

1.- DATOS DE LA ASIGNATURA

Nombre de la asignatura:	Desarrollo Humano y Organizacional
Carrera:	Ingeniería en Logística
Clave de la asignatura:	LOC-0908
SATCA ¹	2-2-4

2.- PRESENTACIÓN

Caracterización de la asignatura.

Desarrollo humano y organizacional se integra en el plan de estudios con el objetivo de crear un espacio de reflexión, concientización y apropiación de conceptos y planteamientos propios, en torno a lo que es el ser humano y su desarrollo, con énfasis en su estructura psicológica y sus potencialidades, factores que inciden en su comportamiento personal, empresarial y social, a fin de que el estudiante, a partir de su conceptualización como ser humano, identifique sus potencialidades para interactuar con sus compañeros de trabajo y subordinados considerando aspectos fundamentales de dirección y organización lo que en un momento dado le proporcionará elementos para actuar en forma autónoma y en equipo, sin perder la dimensión organizacional.

Intención didáctica.

Se sugiere que en esta asignatura se privilegie el análisis de las vivencias y experiencias de los alumnos, apoyadas en las diferentes teorías relacionadas con sus temas; tratando de que se establezca una retrospectiva y una prospectiva individual. Las actividades deben considerar la aplicación de técnicas que impliquen una mayor interacción docente-alumno, que fomente en ellos la reflexión y el análisis crítico sobre lo que aprenden, que contribuya a brindarles herramientas conceptuales para entender algunas conductas que pueden limitar su desarrollo personal y profesional.

En la primera unidad se revisan las perspectivas de estudio sobre el desarrollo humano, sus dimensiones para facilitar la toma de conciencia personal y social, además de revisar los elementos que intervienen en el desarrollo emocional y espiritual para el fortalecimiento de su persona.

En la segunda unidad se abordan temas relacionados con el desempeño de los individuos en las organizaciones. A fin de que el estudiante relacione su actuación personal con su desempeño profesional como miembro y/o líder de un equipo.

En la tercera unidad se le brindan las herramientas para la toma de decisiones en la resolución de problemas organizacionales, a partir de elegir los sucesos relevantes,

¹ Sistema de asignación y transferencia de créditos académicos

obviar los que no lo son y analizar las relaciones entre ellos.
 La cuarta unidad busca desarrollar habilidades en el estudiante que le permitan identificar los conflictos, su manejo y solución a través de técnicas de negociación, por lo que se sugiere se desarrolle a manera de taller. Para finalizar en la quinta unidad con el tema de desarrollo organizacional, se busca que el estudiante comprenda la importancia de la cultura organizacional, el cambio, los procesos de cambio y su impacto en las organizaciones y los individuos.

3.- COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Competencias específicas	Competencias genéricas
<ul style="list-style-type: none"> • Autogestionar su desarrollo personal a través del fortalecimiento de su autoestima y potencialidades para que adquiera conciencia de sí mismo y del papel que desempeña en la sociedad. • Identificar y relacionar la importancia de la actuación individual y en equipo para potenciar su propio desempeño y el de los demás miembros del equipo. • Conocer y aplicar herramientas para la toma de decisiones, considerando a los individuos que intervienen en ellas. • Desarrollar habilidades en la identificación, manejo y solución de conflictos. • Identificar y analizar la importancia de la cultura organizacional, el cambio, los procesos de cambio y su impacto en las organizaciones y los individuos 	<p>Competencias instrumentales: Capacidad de análisis y síntesis Capacidad de organizar y planificar Comunicación oral y escrita Habilidades básicas de manejo de la computadora Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas Solución de problemas Toma de decisiones.</p> <p>Competencias interpersonales Capacidad crítica y autocrítica Trabajo en equipo Habilidades interpersonales</p> <p>Competencias sistémicas Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Habilidades de investigación Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad) Habilidad para trabajar en forma autónoma Búsqueda de logro</p>

4.- HISTORIA DEL PROGRAMA

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones (cambios y justificación)
Instituto Tecnológico de Cd. Juárez, del 27 de abril al 1 de mayo del 2009	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Cd. Juárez, León, Pabellón de Arteaga, Ags., Puebla, Querétaro, Superior de Cuautitlán	Reunión de Diseño curricular de la carrera de Ingeniería en Logística del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica.

