

Descripción

Para efectos de su estudio y análisis, una organización puede ser comparable con un *iceberg*, donde sólo 10% de ella es visible. Ese 10% está integrado por la organización formal: departamentos, autoridades, normas, procedimientos, etc. Sin embargo, para analizar una organización en su totalidad y complejidad, no basta con estudiar su organigrama y sus estructuras, es necesario también observar la gente y grupos que la integran. De ellos deben atenderse actitudes, conductas, motivación o desmotivación, satisfacciones y descontentos, conflictos, etcétera.

El comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar este conocimiento al mejoramiento de la eficacia en la organización.

El comportamiento organizacional opera bajo la premisa de que los individuos que colaboran en una organización son los responsables de conducirla al éxito o fracaso. Por ello, la importancia de entender el proceso que vive un empleado cuando ha sido motivado y las respuestas a los estilos de liderazgo que influyen en él, asegurando la combinación de elementos que fomenten el aprendizaje y desarrollo positivo de la persona: inteligencia, conocimiento técnico y esfuerzo individual y colectivo a favor del crecimiento de la organización.

Objetivo general

Planear cambios en las organizaciones con base en teorías de la personalidad, motivación y estrés, a través del uso de modelos y técnicas que incrementen la satisfacción laboral, individual y grupal para la toma de decisiones responsables en la organización

Contenido

- Unidad 1. Introducción al comportamiento organizacional
- Unidad 2. El aprendizaje, la motivación y el comportamiento
- Unidad 3. Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral
- Unidad 4. Comportamiento grupal y equipos de trabajo
- Unidad 5. Liderazgo y toma de decisiones
- Unidad 6. Cambio y desarrollo organizacional
- Unidad 7. Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden

Unidad 1. Introducción al comportamiento organizacional

Introducción

A lo largo del tiempo, el comportamiento del individuo ha sido ampliamente estudiado por diversas disciplinas, entre ellas, la sociología, la antropología y la psicología.

Las ciencias administrativas no se han quedado fuera en este empeño. La presente unidad pretende ser el punto de partida en el análisis de este campo, cuya trascendencia radica en comprender que toda organización para su adecuado funcionamiento, tiene la necesidad de comprender cómo trabaja el ser humano, qué aspectos deben cuidarse a favor de su motivación, tomando como referencia la organización como un sistema que debe orientar todas sus áreas hacia el cumplimiento de las metas organizacionales.

Contenido

- 1.1. La naturaleza de las organizaciones
 - 1.1.1. Las organizaciones como sistemas sociales
 - 1.1.2. El interés mutuo entre individuo y organización
- 1.2. El factor humano como determinante en las organizaciones actuales
 - 1.2.1. Conceptos básicos del comportamiento organizacional
 - 1.2.2. Modelos de comportamiento organizacional
- 1.3. Fundamentos del comportamiento individual
 - 1.3.1. La naturaleza de las personas
 - 1.3.1.1. Diferencias individuales
 - 1.3.1.2. Las personas como un todo bio-psico-socio-cultural
 - 1.3.1.3. Conducta motivada
 - 1.3.1.4. Valor de la persona
 - 1.3.2. La personalidad
 - 1.3.2.1. Breve revisión de las teorías de la personalidad
 - 1.3.2.2. Determinantes de la personalidad
 - 1.3.2.3. Características de la personalidad
 - 1.3.3. Los sistemas de valores y la ética laboral

Resultados de Aprendizaje

- Reconocer a la organización como un sistema social a través de los diferentes modelos de comportamiento y su interrelación con el individuo.
- Distinguir los fundamentos del comportamiento humano como determinantes del funcionamiento de las organizaciones actuales.
- Distinguir el impacto del factor humano (personalidad del individuo y valores) como determinante del comportamiento de las organizaciones.

Actividades de Aprendizaje

1. Técnica de inducción: La organización. Cuadro comparativo

Bienvenido a la primera semana de trabajo de la asignatura Comportamiento organizacional. Esperamos que aproveches cada una de las actividades que se han preparado para conformar una verdadera experiencia de aprendizaje. Vas a comenzar tu recorrido participando en las siguientes actividades.

Semana 1, Tarea 1

Recuerda que el avance en tus estudios depende de tu determinación y actitud. Cada una de las actividades que finalices te lleva a alcanzar el objetivo trazado.

1. Realiza la lectura de [Introducción al comportamiento organizacional](#) (páginas 17-48) y [Fundamentos del comportamiento individual](#) (páginas 60-98) de manera individual para que puedas cumplir con la actividad solicitada y cuentes con la información pertinente. Apóyate en la consulta de la lectura: [Las personas y las organizaciones](#).

2. Al tiempo que realizas la lectura, toma notas sobre los siguientes temas, esto para facilitar el desarrollo de la tarea a entregar posteriormente:

- La naturaleza de las organizaciones.
 - Las organizaciones como sistemas sociales.
 - El interés mutuo entre individuo y organización.
- Conceptos básicos del comportamiento organizacional.
- Modelos del comportamiento organizacional.

IMPORTANTE: Considera que en Internet encontrarás vasta información presentada en diferentes formatos, ya sea en artículos académicos, videos, blogs institucionales, revistas en línea, etc. Esta información puede convertirse en conocimiento dependiendo del proceso de análisis que apliques en su revisión. Revisa las “Referencias web” que se encuentran localizadas en el apartado “Otros” con la intención de enriquecer tu aprendizaje.

3. Después de realizar tu lectura, responde verdadero o falso a las aseveraciones que se presentan en: [Procesos del comportamiento organizacional](#)

4. Con la información que recopilaste a través de tu lectura, desarrolla la evidencia de logro **La organización. Cuadro sinóptico**, en el que presentarás los elementos principales del comportamiento organizacional mediante la identificación de los fundamentos del comportamiento humano y las características de los modelos de comportamiento organizacional. Recuerda que la característica principal de un cuadro sinóptico es que es similar a un esquema, es utilizado para graficar contenidos concretos, organizados en tamaño y forma por el sistema de llaves. Te recomendamos consultar el documento [Cuadro sinóptico](#).

5. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#), es necesario que la consultes antes de entregar tu tarea y utilices el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#).

6. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar guardado con el nombre: "**xyz_s1t1**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno, "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s1t1.doc**.

7. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 135 min.

2. Lectura: Fundamentos del comportamiento. Esquema

Semana 1, Tarea 2

El ser humano constituye el nervio motor de toda organización. De allí la importancia que reviste, para cualquier estudio del fenómeno organizacional, el análisis de sus acciones y movimientos dentro de ella.

