

## 1. Datos Generales de la asignatura

<b>Nombre de la asignatura:</b>	<i>Liderazgo y Comportamiento Organizacional</i>
<b>Clave de la asignatura:</b>	
<b>SATCA<sup>1</sup>:</b>	
<b>Carrera:</b>	Maestría en Gestión Administrativa

## 2. Presentación

<b>Caracterización de la asignatura</b>
<p>La presente asignatura su principal finalidad es dotar al maestro/a en gestión administrativa con las herramientas teórico - metodológicas para comprender el comportamiento organizacional y su relación con el clima laboral y las diferentes dimensiones teórico-conceptuales que permiten medir el nivel de satisfacción de los colaboradores y a su vez detectar condiciones que favorezcan en la aparición de riesgos psicosociales y con ello poder diseñar estrategias oportunas a la atención de las necesidades detectadas en diagnósticos de clima laboral.</p> <p>El y la estudiante adquirirán conocimientos que la permitirán comprender el desarrollo de la cultura organizacional y su vinculo con el comportamiento organizacional con sus diferentes dimensiones que van desde el liderazgo, la motivación, comunicación, conflictos e inteligencia emocional. El aspecto humano es uno de los factores que condicionan el desarrollo de los diferentes procesos que conforman a una organización sin importar su giro o si es pública o privada.</p>
<b>Intención didáctica</b>
<p>La primera unidad, es referente al clima laboral sus características y los procesos metodológicos para realizar un diagnostico que facilita identificar los factores que pueden influir en la generación de un ambiente laboral, dado que el comportamiento de los miembros de la organización es un factor clave para el cumplimiento de metas y objetivos dentro las empresas.</p> <p>La segunda unidad se revisa el liderazgo y sus características dado que una dimensión fundamental para comprender que factores condicionan el clima laboral. Así mismo, se</p>

<sup>1</sup> Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

abordan las teorías del liderazgo para comprender el tipo de líderes que existen en las organizaciones y su relación con el clima laboral.

La tercera unidad, se abordan contenidos temáticos referentes a la comunicación y su papel dentro de las organizaciones, así como también las diversas teorías de las escuelas de la administración humanistas y neohumanistas para la comprensión sobre la importancia de la comunicación dentro de las organizaciones y el nivel de influencia para el desarrollo del clima laboral.

La cuarta y quinta unidad que hacen referencia sobre el tema de conflicto laboral y motivación su principal finalidad es analizar las teorías del conflicto, relaciones de poder y motivación con la finalidad de que el y la estudiante comprendan las diferentes posturas teóricas para la comprensión del comportamiento organización y su relación con el clima laboral, para favorecer en la construcción de un ambiente laboral sano.

### 3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
	<u><i>M en G.A Carlos David Castellanos de la Rosa</i></u>	

### 4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s) específica(s) de la asignatura
<ul style="list-style-type: none"> <li>Integra los elementos que conforman la organización que están relacionados con el comportamiento humano en un ambiente globalizado, para propiciar el desarrollo de organizaciones sanas</li> </ul>

### 5. Competencias previas

<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrolla las habilidades que le permitan guiar grupos de personas en el diseño, producción y mejora de productos y servicios, cumpliendo con los estándares de calidad, eficiencia, ambientales, económicos y sociales, en los sistemas organizacionales establecidos y en la creación de empresas.</li> <li>Integra los estilos apropiados de conducción, promoviendo la inteligencia emocional, la toma de decisiones y la comunicación, que permitan mantener las relaciones interpersonales en armonía y fomentar un entorno de trabajo saludable.</li> </ul>
--

