcción del conocimiento de manera colectiva
<b>PROPOSITO DE UNIDAD DE COMPETENCIA</b>  El alumno describirá la relación entre la motivación y la satisfacción, así como las aplicaciones en la organización			
<b>Estrategias didácticas recomendadas:</b> Análisis de los textos referidos a casos donde se presenten la motivación como factor determinante del proceso organizacional entre la cooperación y el conflicto	<b>Recursos didácticos requeridos:</b>  Textos, proyector, sillas y mesas	<b>Tiempo Destinado:</b>  15 horas	
<b>EVALUACIÓN</b>			
<b>Criterios de desempeño</b>		<b>Productos o Evidencias</b>	
Capacidad de identificación de los factores de la motivación y la satisfacción en el ámbito de la organización para su desempeño así como para generar ya sean elementos de conflicto o de interés o de cooperación.		Ensayo crítico reflexivo que integre los elementos de la unidad de aprendizaje con evaluaciones prácticas de la realidad.	

UNIDAD DE COMPETENCIA IV	ELEMENTOS DE COMPETENCIA		
	Conocimientos	Habilidades	Actitudes y Valores
Identificación del Conflicto y negociación.	Teoría del Conflicto; Negociación, Frustración, mecanismos de defensa: negación, somatización, introyección, Proyección, sublimación, racionalización, evasión.	Interpretación de la de la teoría en función del conflicto, la negociación, la frustración y los mecanismos de defensa, para su aplicación en diversos contextos organizacionales.	Reflexión crítica e incluyente, y construcción del conocimiento de manera colectiva
<p><b>PROPOSITO DE UNIDAD DE COMPETENCIA</b></p> <p>Al finalizar la unidad el alumno describirá los diferentes tipos de conflicto, tanto individuales como grupales. Asimismo, definirá el concepto de frustración y las diferentes reacciones que produce dentro de la organización y en su relación con los otros</p>			
<p><b>Estrategias didácticas recomendadas:</b></p> <p>Lectura de textos, y reflexión colectiva sobre casos donde exista conflicto y negociación, así como frustración para la posible resolución de conflictos aplicando estos elementos reflexivos, así como la identificación de mecanismos de defensa para el diagnóstico de las organizaciones así como del clima organizacional, en función de problemas no visibles como las enfermedades causadas por estrés, presentación de casos usando tecnologías de la información y comunicación</p>	<p><b>Recursos didácticos requeridos:</b></p> <p>Textos, sillas, mesas, y proyector</p>	<p><b>Tiempo Destinado:</b></p> <p>15 horas teórico</p>	
EVALUACIÓN			
Criterios de desempeño		Productos o Evidencias	
Identificación de factores de estrés organizacional		Ensayo crítico reflexivo sobre la identificación del estrés y sus consecuencias en casos prácticos	

<b>UNIDAD DE COMPETENCIA V</b>	<b>ELEMENTOS DE COMPETENCIA</b>		
	<b>Conocimientos</b>	<b>Habilidades</b>	<b>Actitudes y Valores</b>
Identificación de la Cultura Organizacional y los recursos humanos	Teoría política y práctica de los recursos humanos Y de la cultura organizacional, el cambio y manejo de estrés.	Interpretación reflexiva y crítica de la de la teoría en función de la cultura organizacional y los recursos humanos, así como del cambio y el estrés.	Reflexión, crítica, actitud analítica y tolerante e incluyente
<b>PROPOSITO DE UNIDAD DE COMPETENCIA</b>			
El alumno describirá las funciones de la cultura dentro del grupo social y dentro de la organización.			
<b>Estrategias didácticas recomendadas:</b> Lectura de textos, análisis global y colectivo, reflexión individual, exposición grupal o en equipos.	<b>Recursos didácticos requeridos:</b>  Textos, sillas, mesas, pizarrón, proyector, TICS	<b>Tiempo Destinado:</b>  15 horas teórica	
<b>EVALUACIÓN</b>			
<b>Criterios de desempeño</b>		<b>Productos o Evidencias</b>	
Capacidad de análisis y síntesis de los contenidos temáticos y su interpretación en casos reales sobre la influencia de la cultura organizacional en el cambio, los modelos organizacionales, y el estrés por estos factores		Ensayo final sobre el cambio y la cultura organizacional, y sus efectos de resistencia y estrés en los individuos, y sus estrategias de adaptación.	

## IX. EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN RECOMENDADA

Ensayo final 80% y presentación de examen 10% con respecto a los conocimientos de cada unidad por competencia, y participación en clase 10%

## X. PERFIL DOCENTE.

**ESTUDIOS REQUERIDOS:** Licenciado en psicología o licenciado en administración.

**EXPERIENCIA PROFESIONAL DESEABLE:** Cambio de cultura organizacional, recursos humanos.

**OTROS REQUERIMIENTOS:** Estudios de desarrollo organizacional.

## XI. BIBLIOGRAFÍA

BÁSICA	COMPLEMENTARÍA
1.- Gordon, Judith A. Comportamiento organizacional. 5ª edición. México. Prentice Hall. 1997. 2.- Kinicki, Angelo y Kreitner, Robert. Comportamiento organizacional. 1ª edición. México. McGraw Hill. 2003. 3.- Robbins, Stephen P., Comportamiento Organizacional 10ª edición, México, Prentice Hall/Pearson, 20	Robbins, Stephen. Comportamiento organizacional. 7ª edición. México. Prentice Hall. 1996.