1. En esta actividad, debes realizar el **Fundamentos del comportamiento. Esquema** en donde organices la información sobre la manera en que interactúa y se comporta el ser humano dentro de las organizaciones. Recuerda que un esquema es un organizador gráfico que ayuda a colocar la información más relevante con adecuado impacto visual.

La siguiente lectura te proporcionará la información pertinente para elaborar la actividad, complementa con información que investigues por tu cuenta en otras fuentes:

[Fundamentos del comportamiento individual](#)

2. Refuerza tu aprendizaje resolviendo la actividad que se presenta en: [Comportamiento individual](#)

3. Considera el desarrollo de los siguientes puntos en tu esquema:

- Diferencias individuales.
- Las personas como un todo bio-psico-socio-cultural.
- Conducta motivada.
- Valor de la persona.

4. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

5. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar escrito con letra Arial a 11 puntos y ser guardado con el nombre: “**xxyz_s1t2**”, en donde “**xx**” corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; “**y**” a la primera letra de tu apellido materno y, “**z**” a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería “**pelj_s1t2.doc**”.

6. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 135 min.

3. Lluvia de ideas: Impacto del factor humano en la organización. Foro

Semana 1, Tarea 3

Para realizar esta actividad deberás tener presente las instrucciones de tu tutor, quien decidirá si la actividad se llevará a cabo de manera individual, en cuyo caso deberás limitarte

a la entrega del trabajo escrito o si será en equipo, si es este el caso presentarán la información recabada en un foro.

Observarás que las instrucciones hacen alusión al foro, en caso de trabajarla de manera individual, la ponderación designada sólo tendrá efecto en el trabajo escrito.

Esta actividad consta de dos fases, el resultado de ambas será un **trabajo escrito** sobre el Impacto del factor humano en la organización. Para la realización de este trabajo será necesaria la recopilación de información en fuentes confiables tales como libros, artículos académicos, diccionarios, así como sitios y recursos de Internet, además de tu entusiasmo y participación proactiva en el **Impacto del factor humano en la organización. Foro**.

1. Lee los textos que se revisaron previamente en las actividades precedentes:

- [Introducción al comportamiento organizacional](#)
- [Fundamentos del comportamiento individual](#)

Primera fase:

2. Ingresarán al **Foro: El factor humano como determinante en las organizaciones actuales** donde se desarrollará y organizará el trabajo. El **Impacto del factor humano en la organización. Foro** debe mostrar trabajo en equipo en el cual se fomente la participación constante y oportuna de cada uno de los integrantes, compromiso y responsabilidad. Se evaluarán las participaciones en el foro y la entrega final del trabajo escrito, el cual será enviado por el representante de cada equipo.

3. Cada integrante del equipo deberá generar una participación o comentar las respuestas y aportaciones de sus compañeros. Algunos aspectos a considerar en el foro son:

- Cumplimiento de acuerdo de participación.
- Aporte científico y analítico.
- Citas contextualizadas y en formato APA.
- Participación puntual.
- Respeto y tolerancia ante las ideas expuestas por los compañeros.

Segunda fase:

4. Consiste en redactar un trabajo escrito. El producto a entregar incluye portada, introducción (partes del trabajo, objetivo), sustento teórico (resumen de la revisión de literatura del tema y otras fuentes) debidamente referenciadas en el formato APA y las respuestas a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los elementos que toma en cuenta Gordon en su definición de comportamiento organizacional?
- ¿Cómo se define el comportamiento organizacional según Kreitner y Kinicki?
- ¿Cómo definen Davis y Newstrom el comportamiento organizacional?
- ¿Cuál es la finalidad del “Comportamiento organizacional” como la disciplina?
- En el comportamiento organizacional, de acuerdo con Kreitner/Kinicki, existen tres niveles básicos de análisis los cuáles son:

- Menciona los factores que conducen a la eficacia administrativa y organizacional según Likert.

5. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. El trabajo a entregar debe ser en Word y se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para reporte académico](#).

6. Después de elaborar el trabajo, envíalo con el nombre: "**xyz_s1t3**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo será: **pelj_s1t3.doc**.

7. Las dudas o comentarios que tengas al respecto de los temas de la unidad puedes enviarlas a tu tutor publicándolas en el Foro General de Dudas o también usar el correo interno.

Tiempo estimado de desarrollo: 150 min.

Recursos

e-book

Las personas y las organizaciones

Autor: Mazerosky, Portillo. Editorial: El Cid Editor | apuntes. Fecha de publicación: 2009. Idioma: español. ISBN: Páginas: 16

[Ver recurso.](#)

Foro

Foro: El factor humano como determinante en las organizaciones actuales

En este espacio registrarán sus participaciones y conclusiones en equipo sobre el tema: Factor humano como determinante en las organizaciones actuales. Utilicen este espacio para determinar el contenido que integrarán a su tarea en equipo. Esta actividad tiene valor de 2%. El foro estará abierto durante la semana 1.

Ver recurso.

Libro INITE digital

Introducción al comportamiento organizacional

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 1

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Fundamentos del comportamiento individual

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 2

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Procesos del comportamiento organizacional

Se muestran diez ejercicios interactivos de falso o verdadero con retroalimentación.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Cuadro sinóptico

Se explica qué es un cuadro sinóptico; cuáles son sus características más importantes, cómo puede utilizarse para organizar la información, y qué herramientas digitales podrían ser útiles para elaborarlo; por ejemplo: Mindmister, Smart Draw,y Creately.

[Ver recurso.](#)

Comportamiento en el trabajo

Ejercicios que empiezan con un audio y texto que describe el comportamiento de las personas en el trabajo; se muestra una sopa de letras; a continuación dos cuadros con oraciones y conceptos para capturar en el espacio correspondiente (opciones).

[Ver recurso.](#)

Comportamiento individual

Ejercicio que a manera de memorama muestra conceptos y sus definiciones que se deben relacionar correctamente; contiene una tabla que lista lo anterior.

[Ver recurso.](#)

Cuadro comparativo

Se presenta la definición de cuadro comparativo; sugerencias para elaborarlo, ejemplos y diversas herramientas digitales que son útiles para generarlo.