Instituto Tecnológico de Puebla 8 del 12 de junio del 2009	Izcalli, Superior de Fresnillo, Superior de Tlaxco, Tehuacán, Tijuana Toluca.	Análisis, diseño, y elaboración del programa sintético de la carrera de Ingeniería en Logística.
Instituto Tecnológico de Querétaro, Puebla, Tijuana 3 al 6 de agosto del 2009	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Puebla, Querétaro, Tijuana	Desarrollo de los programas completos de estudio de la carrera de Ingeniería en Logística
	Academia de Ingeniería en Logística	

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

Autogestionar el desarrollo personal del estudiante a través del fortalecimiento de su autoestima y potencialidades para que adquiera conciencia de sí mismo y del papel que desempeña en la sociedad y en las organizaciones.

Proporcionar elementos básicos de dirección y organización que le permitan insertarse satisfactoriamente en un equipo de trabajo y/o en una organización como miembro o líder del mismo.

6.- COMPETENCIAS PREVIAS

Comunicación oral y escrita

7.- TEMARIO

Unidad	Temas	Subtemas
1	Desarrollo Humano	1.1. El Desarrollo Humano Integral 1.1.1 Desarrollo Físico 1.1.2 Desarrollo Cognoscitivo 1.1.3 Desarrollo Emocional y Espiritual 1.1.4 Desarrollo Social 1.2. El individuo 1.2.1 Habilidades 1.2.2 Personalidad 1.2.3 Aprendizaje 1.2.4 Valores 1.2.6 Actitudes 1.2.7 Emociones 1.2.8 Empatía 1.2.9 Inteligencia 1.2.10 Motivación

		<p>1.3 Hábitos de la gente eficaz</p> <p>1.4 Tipos de pensamiento</p>
2	Los individuos en las organizaciones	<p>2.1. El grupo</p> <p>2.1.1. Definición y clasificación</p> <p>2.1.2. Etapas del desarrollo del grupo</p> <p>2.1.3. Recursos de los miembros del grupo</p> <p>2.1.4. Estructura del grupo</p> <p>2.2. Equipos de trabajo</p> <p>2.2.1 Equipos versus grupos</p> <p>2.2.2 Tipos de equipos</p> <p>2.2.3 Creación de equipos de alto rendimiento</p> <p>2.2.4 Transformación de los individuos en elementos de equipo</p> <p>2.3. Comunicación</p> <p>2.3.1 Funciones de la comunicación</p> <p>2.3.2 El proceso de comunicación</p> <p>2.3.3 Bases de la comunicación</p> <p>2.3.4 Tipos de comunicación</p> <p>2.3.4.1 Intrapersonal</p> <p>2.3.4.2 Interpersonal</p> <p>2.3.4.3 Agresiva</p> <p>2.3.4.4 Pasiva</p> <p>2.3.4.5 Activa</p> <p>2.3.4.6 Asertiva</p> <p>2.3.4.7 Multicultural</p> <p>2.3.5 Canales de Percepción</p> <p>2.4. Liderazgo</p> <p>2.4.1 Definición</p> <p>2.4.2 Liderazgo y poder</p> <p>2.4.3 Teorías de liderazgo</p> <p>2.4.4 Teorías del comportamiento</p> <p>2.4.5 Teoría de las contingencias</p>
3	La toma de decisiones en las organizaciones	<p>3.1 Definición de decisión</p> <p>3.2 Tipos de decisión</p> <p>3.3 Elementos y procedimientos que dificultan la decisión</p> <p>3.4 Recomendaciones para tomar una decisión efectiva.</p> <p>3.5 Toma de decisiones en equipo.</p>
4	Conflicto y negociación	<p>4.1 Definición</p> <p>4.2 Tipos de conflicto</p>

		4.3 Técnicas de solución de conflictos 4.4 Negociación
5	Desarrollo organizacional	5.1 Cultura organizacional 5.1.1 Cambio organizacional 5.1.2 Fuerzas para el cambio 5.1.3 Administración del cambio planeado 5.1.4 Resistencias al cambio 5.1.5 Enfoques para administrar el cambio organizacional 5.3.6 Satisfacción en el trabajo