## 6. Temario

No.	Temas	Subtemas
1	Clima Laboral y Diagnostico	1.1 Definiciones y Fundamentos 1.1.1 Definiciones ¿qué es clima organizacional? 1.1.2 Características del clima organizacional 1.1.3 Factores que conforman el clima organizacional 1.1.4 Objetivos del diagnóstico y elementos del clima organizacional 1.2 Diseño de instrumentos 1.2.1 Diseño de encuestas: Validez y confiabilidad 1.2.3 Selección de escalas de medición 1.2.4 Entrevista y sus características 1.2.5 Entrevista semiestructura 1.2.6 Entrevista de grupo focal 1.3 Recopilación de información 1.3.1 Informe de resultados 1.4 Cultura de las organizaciones 1.4.1 Demarcación conceptual de la cultura organizacional 1.4.2 Elementos básicos de la cultura organizacional 1.5 Riesgos Psicosociales en el clima laboral 1.5.1 Factores intralaborales y extralaborales 1.5.2 Estrés laboral 1.5.3 Carga mental de trabajo 1.5.4 Acoso Laboral (Mobbing) 1.5.5 Síndromes laborales 1.5.6 Violencia en el trabajo 1.6 Satisfacción en el puesto de trabajo 1.7 Conciliación del trabajo con la vida familiar
2	Liderazgo	2.1. Concepto de liderazgo 2.1.1. Papel del líder y Formación para líderes. 2.1.2. El liderazgo en el trabajo y en la vida 2.2. Aspectos claves en la dirección de personas 2.2.1. Habilidades: Iniciativa, proactividad, Innovación y creatividad. 2.2.2. Función directiva y de mando 2.2.3. Los estilos de dirección

		<p>2.2.4. Gerencia y Liderazgo, La delegación y el control</p> <p>2.2.5. Errores básicos en la dirección</p> <p>2.3. Liderazgo y trabajo en equipo</p> <p>2.3.1. La estrategia de movilización de equipos</p> <p>2.3.2. Lo que los jefes esperan de sus colaboradores y lo que los colaboradores esperan de su jefe</p> <p>2.4 Teorías sobre el liderazgo: rasgos, conductuales y de contingencia.</p> <p>2.5. Enfoques y estilos contemporáneos.</p> <p>2.5.1. Carismático.</p> <p>2.5.2. Transaccional.</p> <p>2.5.3. Transformacional.</p> <p>2.6. Aplicaciones prácticas del liderazgo</p> <p>2.6.1. Coaching.</p> <p>2.6.2. Empowerment.</p> <p>2.7. Equipos de trabajo</p>
3	Fundamentos de Comunicación	<p>3.1 Antecedentes; Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, como sustento de la comunicación; conceptos e importancia.</p> <p>3.2 Tipos y niveles de comunicación.</p> <p>3.3. Proceso de comunicación y sus elementos.</p> <p>3.4 Barreras de la comunicación.</p> <p>3.5 Desarrollo de habilidades de la comunicación.</p> <p>3.6 Funciones básicas de la comunicación interna: control, motivación, expresión emocional e información.</p> <p>3.7 Tipos de comunicación formal e informal.</p> <p>3.8 Tipos de redes.</p> <p>3.9 Flujos de comunicación interna.</p> <p>3.10 Funciones de la comunicación externa: clientes, intermediarios, proveedores, competencia, medios de comunicación y público en general.</p> <p>3.11 Barreras de la comunicación administrativa.</p> <p>3.12 Plan de comunicación de crisis.</p>
4	Conflicto	<p>4.1. Concepto, tipos y proceso del conflicto</p> <p>4.1.1. Solución creativa de conflictos.</p> <p>4.2 Teorías del Conflicto</p> <p>4.3 Estrategias de negociación.</p> <p>4.4 Relaciones de poder</p>

5	Motivación	5.1. Concepto y proceso de motivación 5.1.1. Teorías de contenido. 5.1.2. Teorías de proceso. 5.2. Enfoques contemporáneos de la motivación. 5.3. Aplicaciones prácticas de las teorías motivacionales.
---	------------	---