[Ver recurso.](#)

Mediante la exposición de ejemplos de varias empresas se habla de comportamiento organizacional

Se muestran imágenes acompañadas de un audio, donde se muestra en un hipertexto su contenido y audio, asimismo, se tienen cuatro conceptos que se identifican en el texto al dar clic; más adelante se cuenta con más audio con preguntas y sus respuestas.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para reporte académico

Criterios de evaluación para reportes académicos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, introducción, procedimiento y metodología, resultados.

[Ver recurso.](#)

Evaluación de la unidad

Nombre	Evaluación Parcial	Evaluación Final
1 . La organización. Cuadro sinóptico	3.0%	
2 . Fundamentos del comportamiento. Esquema	4.0%	
3 . Impacto del factor humano en la organización. Foro		
Total:	9%	

Rúbricas

- [Rúbrica para Esquema o diagrama](#)
- Rúbrica para Participación en recurso colaborativo

Otros

Referencias web

Si requieres más información para desarrollar las evidencias solicitadas para la unidad 1 se te sugiere consultar el siguiente recurso en línea:

- ¿Qué es el comportamiento organizacional?. Slideshare. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.slideshare.net/rommyvc/qu-es-el-comportamiento-organizacional-presentation>.
- Soto, Lauro. Comportamiento organizacional. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.mitecnologico.com/Main/ComportamientoOrganizacional>.
- Antecedentes del comportamiento organizacional y del contrato psicológico. Capítulo 2. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.isis.ufg.edu.sv/wwwisis/documentos/TE/302.35-A489d/302.35-A489d-Capitulo%20II.pdf>.

Unidad 2. El aprendizaje, la motivación y el comportamiento

Introducción

En esta unidad estudiarás dos conceptos de gran importancia para entender el comportamiento de los individuos en las organizaciones: aprendizaje y motivación.

Aprendizaje es una de las principales bases del desarrollo humano, que nos ha permitido, en los ámbitos individual y social, mejorar nuestras condiciones de vida a través de la adopción de nuevas formas de comportamiento derivadas de la experiencia y el intercambio social.

La motivación es la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas propuestas, condicionadas por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual. Así, en el contexto laboral, los individuos más motivados tendrán mayor disposición para contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Estudiarás las teorías y prácticas motivacionales más comunes que pretenden inducir un comportamiento organizacional adecuado hacia el logro de objetivos y metas.

Contenido

- 2.1. ¿Qué es el aprendizaje?
- 2.2. Una herramienta administrativa: el modelado del comportamiento
- 2.3. Programas de reforzamiento
- 2.4. ¿Qué es la motivación?
 - 2.4.1. Una breve revisión a las teorías motivacionales
 - 2.4.1.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades
 - 2.4.1.2. Teoría de la motivación e higiene
 - 2.4.1.3. Teoría ERC (Existencia, Relación y Crecimiento)
 - 2.4.1.4. Teoría VIE
 - 2.4.1.5. Teoría de expectativa o circulación
- 2.5. Prácticas motivacionales y su relación con el comportamiento organizacional
 - 2.5.1. Administración por objetivos
 - 2.5.2. Modelo de comportamiento organizacional
 - 2.5.3. Programas de involucramiento

Resultados de Aprendizaje

- Distinguir los conceptos de aprendizaje y los principios del reforzamiento en las diferentes teorías del aprendizaje.
- Diferenciar las ideas y conceptos principales de las teorías motivacionales.
- Identificar las características y la función de las prácticas motivacionales en el comportamiento organizacional.

Actividades de Aprendizaje

1. Lectura: Aprendizaje y los principios de reforzamiento. Mapa conceptual

¡Bienvenido a la segunda semana de trabajo!

Semana 2, Tarea 1

El alcance de los resultados de aprendizaje establecidos, dependen de tu determinación y actitud. Sigue adelante, participa y cuida la puntualidad en la entrega de tus tareas.

En esta actividad, debes trabajar en el desarrollo de **Aprendizaje y los principios de reforzamiento. Mapa conceptual**. En éste organizarás la información referente a los principales conceptos e ideas de las teorías del aprendizaje y principios del reforzamiento, subrayando el impacto en el comportamiento del recurso humano que conforma una organización. Para ello, consulta el documento [mapa conceptual](#).

1. Realiza la lectura del texto que a continuación se indica, y que tiene como fin proporcionarte información para elaborar este mapa conceptual:

- [El aprendizaje, la motivación y el comportamiento](#)
- Tomando como referencia la lectura, resuelve la Autoevaluación que va de las páginas 148 a 151. Retroalimenta tus respuestas, revisando, una vez concluido tu ejercicio la resolución al mismo, contenida en la página 154.

2. Resuelve el siguiente ejercicio interactivo que tiene como finalidad reforzar lo que en tu lectura has revisado previamente: [Preguntas directas sobre reforzamiento y comportamiento en la empresa](#)

3. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

4. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar escrito con letra Arial a 11 puntos y ser guardado con el nombre: “**xyz_s2t1**”, en donde “**xx**” corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; “**y**” a la primera letra de tu apellido materno y, “**z**” a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería “**pelj_s2t1.doc**”.

5. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

IMPORTANTE: Recuerda que un mapa conceptual consta de una palabra central o concepto, en torno a la palabra central se dibujan de 5 a 10 ideas principales que se refieren a aquella palabra. A partir de cada una de las palabras derivadas, se dibujan a su vez de 5 a 10 ideas principales que se refieren a cada una de esas palabras. Consulta la sección de “**Referencias web**” para más información.

Tiempo estimado de desarrollo: 150 min.

2. Lectura: Las teorías de la motivación. Cuadro comparativo

Semana 2, Tarea 2

La motivación es un concepto crucial en el estudio de las organizaciones. Su relación con el desempeño individual, la satisfacción y la productividad la ha convertido en tópico esencial del comportamiento organizacional. Diversas teorías compiten por explicar el fenómeno de la motivación en el ambiente laboral, éstas son objeto de estudio de esta unidad.

En esta tarea se te solicita el diseño de: **Las teorías de la motivación. Cuadro comparativo**. Para ello consulta el documento [Cuadro comparativo](#).

1. Realiza la lectura de los textos que se proponen a continuación. Complementa revisando las sugerencias de la sección "Referencias web", y mediante la investigación y recopilación individual de información contenida en otras fuentes que realices por tu cuenta:

- [El aprendizaje, la motivación y el comportamiento](#) (páginas 125-137)
- [Motivos y motivación en la empresa](#) (páginas 87-256)

2. Una vez revisada dicha información, elabora un cuadro comparativo que presente las principales características de las teorías sobre la motivación. Para ello considera las siguientes cinco teorías:

- Teoría de la Jerarquía de necesidades.
- Teoría del factor dual.
- Teoría "X" y teoría "Y"
- Teoría de las expectativas.
- Teoría ERC.