8.- SUGERENCIAS DIDÁCTICAS (desarrollo de competencias genéricas)

El profesor debe:

Ser conocedor de la disciplina que está bajo su responsabilidad, conocer su origen y desarrollo histórico para considerar este conocimiento al abordar los temas. Desarrollar la capacidad para coordinar y trabajar en equipo; orientar el trabajo del estudiante y potenciar en él la autonomía, el trabajo cooperativo y la toma de decisiones. Mostrar flexibilidad en el seguimiento del proceso formativo y propiciar la interacción entre los estudiantes. Tomar en cuenta el conocimiento de los estudiantes como punto de partida y como obstáculo para la construcción de nuevos conocimientos.

- Propiciar actividades de metacognición. Ante la ejecución de una actividad, señalar o identificar el tipo de proceso intelectual que se realizó: una identificación de patrones, un análisis, una síntesis, la creación de un heurístico, etc. Al principio lo hará el profesor, luego será el alumno quien lo identifique. Ejemplos: reconocer los elementos que inciden en el desarrollo humano y la forma de cómo éstos inciden en el comportamiento individual y social.
- Propiciar actividades de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes. Ejemplo: buscar y contrastar definiciones de líder y liderazgo e identificar la relación que existe entre ellas.
- Fomentar actividades grupales que propicien la comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración y la colaboración de y entre los estudiantes. Ejemplo: al socializar los resultados de las investigaciones y las experiencias prácticas solicitadas como trabajo extra clase.
- Observar y analizar fenómenos y problemáticas propias del campo ocupacional. Ejemplos: Identificar posibles conflictos interdepartamentales en el área de logística, para ser analizados a través de la metodología sugerida.
- Relacionar los contenidos de esta asignatura con las demás del plan de estudios a las que ésta da soporte para desarrollar una visión interdisciplinaria en el estudiante. Ejemplos: identificar la importancia y la reciprocidad de la cultura organizacional como resultado del aporte de las experiencias, creencias, hábitos y valores de cada uno de los individuos que integran la

organización y que son compartidos por algunos grupos o toda la organización, para contrastar el aporte teórico con el propósito de liderar el cambio organizacional.

- Propiciar el desarrollo de capacidades intelectuales relacionadas con la lectura, la escritura y la expresión oral. Ejemplos: trabajar las actividades prácticas a través de guías escritas, redactar reportes e informes de las actividades extra clase, exponer al grupo las conclusiones obtenidas durante las observaciones.
- Propiciar el desarrollo de actividades intelectuales de inducción-deducción y análisis-síntesis, que encaminen hacia la investigación.
- Desarrollar actividades de aprendizaje que propicien la aplicación de los conceptos, modelos y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura. Ejemplo: resolución de problemas específicos de su profesión a través de la metodología de toma de decisiones en equipo.
- Proponer problemas que permitan al estudiante la integración de contenidos de la asignatura y entre distintas asignaturas, para su análisis y solución.
- Cuando los temas lo requieran, utilizar medios audiovisuales para una mejor comprensión del estudiante.
- Propiciar el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de la asignatura (procesador de texto, hoja de cálculo, base de datos, graficador, Internet, etc.).

9.- SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

Las evidencias de los aprendizajes que contribuyen al desarrollo de competencias son:

De comportamiento:

Dinámica de grupos: Resolución de problemas en equipo.

Métodos de toma de decisiones: criterios de interpretación.

Observación: Participaciones individuales o grupales en clase.

Dialogo: en forma de interrogatorio (metacognición).

De desempeño:

Investigación: En forma individual o grupal sobre los temas a desarrollar en clase,

Problemas: Trabajo en forma independiente

Reportes sobre las lecturas asignadas sobre desarrollo humano y sus repercusiones en el comportamiento social y organizacional

De producto:

AOP aprendizaje orientado a proyectos: Desarrollo de un proyecto por equipos, que pueda solucionar una problemática real. Como objetivo central.

ABP aprendizaje basado en problemas: Desarrollo de problemas de cada unidad en clase y como trabajo independiente.

Método de casos: Evaluación del estudiante de las competencias adquiridas, toma de decisiones, argumentos y justificación de los hechos, criterios para solución de conflictos.

