

ASIGNATURA DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL II

1. Competencias	Administrar el capital humano, mediante los procesos de planeación, reclutamiento, selección, desarrollo y evaluación de personal, con apego al marco legal vigente para contribuir al logro de los objetivos organizacionales.
2. Cuatrimestre	Quinto
3. Horas Teóricas	35
4. Horas Prácticas	55
5. Horas Totales	90
6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	6
7. Objetivo de aprendizaje	El alumno formulará planes de mejora de cultura y clima organizacional, a través de diagnósticos, técnicas de cambio y realización de eventos para fortalecer el sentido de pertenencia del personal

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
I. Comunicación organizacional	10	20	30
II. Clima Laboral	10	20	30
III Cultura organizacional	15	15	30
Totales	35	55	90

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL II

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	I. Comunicación organizacional
2. Horas Teóricas	10
3. Horas Prácticas	20
4. Horas Totales	30
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno formulará planes de comunicación para mejorar las relaciones interpersonales en la organización

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Fundamentos de comunicación y su utilización en la organización	<p>Explicar el concepto y la evolución de la comunicación y la comunicación organizacional</p> <p>Identificar las teorías de la comunicación organizacional de acuerdo a Shannon y Weienner, Laswell</p> <p>Reconocer los elementos del proceso de comunicación</p> <p>Reconocer las barreras de comunicación</p> <p>Describir los tipos de comunicación de acuerdo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Su flujo (ascendente, descendente y horizontal) - Su mensaje (formal o informal) 	<p>Detectar las barreras de la comunicación</p> <p>Determinar los tipos de comunicación en las organizaciones</p> <p>Seleccionar medios y canales de comunicación de acuerdo a los recursos de la organización</p>	<p>Analítico</p> <p>Proactivo</p> <p>Creativo</p> <p>Objetivo</p> <p>Empático</p> <p>Receptivo</p> <p>Responsable</p> <p>Habilidad para comunicarse correctamente</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
	<p>- Su público (intrapersonal, interpersonal, grupal, organizacional, masiva o intermedia)</p> <p>- Su receptor (interna o externa)</p> <p>Identificar los medios y canales de comunicación organizacional: impresos, audiovisuales, electrónicos y presenciales.</p>		
El plan de comunicación organizacional	<p>Describir la estructura del plan de comunicación organizacional</p> <p>Describir los tipos de estrategias de comunicación organizacional</p> <p>Describir la estructura del plan de medios y presupuesto de comunicación.</p> <p>Describir las técnicas de implementación y evaluación de la comunicación.</p>	Elaborar planes de comunicación organizacional	<p>Analítico</p> <p>Proactivo</p> <p>Creativo</p> <p>Objetivo</p> <p>Empático</p> <p>Receptivo</p> <p>Responsable</p> <p>Habilidad para comunicarse correctamente</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL II

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de comunicación organizacional, elaborará un Plan de comunicación que contenga:</p> <p>Portada Introducción Desarrollo: - Proceso de comunicación - Barreras de comunicación - Tipo de comunicación - Plan de medios - Presupuesto de comunicación - Estrategias de comunicación - Técnicas de implementación y evaluación de la comunicación. - Conclusión</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender el concepto, la evolución de la comunicación y la comunicación organizacional y sus teorías 2. Identificar la estructura del plan de comunicación organizacional 3. Analizar los tipos de estrategias de comunicación organizacional 4. Identificar la estructura del plan de medios y presupuesto de comunicación. 5. Analizar las técnicas de implementación y evaluación de la comunicación. 	<p>Caso práctico Lista de cotejo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL II

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Equipos colaborativos Realización de trabajos de investigación Aprendizaje basado en proyectos	Equipo de cómputo Equipo de proyección Internet Videos Impresos: casos, libros, revistas especializadas

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL II

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	II. Clima Laboral
2. Horas Teóricas	10
3. Horas Prácticas	20
4. Horas Totales	30
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno realizará diagnósticos de clima laboral para elaborar propuestas de mejora en la organización