La intención es mostrar la variedad y riqueza de los distintos enfoques. Tu cuadro deberá incluir los siguientes rubros:

- Representante(s) y año en que surge el estudio de la teoría.
- Postulados principales (cinco características de la teoría).
- Principales seguidores.
- Ventajas y desventajas.
- Ejemplo: caso práctico de su aplicación en alguna organización.

Al terminar tu cuadro redacta diez conclusiones personales respecto a lo aprendido en la revisión de este tema.

4. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que la consultes antes de entregar tu tarea.

5. Después de elaborar tu documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar guardado con el nombre: "**xxyz_s2t2**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s2t12.doc/ppt/jpg**.

6. Las dudas o comentarios al respecto de los temas de la unidad puedes publicarlas en el Foro General de Dudas o también usar el correo interno.

Tiempo estimado de desarrollo: 125 min.

3. Recapitulación: Estrategias de motivación en una organización. Resumen

Semana 2, Tarea 3

1. En esta actividad redactarás **Estrategias de motivación en una organización. Resumen**, donde deberás recapitular lo revisado en esta unidad, identificando y señalando las características y la función de las prácticas motivacionales en el comportamiento organizacional.

2. Para elaborarlo y cumplir con lo que se solicita debes leer los textos y responder a las preguntas que se presentan en:

- [El aprendizaje, la motivación y el comportamiento](#)
- [Preguntas directas sobre reforzamiento y comportamiento en la empresa](#)

3. Considera en su elaboración los siguientes aspectos:

- Aporte científico y analítico.
- Citas contextualizadas y en formato APA.
- Correcta redacción y ortografía.

4. Después de elaborar el trabajo, envíalo con el nombre: "**xyz_s2t3**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s2t3.doc**.

5. Si tienes dudas sobre ésta o alguna de las demás tareas, puedes consultar a tu tutor en el Foro General de Dudas o envíale un mensaje mediante la herramienta de la plataforma.

Tiempo estimado de desarrollo: 140 min.

Recursos

Clase bajo demanda

Motivación

Clase bajo demanda. Video sobre la motivación en relación con el comportamiento organizacional.

[Ver recurso.](#)

e-book

Motivos y motivación en la empresa

Autor: Vélaz Rivas, José Ignacio. Editorial: Ediciones Díaz de Santos. Fecha de publicación: 2008. Idioma: español. ISBN: 9788479782672. Páginas: 313

[Ver recurso.](#)

Foro

Foro: Estrategias de motivación en una organización

2. En este espacio registrarás tus participaciones identificando las características y la función de las prácticas motivacionales en el comportamiento organizacional. Esta actividad tiene valor de 2%. El foro estará abierto durante la semana 2.

Ver recurso.

Libro INITE digital

El aprendizaje, la motivación y el comportamiento

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 3

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: [http://www.espaciocente.com.mx/](http://www.espacidocente.com.mx/)

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Aprendizaje y motivación

Ejercicio para definir el aprendizaje y la automotivación mediante dos preguntas directas por contestar, apoyadas en pensamientos de personajes diversos.

[Ver recurso.](#)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

Preguntas directas sobre reforzamiento y comportamiento en la empresa

Preguntas interactivas directas con respuesta, diez, que se refieren a comportamiento organizacional y reforzamiento.

[Ver recurso.](#)

mapa conceptual

Se explica la utilidad que tienen los mapas conceptuales como una forma de representación del conocimiento. Se mencionan sus componentes y características, el procedimiento que debe seguirse para elaborarlo y un listado de herramientas digitales que son útiles para generar mapas conceptuales; por ejemplo: Mindemister y Smartdraw.

[Ver recurso.](#)

Cuadro comparativo

Se presenta la definición de cuadro comparativo; sugerencias para elaborarlo, ejemplos y diversas herramientas digitales que son útiles para generarlo.

[Ver recurso.](#)

Mapa de prácticas motivacionales y programas de involucramiento

Mapa conceptual interactivo del cual se desprenden diferentes conceptos y su significado partiendo de: prácticas motivacionales y programas de involucramiento.

[Ver recurso.](#)

Evaluación de la unidad

Nombre	Evaluación Parcial	Evaluación Final
1 . Aprendizaje y los principios de reforzamiento. Mapa conceptual	2.0%	
2 . Las teorías de la motivación. Cuadro comparativo	4.0%	
3 . Estrategias de motivación en una organización. Resumen	2.0%	
Total:	8%	

Rúbricas

- [Rúbrica para Plano, mapa o dibujo](#)
- [Rúbrica para Esquema o diagrama](#)
- [Rúbrica para Resumen](#)

Otros

Referencias web

Si requieres más información para desarrollar las evidencias solicitadas para esta unidad se te sugiere consultar los siguientes recursos en línea:

- El aprendizaje en la organizaciones. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.capitalemocional.com/articulos/Aprendiorganiza.pdf>.
- Comportamiento organizacional. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.mitecnologico.com/Main/ComportamientoOrganizacional>.
- Mapa conceptual. (Definición y ejemplos.) Recuperado el 3 de enero de 2012 de http://es.wikipedia.org/wiki/Mapa_conceptual y en <http://www.eduteka.org/pdfdir/MapasConceptuales.pdf>.

- Motivación en el trabajo. Recuperado el 3 de enero de 2012 de http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/motivaciontrabajo/.

Unidad 3. Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral

Introducción

La creciente búsqueda de homogeneidad de las organizaciones en contraste con la inclusión de diferentes grupos genera la necesidad de nuevas y diferentes competencias en sus líderes para lograr con éxito sus metas. Para aplicar el conocimiento especializado es necesario analizar y diagnosticar situaciones complejas que afectan el entorno.

En esta unidad estudiarás el impacto del estrés en los individuos al enfrentarse a diferentes situaciones y conflictos laborales afectando así su rendimiento y en consecuencia también sus actitudes. Por ello es que se ha considerado para esta unidad el estudio de los modelos de trabajo, el estrés, las actitudes de trabajo y la satisfacción laboral.