Métodos de creatividad: Solución a situaciones bajo diferentes enfoques, sea en forma individual o por equipos.

Métodos de simulación: Utilización de software, modelos matemáticos, decisiones por personal de una organización.

Rúbricas de evaluación: Matriz de calificación para exposiciones, trabajos, proyectos, resolución de problemas, tareas.

Portafolio de evidencias: Recopilación de todas las investigaciones, evidencias de trabajos, proyectos, problemas, visitas a empresas, etc.

De conocimiento:

Pruebas objetivas de los temas vistos en clase: Prueba escrita o examen

Método de casos: solución a una situación del área logística

Análisis de situaciones: Toma de decisiones y consecuencias

Rúbricas de evaluación: Especificación de la matriz de calificación para los trabajos entregados.

10.- UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad 1: Desarrollo Humano

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<p>Conocer las perspectivas de estudio sobre el desarrollo humano, sus dimensiones y la importancia de la ética en el estudio de éste para que tome conciencia de su comportamiento personal y social</p> <p>Identificar los elementos que favorecen el desarrollo emocional y espiritual para procurar su fortalecimiento y adecuada aplicación en su persona</p>	<p>Investigar y elaborar un mapa conceptual sobre las perspectivas del desarrollo humano</p> <p>En plenaria analizar la contribución de las diferentes perspectivas en la comprensión del desarrollo humano</p> <p>Investigar y elaborar un mapa mental sobre las dimensiones del desarrollo humano</p> <p>En plenaria, discutir las dimensiones que conforman el desarrollo humano integral</p> <p>Lectura comentada de los 7 hábitos de la gente altamente efectiva y ejercicio personal de aplicación de cada uno de los hábitos</p> <p>Elaborar el FODA personal y desarrollar de un proyecto de vida personal que incluya objetivos y medios para lograrlo</p>

Unidad 2: Los individuos en las organizaciones

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
--------------------------------------	----------------------------

<p>Identificar y relacionar la importancia de la actuación individual y en equipo para potenciar su propio desempeño y el de los demás miembros del equipo.</p> <p>Identificar la función de la comunicación y así como los elementos que la integran para destacar su importancia en el desempeño de los equipos de trabajo.</p> <p>Describir el concepto de liderazgo, diferenciarlo de autoridad y poder y explicar los aportes teóricos más importantes sobre éste.</p>	<p>Investigar y definir los conceptos de grupo y equipo, su clasificación y desarrollo. Comparar y describir sus similitudes y diferencias y debatir en plenaria el papel de éstos en las organizaciones.</p> <p>Describir la diferencia entre comportamiento individual, en grupo y en equipo. Investigar las funciones y el proceso de comunicación, compartir en clase y ejemplificar mediante dinámicas los tipos de comunicación.</p> <p>Investigar los diferentes canales de percepción y su importancia en la comunicación, analizar en equipos los canales de percepción que predomina en él.</p> <p>Investigar las diferentes teorías sobre liderazgo, hacer un cuadro comparativo de éstas, identificar los aportes más importantes y debatir sobre sus coincidencias y diferencias. Estudiar biografías de líderes que de forma particular les llame su atención por su aporte a la humanidad, la ciencia o la tecnología. Debatir sobre las preguntas: ¿el líder nace o se hace?</p>
---	--

Unidad 3: La toma de decisiones en las organizaciones

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<p>Conocer y aplicar herramientas para la toma de decisiones, considerando a los individuos que intervienen en ellas.</p>	<p>Investigar y compartir en clase las decisiones más comunes que es necesario realizar en el ejercicio de su profesión (compras, almacén, inventarios, transporte, proveedores, etc.)</p> <p>Investigar el proceso de toma de decisiones y aplicarlo a un caso práctico, a partir de diferentes percepciones.</p> <p>Diferenciar el proceso de decisión fundamentado en políticas y normas, aplicado al mismo caso.</p> <p>En equipos establecer la diferencia entre importante y urgente y describir los aspectos</p>