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Fundamentos de clima organizacional	<p>Definir el concepto de clima organizacional y su importancia</p> <p>Explicar la teoría de clima organizacional de Likert: sistema autoritarismo explotador, autoritarismo paternalista, consultivo y participación en grupo.</p> <p>Distinguir las variables y dimensiones del clima organizacional propuestos por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Foreheand y Gilmer - Likert - Pritchard y Karasick - Freidlander - Gavin 		<p>Organizado</p> <p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Responsable</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Diagnóstico de clima laboral	<p>Definir el concepto de clima laboral y su importancia en las empresas.</p> <p>Describir las etapas de diagnóstico de clima laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeación (determinación de problema, establecimiento de objetivos, diseño de instrumento, determinación de población y muestra) - Ejecución (levantamiento de datos) - Análisis de información (tabulación, codificación, interpretación de resultados), - Presentación de resultados. 	Diagnosticar el clima organizacional en las empresas	<p>Organizado</p> <p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Responsable</p> <p>Empático</p> <p>Asertivo</p> <p>Habilidad para comunicarse correctamente</p> <p>Receptivo</p>
Plan de mejora del clima laboral	<p>Definir el papel del clima en el aprendizaje y proceso de cambio.</p> <p>Describir la estructura del plan de mejora del clima laboral</p>	Proponer mejoras de clima laboral en las organizaciones	<p>Analítico</p> <p>Proactivo</p> <p>Objetivo</p> <p>Empático</p> <p>Responsable</p> <p>Habilidad para comunicarse correctamente</p> <p>Capacidad de toma de decisiones</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL II

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de comportamiento organizacional, elaborará un Proyecto de Clima Laboral que contenga:</p> <p>Portada Introducción Diagnóstico de clima laboral: - Planeación (determinación de problema, establecimiento de objetivos, diseño de instrumento, determinación de población y muestra) - Ejecución (levantamiento de datos) - Análisis de información (tabulación, codificación, interpretación de resultados), - Presentación de resultados. Plan de mejora de clima laboral - Conclusiones y recomendaciones</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los conceptos básicos de clima organizacional 2. Analizar la teoría de clima organizacional 3. Identificar las variables y dimensiones del clima organizacional 4. Identificar las etapas para diagnosticar el clima organizacional 5. Identificar la estructura del plan de mejora de clima laboral 	<p>Proyecto Rúbrica</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL II

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Equipos colaborativos Tareas de investigación Aprendizaje basado en proyectos	Impresos: Libros, lecturas, revistas especializadas Pintarrón Equipo de proyección Equipo de cómputo Internet

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL II

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	III Cultura organizacional
2. Horas Teóricas	15
3. Horas Prácticas	15
4. Horas Totales	30
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno realizará diagnósticos de cultura organizacional y eventos institucionales para fortalecer el sentido de pertenencia de los empleados.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Fundamentos de cultura organizacional	<p>Explicar el concepto de cultura organizacional y su importancia</p> <p>Distinguir los tipos de cultura: jerárquica, de mercado, de clan y adhocrática</p> <p>Explicar las características de la cultura organizacional: comportamientos observados, normas, valores dominantes, reglas y clima organizacional.</p> <p>Definir los valores organizacionales que forman la cultura y la teoría de las siete "s": estructura, participación, estilo, personal, habilidades, sistema y estrategia.</p>		<p>Organizado</p> <p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Responsable</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Aprendizaje de la cultura organizacional	<p>Identificar la forma de aprendizaje de la cultura: mitos, rituales, historias, símbolos, materiales y lenguaje.</p> <p>Describir las técnicas para el proceso de cambio cultural: entrenamiento en sensibilización, retroalimentación de encuestas, consultoría en proceso, integración de equipos y desarrollo intergrupales</p>	Seleccionar las técnicas del proceso de cambio cultural	<p>Organizado</p> <p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Responsable</p> <p>Empático</p>
Diagnóstico de la cultura organizacional	<p>Describir el proceso de diagnóstico de cultura organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudio previo de la organización, - Análisis del entorno, - Estudio jerárquico, productivo y de servicio - Estudio de las funciones, actividades y responsabilidades, - Determinación de características de los trabajadores, - Establecimiento de características del grupo gerencial, - Diagnóstico y análisis de la cultura e impacto en el resultado organizacional. - Declaración de la cultura deseada 	Realizar diagnósticos de cultura organizacional	<p>Organizado</p> <p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Responsable</p> <p>Empático</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Coordinación de eventos	<p>Definir el concepto de eventos y su importancia en las organizaciones</p> <p>Identificar los tipos de eventos organizacionales: convenciones, reuniones, celebraciones corporativas, conferencias, capacitaciones, comidas de trabajo y formación de presidium.</p> <p>Describir las etapas de la planeación de eventos: - Planeación: conceptualización, presupuesto, objetivo, logística, sede, invitación, estructura organizacional y comités. - Producción: desarrollo de materiales de imagen: participantes, ponentes, anfitriones y maestro de ceremonia, evaluación y selección de proveedores, alimentos y bebidas, agencias y alojamientos, recursos materiales, técnicos y humanos. - Evaluación: cuentas por cobrar y/o pagar, encuesta de salida, reporte final, devolución de materiales, seguimiento final de presupuesto.</p>	Organizar eventos institucionales	Organizado Analítico Responsable Proactivo Creativo Capacidad para tomar decisiones