Contenido

- 3.1. El diseño modelos de trabajo
- 3.2. El estrés: consecuencia del mal diseño del trabajo
 - 3.2.1. Efectos del estrés
 - 3.2.2. Fuentes y manejo del estrés
- 3.3. Actitudes en el trabajo
 - 3.3.1. Funciones y efectos de las actitudes en el trabajo
 - 3.3.2. El cambio de actitudes
 - 3.3.3. Los sistemas de valores y la ética laboral
- 3.4. La satisfacción laboral
 - 3.4.1. Factores que influyen en la satisfacción laboral
 - 3.4.2. Teorías de la satisfacción laboral
 - 3.4.3. Métodos para determinar la satisfacción del individuo en el trabajo
 - 3.4.4. Beneficios de la satisfacción laboral
 - 3.4.5. El compromiso organizacional y sus efectos

Resultados de Aprendizaje

- Reconocer los principios de los modelos de trabajo.
- Definir las situaciones y elementos que inciden en el diseño del trabajo.
- Describir los factores y los métodos que determinan o influyen en la satisfacción laboral.
- Relacionar los beneficios de conocer los niveles de satisfacción laboral de los empleados con los efectos del compromiso organizacional.

Actividades de Aprendizaje

1. Lectura: Modelos de trabajo. Esquema

¡Buen trabajo! Estás por iniciar tu recorrido por la tercera unidad y semana de trabajo.

Semana 3, Tarea 1

La sección con las “Referencias web ” localizadas en el apartado **Otros** tiene la intención de apoyar esta experiencia de aprendizaje.

1. En esta actividad realiza **Modelos de trabajo. Esquema** . Para ello, consulta el documento [Cuadro sinóptico](#). Apóyate para su elaboración en la lectura y recuerda complementar investigando en fuentes adicionales:

- [Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral](#)

Recuerda que un esquema es herramienta para organizar la información cuyo fin es que el lector comprenda y sintetice un texto en forma gráfica. Además se combinan palabras, signos y ocupan un espacio único de modo proporcionado para que a simple vista podamos ubicar los temas centrales y captar el hilo conductor de la argumentación.

2. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

3. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar escrito con letra Arial a 11 puntos y ser guardado con el nombre: “**xyz_s3t1**”, en donde “**xx**” corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; “**y**” a la primera letra de tu apellido materno y, “**z**” a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería “**pelj_s3t1.doc**”.

4. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 190 min.

2. Buscar nueva información: Influencia de la satisfacción laboral en la organización. Trabajo escrito

Semana 3, Tarea 2

1. Esta actividad consta del desarrollo de un **Influencia de la satisfacción laboral en la organización. Trabajo escrito** sobre la influencia de la satisfacción laboral en la organización. Para la realización de este trabajo será necesaria la recopilación de información en otras fuentes además de las aquí propuestas, así como sitios y recursos de Internet.

2. Realiza la lectura y revisión de los siguientes recursos:

- [Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral](#)
- [Preguntas y respuestas sobre el comportamiento organizacional de los trabajadores](#)

3. Redacta un resumen que sintetice los puntos más importantes del tema. El cuerpo de tu trabajo estará conformado por introducción (una cuartilla), el desarrollo (3 cuartillas) y, cierre o conclusiones (1 cuartilla). Si se te facilita puedes colocar en el desarrollo algún esquema o gráfico que te ayude a sintetizar el contenido.

Complementa tu trabajo con la búsqueda de información en fuentes confiables. No olvides que las referencias deben estar citadas empleando el formato APA.

4. Consulta [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. El trabajo a entregar debe ser en Word y se evaluará de acuerdo a la [Métrica de desempeño para reporte académico](#).

5. Después de elaborar el trabajo, envíalo con el nombre: "**xyz_s3t2**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s3t2.doc**.

6. Las dudas o comentarios que tengas al respecto de los temas de la unidad puedes enviarlas a tu tutor publicándolas en el Foro General de Dudas o también usar el correo interno.

Tiempo estimado de desarrollo: 210 min.

Recursos

Foro

Foro: Influencia de la satisfacción laboral en la organización

1. En este espacio realizarán trabajo en equipo para describir los factores y los métodos que determinan o influyen en la satisfacción laboral, así como para establecer los beneficios de conocer los niveles de satisfacción laboral de los empleados con los efectos del compromiso organizacional. Esta actividad tiene valor de 4%. El foro estará abierto durante la semana 3. Ver recurso.

Libro INITE digital

Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 4

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciociente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

Cuadro sinóptico

Se explica qué es un cuadro sinóptico; cuáles son sus características más importantes, cómo puede utilizarse para organizar la información, y qué herramientas digitales podrían ser útiles para elaborarlo; por ejemplo: Mindmister, Smart Draw,y Creately.

[Ver recurso.](#)

Comportamiento organizacional, su mejora y los factores que influyen en él

Cuadro sinóptico interactivo que desglosa los conceptos de actitudes en el trabajo, estrés y satisfacción laboral con el puesto (factores, teorías, métodos, compromiso organizacional, beneficios) de forma interactiva.

[Ver recurso.](#)

Preguntas y respuestas sobre el comportamiento organizacional de los trabajadores

Cuestionario de cinco preguntas con respuestas (actitud-desempeño, estrés, actitud-compromiso organizacional, insatisfacción laboral, valores-actitudes).

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para reporte académico

Criterios de evaluación para reportes académicos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, introducción, procedimiento y metodología, resultados.

[Ver recurso.](#)

Evaluación de la unidad

Nombre	Evaluación Parcial	Evaluación Final
1 . Modelos de trabajo. Esquema	4.0%	
2 . Influencia de la satisfacción laboral en la organización. Trabajo escrito	4.0%	
Total:	8%	

Rúbricas

- [Rúbrica para Esquema o diagrama](#)
- [Rúbrica para Trabajo escrito](#)

Otros

Referencias web

Si requieres más información para desarrollar las evidencias solicitadas para esta unidad se te sugiere consultar los siguientes recursos en línea:

- Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>.
- Álvarez, Carlos. Universidad de Santiago de Compostela. Modelos de organización del trabajo. Apuntes de la materia Orgón y Métodos del trabajo. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.elergonomista.com/dom02.html>.
- El desarrollo de habilidades, valores y habilidades propuestos en la misión. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.itesm.mx/va/dide2/documentos/havs.pdf>.

Unidad 4. Comportamiento grupal y equipos de trabajo

Introducción

Colaboradores con personal a su cargo necesitan organizarse para poder cumplir con todas las funciones que les han sido conferidas; por ello la importancia de definir un grupo de trabajo, identificar los conceptos teóricos sobre la formación de equipos y comités. La tarea más importante para cualquier grupo a nivel laboral es establecer un propósito, desarrollar sus procesos y medidas de progreso relacionadas con el apego a las políticas prescritas por la administración del negocio.