	que deben considerarse en ambos casos.
--	--

Unidad 4: Conflictos y negociación

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Desarrollar habilidades en la identificación, manejo y solución de conflictos, mediante la aplicación de diferentes técnicas de intervención.	<p>Investigar tipos de conflicto, técnicas de solución de conflictos y negociación, hacer mapas conceptuales sobre lo investigado, comentar y discutir en equipo.</p> <p>Conformar equipos de trabajo para identificar un problema importante que genere o pueda generar un conflicto real en su entorno inmediato.</p> <p>Analizar el problema desde las diferentes perspectivas involucradas, en donde cada participante asuma un papel específico, asignar un mediador que induzca una técnica de intervención para el conflicto.</p> <p>Llevar a cabo todo el proceso de negociación ante los demás integrantes de la clase, para ser analizado en plenaria para su retroalimentación y conclusiones.</p> <p>Plasmar en escrito la reflexión final sobre cada conflicto analizado y la forma de negociación.</p>

Unidad 5: Desarrollo organizacional

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Identifica y analiza la importancia de la cultura organizacional, los procesos de cambio, su impacto en las organizaciones y los individuos, para aplicar a nivel básico los principios del Desarrollo Organizacional .	<p>Investigar el concepto de desarrollo organizacional, cultura, fuerzas del cambio, y tipos de intervenciones para su administración.</p> <p>Diseñar un cuestionario para la identificación del clima organizacional de un departamento o área relacionada con la logística.</p> <p>Realizar el diagnóstico organizacional del área analizada e identificar los tipos de intervención factibles de llevarse a cabo.</p>

	<p>Definir objetivos y diseñar el plan de intervención.</p> <p>Analizar un caso práctico relacionado con la implementación del cambio personal u organizacional y obtener conclusiones grupales.</p>
--	--

11.- FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Covey, Stephen. *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Editorial....
2. Delvel, Juan. *El desarrollo humano*. Editorial Siglo XXI. Madrid, 10ª. Edición 2007
3. Fadiman James y Frager Robert. *Teorías de la personalidad*. Editorial Alfaomega, México. &a. Reimpresión 2006
4. Feldman, Robert S. *Psicología*. Editorial Mc. Graw Hill, México. 2ª. Edición.
5. Goleman, Daniel. *Inteligencia emocional*. Editorial Sve & Julián
6. Lindenfield, G. *Autoestima*. De bolsillo. México. 1ª. Edición 2007.
7. Longoria/ Cantú/ Ruiz. *Pensamiento creativo*. Universidad autónoma de Nuevo León. Editorial CECSA. México. 13ª. Reimpresión 2006
8. Sambrano, Jazmín. *PNL. Programación Neurolingüística para todos. El modelo de la excelencia*. Editorial Alfaomega, Colombia.
9. Cervantes, Víctor Luis. *El ABC de los Mapas Mentales* Ed. Asociación de Educadores Interamericanos.
10. Cazares y Siliceo. *Planeación de vida y carrera*. Ed, Limusa, México. Robbin, Sthepen. (1993)
11. *Comportamiento Organizacional*, México. Senge, Peter. (1990). *La Quinta Disciplina* (1990) Ed. Granica.
12. Hellriegel/Slocom/Woodman. *Comportamiento Organizacional*. Thomson Editores
13. Don Hellriegel/John Slocom Jr. *Comportamiento Organizacional*. Thomson Editores
14. Steppen P. Robbinz. 2004. *Comportamiento Organizacional*. Pearson Education.

12.- PRÁCTICAS PROPUESTAS

- Investigación bibliográfica, elaboración de mapas conceptuales y/o mentales.
- En plenaria analizar, reflexionar e intercambiar opiniones que coadyuven a la toma de conciencia sobre los diferentes tópicos a tratar.
- Participar en dinámicas que permitan identificar estilos, potencialidades y niveles de desarrollo personal.
- Desarrollo de auto-observación y reporte de resultados sobre actividades específicas.

- Desarrollo de su proyecto de vida.
 - Identificación de las características individuales mediante la realización de análisis FODA.
 - Identificación de análisis de los siete hábitos de la gente altamente eficaz
 - Elaboración de un proyecto personal para el cambio
 - Análisis del conflicto y la negociación
 - Organización de un foro con líderes de la comunidad
 - Invitación al aula de un líder de la comunidad
 - Análisis de la reacción al cambio organizacional