## 7. Actividades de aprendizaje de los temas

Unidad 1: Clima Laboral y Diagnostico	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p><b>Específica(s):</b> Adquirir los conocimientos teórico-metodológicos para el desarrollo de un diagnostico de clima laboral en las organizaciones.</p> <p><b>Genéricas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de abstracción y análisis</li> <li>• Capacidad de comunicación oral y escrita</li> <li>• Habilidades de investigación</li> <li>• Capacidad de tomar decisiones</li> <li>• Capacidad de aplicar los conocimientos teóricos a la práctica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de las lecturas correspondientes a las características y definiciones del clima laboral.</li> <li>- Casos prácticos donde se analicen problemas de clima laboral</li> <li>- Ensayo crítico y reflexivo sobre la importancia del clima laboral.</li> <li>- Desarrollo de un diagnostico de clima laboral en un caso real.</li> </ul>
Unidad 2: Liderazgo	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p><b>Específica(s):</b> Comprender los estilos de liderazgo y su influencia para el desarrollo de un clima laboral saludable.</p> <p><b>Genéricas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de análisis y síntesis.</li> <li>• Solución de Problemas.</li> <li>• Toma de decisiones.</li> <li>• Liderazgo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un mapa conceptual de tema expuesto por el profesor.</li> <li>- Elaborar cinco bibliografías sintéticas de cinco personajes de la historia que sean de su interés. Resaltando las cualidades de liderazgo. De una cuartilla cada una.</li> <li>- Elaborar un ensayo sobre las habilidades: Iniciativa, proactividad, Innovación y creatividad.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un resumen sobre gerencia, liderazgo, la delegación y el control. Basado en los libros de la bibliografía.</li> <li>- Diseñar y organizar la representación de un psicodrama sobre el liderazgo y trabajo en equipo.</li> </ul>
<b>Unidad 3: Fundamentos de Comunicación</b>	
<b>Competencias</b>	<b>Actividades de aprendizaje</b>
<p><b>Específica(s):</b> Analizar a la comunicación como factor clave para el desarrollo del clima laboral dentro de las organizaciones.</p> <p><b>Genéricas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de análisis y síntesis.</li> <li>• Solución de Problemas.</li> <li>• Toma de decisiones.</li> <li>• Liderazgo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un resumen sobre la elaboración de memorándum, nota informativa, avisos, renuncia. Indicando objetivos y estructura. Lo envían al blog del profesor.</li> <li>- Elaborar el diseño y representación de psicodrama sobre los siguientes temas: dar una conferencia, una motivación a un grupo de trabajo, solicitud de colaboración a todo el personal de una empresa.</li> <li>- Organizar un ciclo de conferencias sobre liderazgo empresarial. Por equipos, se solicita la exposición de una conferencia, presentando el guion y la presentación de apoyo, para la exposición.</li> </ul>
<b>Unidad 4: Conflicto</b>	
<b>Competencias</b>	<b>Actividades de aprendizaje</b>
<p><b>Específica(s):</b> Identificar las diferentes posturas teóricas respecto al conflicto laboral y las variables involucradas.</p> <p><b>Genéricas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de análisis y síntesis.</li> <li>• Solución de Problemas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A través del método de casos, analizar la solución creativa del conflicto y las estrategias de negociación aplicadas.</li> <li>- Revisión de las lecturas correspondientes al conflicto organizacional</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un ensayo critico sobre los conflictos laborales y su impacto en las organizaciones.</li> </ul>
Unidad 5. Motivación	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p><b>Específica(s):</b> Identificar las diferentes posturas teóricas respecto al conflicto laboral y las variables involucradas.</p> <p><b>Genéricas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de análisis y síntesis.</li> <li>• Solución de Problemas.</li> <li>• Toma de decisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investigar las teorías motivacionales existentes, y representarlas mediante un mapa conceptual.</li> <li>- Investigar, definir y clasificar los enfoques contemporáneos de motivación mediante un mapa conceptual.</li> <li>- A través de un caso práctico, aplicar las teorías motivacionales existentes.</li> </ul>

## 8. Práctica(s)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de un discurso (líder empresarial o político de la localidad) sobre la cultura organizacional la inteligencia emocional y manejo del estrés.</li> <li>• Elaboración de ensayo, estableciendo las teorías tanto de contenido como de proceso de la motivación y sus aplicaciones.</li> <li>• Desarrollar mediante un caso práctico el desarrollo del liderazgo, sus teorías y enfoques, y la forma en cómo se desarrolla en la organización (modelo de estudio).</li> <li>• Mediante un juego de simulación, analizar el proceso del conflicto y las estrategias de negociación.</li> <li>• Realiza una investigación y entrega un informe sobre el impacto de la globalización en el comportamiento organizacional.</li> </ul>
--

## 9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que planteé 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.