Los líderes de una organización deben ser creativos e innovadores en la formación de equipos de trabajo, ya que en la medida que una organización cumpla con estos requerimientos podrá ser competitiva, satisfaciendo o sobre pasando las expectativas de sus clientes a la vez que mantienen una posición competitiva, logrando productos y servicios de calidad.

Contenido

- 4.1. Los grupos y equipos de trabajo
 - 4.1.1. Los grupos formales e informales
 - 4.1.2. Clasificación de los grupos
 - 4.1.3. Condiciones inter e intragrupal
 - 4.1.4. Tipos de equipos
 - 4.1.5. Formación de equipos de trabajo
 - 4.1.6. Problemas más comunes en los equipos de trabajo
 - 4.1.7. Características de los equipos de trabajo eficaces

Resultados de Aprendizaje

- Identificar las características y estructura que definen a los equipos, grupos y comités de trabajo.
- Describir las diferentes problemáticas de los equipos de trabajo a partir de su impacto en los niveles de eficiencia.
- Determinar diferentes estrategias hacia la formación de los equipos de trabajo.

Actividades de Aprendizaje

1. Lectura: Elementos de los grupos. Cuadro comparativo

¡Bienvenido a la cuarta unidad de esta asignatura!

Semana 4, Tarea 1

Tal como hemos revisado, el recurso humano de una organización y su rendimiento, son objeto de innumerables estudios, con el objeto de mejorar su eficiencia. Hemos revisado el comportamiento individual del ser humano, por lo que corresponde ahora establecer el impacto que tiene en el alcance de los objetivos organizacionales, la interacción en equipos y grupos de trabajo.

1. En esta actividad, debes realizar un **cuadro comparativo** en el que organices la información para definir los grupos y los equipos, identificar los elementos que los componen y su clasificación, sus diferencias y similitudes. Para ello, lee el siguiente documento [Cuadro comparativo](#). Después lee con atención [Comportamiento grupal y equipos de trabajo](#) y [Grupos y equipos de trabajo](#), lecturas que te proporcionarán información pertinente para elaborar **Elementos de los grupos. Cuadro comparativo** :

2. Complementa la información que integres en tu cuadro comparativo con la que te presenta los siguientes recursos interactivos: [Grupo y equipos de trabajo](#) y [Equipos de trabajo: Autoevaluación](#)

IMPORTANTE: Un cuadro comparativo es una tabla dividida en varias columnas (dos o más), cuyos títulos son diferentes conceptos relacionados, y su función es justamente comparar y hacer patentes las diferencias o similitudes entre los rubros considerados en el cuadro.

3. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

4. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar escrito con letra Arial a 11 puntos y ser guardado con el nombre: “**xxyz_s4t1**”, en donde “**xx**” corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; “**y**” a la primera letra de tu apellido materno y, “**z**” a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería “**pelj_s4t1.doc**”.

5. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 140 min.

2. Lectura: Problemas comunes en equipos de trabajo. Reporte de lectura

Semana 4, Tarea 2

1. La presente actividad Problemas comunes en equipos de trabajo. Reporte de lectura consiste en la revisión del tema: Formación de equipos de trabajo y los problemas más comunes que se presentan con ellos en la organización; es importante leer el texto

[Comportamiento grupal y equipos de trabajo](#) y que posteriormente participes en las actividades que se proponen en el recurso interactivo: [Grupo y equipos de trabajo](#)

2. Después de revisar el material elabora un reporte de lectura en el que des respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Qué es un equipo de trabajo?
- "Todos los equipos son grupos, pero no todos los grupos son equipo.", ¿cuál es tu opinión sobre esta afirmación?
- ¿Cuáles son los problemas a los que se enfrentan los equipos de trabajo?
- ¿Cuáles son las estrategias que deben considerar aplicar los equipos de trabajo para solucionar estos problemas? - Ejemplos.

3. Toma en cuenta los criterios que se presentan en el siguiente recurso [resumen](#) para elaborar tu reporte de manera correcta.

4. Se considerará de manera especial en la redacción de este reporte:

- Aporte científico y analítico

5. Esta actividad se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para reporte académico](#). Recuerda consultarla antes de realizar tu participación en el foro de discusión.

6. Podrás consultar a tu tutor para aclarar dudas sobre este tema en el Foro General de Dudas.

Tiempo estimado de desarrollo: 143 min.

3. Buscar nueva información: Estrategias para la formación de equipos. Diagrama

Semana 4, Tarea 3

Las organizaciones que alcanzan un alto nivel de desempeño, tienen una característica importante que las diferencia de aquellas que obtienen un rendimiento significativamente más bajo, ésta hace referencia a la integración de equipos de trabajo eficientes. En esta actividad aplicarás tus conocimientos sobre los temas trabajados y desarrollarás un diagrama en el que presentes propuestas de **Estrategias para la formación de equipos. Rutas estratégicas**.

1. Para esta actividad considera muy importante la revisión en su totalidad del texto: [Comportamiento grupal y equipos de trabajo](#), que te proporcionará información relevante y que puedes integrar en tu propuesta de diagrama.

2. También es muy importante que complementes tu trabajo con investigación en fuentes de información como libros, revistas, artículos y sitios electrónicos confiables sobre los temas:

- Tipos de grupos y equipos de trabajo.
- Formación de equipos de trabajo.
- Problemas más comunes en los equipos de trabajo.

- Características de los equipos eficaces de trabajo.

No olvides revisar la sección de "**Referencias web**", así como apoyarte en los contenidos trabajados en las actividades anteriores.

3. Una vez que hayas recuperado esta información, realiza un diagrama en el que presentes una propuesta de proceso, la ruta para la creación de un equipo de trabajo, ejemplificando las acciones que tú considerarías para lograr los objetivos de la organización desde el equipo que estás formando. Para ello, consulta el siguiente documento [Diagrama](#).

4. El formato de este diagrama depende de tu creatividad, considerando las siguientes indicaciones sobre los elementos que componen un diagrama:

- Un diagrama es una representación gráfica de un proceso.
- Los diagramas utilizan símbolos con significados bien definidos que representan los pasos del proceso, y representan el flujo de ejecución mediante flechas que conectan los puntos de inicio y de término.
- Un diagrama siempre tiene un único punto de inicio y un único punto de término.

5. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que la consultes antes de entregar tu tarea.

6. Después de elaborar tu documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: guardalo con el nombre: "**xxyz_s4t3**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu primer nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s4t3.doc/jpeg/ppt**

Tiempo estimado de desarrollo: 135 min.

Recursos

Foro

Foro: Problemas más comunes en los equipos de trabajo

1. En este espacio responderán a las preguntas generadoras: ¿Qué es un equipo de trabajo? "Todos los equipos son grupos, pero no todos los grupos son equipo." - ¿Cuál es tu opinión sobre esta afirmación? ¿Cuáles son los problemas a los que se enfrentan los equipos de trabajo? ¿Cuáles son las estrategias que deben considerar aplicar los equipos de trabajo para solucionar estos problemas? - Ejemplos. Esta actividad tiene valor de 3%. El foro estará abierto durante la semana 4.

Ver recurso.

Libro INITE digital

Comportamiento grupal y equipos de trabajo

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 5

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciodocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Grupos y equipos de trabajo

Área editorial: Maestría en docencia e innovación educativa

Título de procedencia: *Diseño y administración de las organizaciones*

Capítulo: 9

Edición: 2ª

ISBN: 978-970-21-0163-5

Páginas: 286

Obra completa disponible en: <http://www.espaciodocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

Grupo y equipos de trabajo

El recurso está dividido en dos partes: en una se presenta el esquema de las características, tipos, clasificación, etapas, y el desarrollo del tema equipos de trabajo; el segundo es un ejercicio de relacionar columnas sobre el tema.

[Ver recurso.](#)

Equipos de trabajo: Autoevaluación

El recurso está dividido en dos partes: en la primera se presenta un texto que habla sobre el trabajo en equipo y la importancia de éste; mientras que en la segunda se muestra la autoevaluación del tema con ejercicios de distintos tipos.

[Ver recurso.](#)

Cuadro comparativo

Se presenta la definición de cuadro comparativo; sugerencias para elaborarlo, ejemplos y diversas herramientas digitales que son útiles para generarlo.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para reporte académico

Criterios de evaluación para reportes académicos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, introducción, procedimiento y metodología, resultados.

[Ver recurso.](#)

Grupo y equipos de trabajo

El recurso está dividido en dos partes: en una se presenta el esquema de las características, tipos, clasificación, etapas, y el desarrollo del tema equipos de trabajo; el segundo es un ejercicio de relacionar columnas sobre el tema.

[Ver recurso.](#)

resumen

Se define al resumen como una exposición abreviada en la que se identifican los elementos esenciales de un texto. Se presentan sugerencias para elaborarlo y un listado de herramientas digitales útiles para desarrollar un resumen.

[Ver recurso.](#)

Diagrama

Se explica la utilidad de los diagramas para representar información de manera visual. Además de listar los elementos de uno, se sugiere un procedimiento para elaborarlo. También se incluyen ejemplos y herramientas digitales para elaborarlo, como Diagramly, Creately y Gliffy. A grandes rasgos, se explican las características de un diagrama de flujo.

[Ver recurso.](#)

Evaluación de la unidad

Nombre	Evaluación Parcial	Evaluación Final
1 . Elementos de los grupos. Cuadro comparativo	2.0%	
2 . Problemas comunes en equipos de trabajo. Reporte de lectura	3.0%	
3 . Estrategias para la formación de equipos. Rutas estratégicas	2.0%	
Total:	7%	

Rúbricas

- [Rúbrica para Esquema o diagrama](#)
- Rúbrica para Reporte de lectura

Otros

Referencias web

Si requieres más información para desarrollar las evidencias solicitadas para esta unidad se te sugiere consultar los siguientes recursos en línea:

- Directivo Coach en acción. Crear un equipo desde cero. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.articuloz.com/coaching-empresarial-articulos/directivo-coach-en-accion-crear-un-equipo-desde-cero-4892466.html>.

- Gil Rodríguez, Francisco. Revista del Colegio Oficial de Psicólogos. Eficacia de equipos de trabajo. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2536735> y en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2536735>.
- Tácticas para un trabajo en equipo eficaz. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.emprendedoresnews.com/tips/tacticas-para-un-trabajo-en-equipo-eficaz.html>.

Unidad 5. Liderazgo y toma de decisiones

Introducción

Se define el liderazgo como la capacidad de influir en las personas para que éstas se esfuercen voluntariamente y con entusiasmo en el cumplimiento de las metas organizacionales. En la medida en que una organización logre que sus directores sean líderes, es más seguro que alcancen sus objetivos. La teoría de que los grupos eficaces dependen del propio ajuste entre la interacción del líder con los subordinados y el grado de que la situación, da al líder el control y la influencia en un aspecto trascendente para el desarrollo exitoso de las actividades dentro de una organización.

En la presente unidad también se analizará la importancia de la toma de decisiones, oportuna y pertinente de parte de los líderes en una organización. Estudiarás diferentes tipos de problemas, los modelos, el proceso, y la toma de decisiones grupal.

Contenido

- 5.1. Concepto, funciones y componentes del liderazgo
 - 5.1.1. Funciones y habilidades del líder
 - 5.1.2. Fuentes de poder del líder
 - 5.1.3. Cadena de mando, autoridad y tramo de control
- 5.2. Estilos y teorías de liderazgo
- 5.3. El liderazgo centrado en valores
- 5.4. El nuevo perfil del líder
- 5.5. Problemas de liderazgo
- 5.6. Aspectos del liderazgo en México y su perfil
- 5.7. Toma de decisiones
 - 5.7.1. Conceptos y tipos de problemas
 - 5.7.2. Técnicas para la solución de problemas
 - 5.7.3. Proceso de solución de problemas
 - 5.7.4. Problemas frecuentes que competen al administrador
 - 5.7.5. Tipos y modelos en la toma de decisiones
 - 5.7.6. El modelo para optimizar la toma de decisiones
 - 5.7.7. El proceso de toma de decisiones
 - 5.7.8. Factores personales que influyen en las decisiones
 - 5.7.9. La toma de decisiones grupales

Resultados de Aprendizaje

- Exponer el concepto, funciones y componentes del liderazgo.
- Describir los diferentes estilos y teorías del liderazgo señalando sus ideas principales.

- Reconocer las características y perfil del nuevo líder en el ámbito general y en México.
- Exponer los diferentes procesos, técnicas, modelos y factores que intervienen en la toma de decisiones y resolución de problemas.