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL II

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de cultura organizacional, elaborará un proyecto que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos generales: tipo de cultura y valores organizacionales - Diagnóstico de cultura organizacional: Estudio previo de la organización, Análisis del entorno, Estudio jerárquico, productivo y de servicio Estudio de las funciones, actividades, responsabilidades, Determinación de características de los trabajadores, Establecimiento de características del grupo gerencial, Diagnóstico y análisis de la cultura e impacto en el resultado organizacional. Análisis de resultados Declaración de la cultura deseada - Propuesta de planeación de eventos para fortalecer la cultura organizacional - Conclusiones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los fundamentos de la cultura organizacional 2. Comprender la forma de aprendizaje de la cultura 3. Identificar las técnicas para el proceso de cambio cultural 4. Analizar el proceso de diagnóstico de cultura organizacional 5. Identificar los tipos de eventos organizacionales y sus etapas de planeación 	<p>Proyecto Lista de cotejo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL II

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Equipos colaborativos Tareas de investigación Aprendizaje basado en proyectos	Impresos: Libros, lecturas, revistas especializadas Pintarrón Equipo de proyección Equipo de cómputo Internet

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL II

CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA

Capacidad	Criterios de Desempeño
Implementar los procesos de desarrollo de los empleados considerando programas integrales que incluyan su entrenamiento, adaptación, involucramiento y pertenencia, para desempeñar las funciones inherentes al puesto de manera óptima.	Elabora un plan de desarrollo del personal que contenga: <ul style="list-style-type: none">- Objetivo- Justificación- Programa de inducción- Detección de necesidades de capacitación y su plan- Diagnóstico de clima y cultura organizacional- Plan de carrera- Programa de estímulos al desempeño

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL II

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Libaert, Thierry	(2010)	<i>El plan de comunicación organizacional</i>	México	México	Limusa
Limón Peña, Moisés	(2014)	<i>Comunicación en situación de crisis</i>	México	México	Trillas
Brunet, Luke	(2011)	<i>El clima de trabajo en las organizaciones</i>	México	México	Trillas
Chiaventato, Idalberto	(2013)	<i>Comportamiento organizacional</i>	México	México	Mc Graw Hill
Robbins, Stephen	(2015)	<i>Comportamiento organizacional</i>	México	México	Prentice Hall
Aguilar Sierra, Rocío, Leny Michele Lizárraga, Pinzón	(2017)	<i>Liderazgo y comportamiento organizacional</i>	México	México	Trillas
Hernández, Jorge A. Gallarzo, Manuel, Espinoza, José de J.	(2011)	<i>Desarrollo organizacional enfoque latinoamericano</i>	México	México	Pearson

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	