Un aspecto innovador e importante en el proceso de formación de los estudiantes es el proyecto de asignatura.

Se genera a partir de la definición de un problema del contexto a resolver y que esté directamente relacionado con la(s) competencia(s) a desarrollar en la asignatura.

- Fundamentación.
- Planeación.
- Ejecución.
- Evaluación.



## 10. Evaluación por competencias

Para verificar el avance en las competencias específicas y genéricas del estudiante debemos solicitar:

### INSTRUMENTOS:

- ✓ Mapa mental
- ✓ Panel
- ✓ Caso práctico
- ✓ Ensayo
- ✓ Exposición en clase
- ✓ Mapa conceptual
- ✓ Debate
- ✓ Entrevista
- ✓ Plenaria
- ✓ Diagrama
- ✓ Plática con personal externo
- ✓ Cuadro sinóptico

### HERRAMIENTAS:

- ✓ Lista de cotejo
- ✓ Rúbrica
- ✓ Escala de estimación
- ✓ Observación sistémica
- ✓ Diario de clase
- ✓ Guía de plan (proyecto)
- ✓ Autoevaluación

Todas las evidencias deberán integrarse en un Portafolio Electrónico

(La evaluación por competencias se llevará a cabo a través de la constatación de los desempeños académicos logrados por el estudiante; es decir, mostrando las competencias profesionales explicitadas en los temas de aprendizaje). La evaluación debe ser continua y formativa por lo que se debe considerar el desempeño en cada una de las actividades de aprendizaje.

## 11. Fuentes de información

1. Ales, M. (2007) Comportamiento Organizacional, Buenos Aires: Gránica
2. Baldoni, J. (2007) Qué hacen los líderes para obtener los mejores resultados. México: Mc Graw-Hill
3. Bryan, Lowell L.; Joyce, C. (2008) Mentas en movimiento. Genere valor a partir del talento humano en las organizaciones del siglo XXI. México: Mc Graw Hill
4. Crosby P. (2005) Los Principios Absolutos del Liderazgo. México: Prentice Halll.
5. Fadiman, J. y Frager, R. (2005) Teorías de la personalidad. México: Harla
6. Goleman, D. La inteligencia emocional. Editorial Vergara. Buenos Aires, Argentina. 1999
7. Hall, R. (1997) Organizaciones: Estructuras, procesos y resultados México: Prentice Hall
8. Hughes, R. L./Ginnett R. C./Curphy, G. J. (2007) Liderazgo. Cómo aprovechar las lecciones

- de la experiencia. México: Mc Graw-Hill Interamericana
9. Lillo, J. M./Mateo J. (2003) Liderar en tiempos difíciles. Madrid: Mc Graw-Hill Interamericana
10. Kabalen Donna, Marie y de Sánchez, Margarita. La lectura analítica crítica. México: Editorial Trillas.1998.
11. López Navia, Santiago. El arte de hablar bien y convencer, México: Editorial Planeta.1997.
12. Pongutá Urquijo, Silvia., Cruz Limón, Edmundo. Inteligencia Emocional. Editorial Universidad Virtual del Sistema Tecnológico de Monterrey. ITESM.
13. Robbin, Sthepen. Comportamiento Organizacional. México: 1993.
14. Rodríguez Estrada, Mauro. Manual de Creatividad. México: Editorial Trillas. 1990.
15. Rodríguez Estrada, Mauro. Psicología de la Creatividad. México: Editorial Pax. 1989.
16. Sferra Wright y Rice. Personalidad y Relaciones Humanas. México: Editorial Mc Graw Hill.
17. Smith, Frank. Comprensión de la lectura, México: Editorial Trillas. 1983.
18. Vargas, Gaby. La Imagen del Éxito, Editorial Mc Graw Hill.

*(Se consideran Fuentes de Información todos los recursos que contienen datos formales, informales, escritos, audio, imágenes, multimedia, que contribuyen al desarrollo de la asignatura. Ejemplo de algunos de ellos: Referencias de libros, revistas, artículos, tesis, páginas web, conferencia, fotografías, videos, entre otros).*

*Es importante que los recursos sean vigentes y actuales (de años recientes) y que se indiquen según la Norma APA (American Psychological Association) vigente.*