Actividades de Aprendizaje

1. Lectura: Concepto, funciones y componentes del liderazgo. Trabajo escrito

Semana 5, Tarea 1

Bienvenido. En la presente actividad revisarás puntualmente los conceptos principales de liderazgo, sus componentes y las teorías que lo estudian.

El liderazgo es un tema profundamente estudiado desde diversas perspectivas y disciplinas. Actualmente existen distintas teorías que lo definen y caracterizan. Todas, aunque con visión diferente, mantienen como premisa que el liderazgo es una manera de influir en los demás.

Hasta aquí hemos revisado el comportamiento de las personas en las organizaciones a nivel individual y grupal, pero ¿quién o quiénes son los responsables de encaminar las acciones del recurso humano y alinearlos a los objetivos de la organización?, ¿qué factores están involucrados en el alcance de estos resultados?

La respuesta a éstas y otras interrogantes las revisaremos en esta actividad, donde entenderás el liderazgo como una competencia indispensable en el manejo del personal dentro de las organizaciones.

1. Para esto, realizarás la evidencia de logro **Concepto, funciones y componentes del liderazgo. Ideas principales**, la cual se refiere al diseño y entrega de un trabajo escrito que consiste en un resumen. Para ello, consulta el documento [resumen](#) y posteriormente desarrolla los siguientes temas:

- Definición y conceptos de liderazgo.
- ¿Qué funciones desempeña el liderazgo dentro de las organizaciones?
- Funciones, habilidades y fuentes de poder de los líderes.
- Cadena de mando, autoridad y tramo de control.

2. Para realizar esta actividad y que tu trabajo cuente con información pertinente y adecuada, puedes apoyarte en los siguientes recursos:

- [Liderazgo](#)
- [Liderazgo](#)

3. Responde las preguntas que aparecen en el ejercicio interactivo: [Liderazgo \(preguntas por completar\)](#) y que tienen como finalidad hacer un repaso de lo leído en los recursos que revisaste.

4. Realiza una investigación por tu cuenta de los temas que anteriormente se mencionaron y que integrarás en tu trabajo escrito. Consulta la sección de **"Referencias web"**, en el

apartado **Otros**, además de otras fuentes como libros, artículos arbitrados, recursos en línea (Internet), diccionarios, etc.

5. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para reporte académico](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

6. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar escrito con letra Arial a 11 puntos y ser guardado con el nombre: **xxyz_s5t1**, en donde “xx” corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; “y” a la primera letra de tu apellido materno y, “z” a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s5t1.doc**.

7. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 125 min.

2. Buscar nueva información: Ejemplos de liderazgo. Webquest y presentación

Semana 5, Tarea 2

1. Ésta es una actividad que combina la investigación y selección de información en línea (metodología Webquest) sobre los temas que a continuación se mencionan y la integración de esta información en una presentación con diapositivas: **Ejemplos de liderazgo.**

Webquest y presentación de diapositivas para describir los diferentes estilos y teorías del liderazgo señalando ideas principales, características y perfil del nuevo líder.

Los temas o puntos a investigar son los siguientes:

- Teorías que estudian el liderazgo.
- Estilos del liderazgo.
- El nuevo perfil del líder.
- Problemas de liderazgo.
- El perfil del liderazgo en México diferencias y aspectos característicos.

2. Puedes apoyar y guiar tu investigación en línea con la información que te presentan los siguientes recursos y que previamente ya has revisado en actividades anteriores:

- [Liderazgo](#) (lectura).
- [Liderazgo](#) (recurso con ejercicios interactivos).
- [Líderes actuales, características indispensables](#)

Recuerda también revisar la sección "Referencias web".

3. Integra la información que hayas considerado pertinente y que cubre con lo solicitado en una presentación de diapositivas y que enviarás a tu tutor según el calendario señalado y la fecha límite de entrega. Esta presentación con diapositivas deberá considerar lo siguiente:

- Distribución de los temas, organización y textos.
- Simplicidad a lo largo de toda la presentación.
- Consistencia en el tipo de letra, tamaño y formato.
- Apariencia de las diapositivas: intercalar gráficas, con frases y listados, fotos o imágenes.
- Ser cuidadoso con el uso de los colores.

IMPORTANTE: Recuerda que esta presentación depende mucho de tu creatividad y la distribución de la información que consideraste previamente.

4. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la información y apartados que se solicitan en la **-R2935-**. Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

5. Después de elaborar esta presentación con diapositivas, envíala a tu tutor con las siguientes características: guárdala con el nombre: **xyz_s5t2**, en donde "xx" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "y" a la primera letra de tu apellido materno y, "z" a la primera letra de tu primer nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un archivo de PowerPoint, el nombre del archivo sería **pelj_s5t2.ppt**. El tutor publicará tu trabajo en la plataforma acorde a la fecha límite que establece el calendario de entregas para que tus demás compañeros puedan acceder a esta presentación.

6. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 135 min.

3. Recapitulación: El proceso de toma de decisiones. Diagrama

Semana 5, Tarea 3

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se elige una de las distintas alternativas o formas para resolver situaciones, en este caso dentro de la organización, orientadas a la resolución de problemas y el logro de objetivos.

Para esta actividad que contempla el desarrollo de la evidencia de logro **El proceso de toma de decisiones. Diagrama** es importante que sigas las siguientes indicaciones:

1. Identifica las ideas principales sobre los siguientes temas, algunos de ellos ya se han trabajado en esta semana en las actividades anteriores sobre los siguientes temas:

- Conceptos y tipos de problemas.
- Técnicas para la resolución de problemas.
- Proceso de solución de problemas.

- Problemas frecuentes que competen al administrador en una organización.
- Tipos y modelos en la toma de decisiones.
- Proceso de toma de decisiones y factores personales que influyen en las decisiones.
- Toma de decisiones grupales.

2. Una vez que hayas tomado nota de las ideas principales sobre estos temas diseña un diagrama, donde presentes los elementos que deben ser considerados en la toma de decisiones, entendida ésta como un proceso. Para ello, consulta el siguiente documento [Diagrama](#).

El estilo de este diagrama será una presentación gráfica que contenga texto, descripciones, pasos a seguir, actividades, responsables, misma que estará apoyada en imágenes, figuras y conectores.

3. Revisa el siguiente material y recursos para guiar y apoyar tus actividades hacia el diseño, cumplimiento y entrega de tu tarea, éstos tienen la finalidad de presentarte información pertinente sobre los temas mencionados:

- [Liderazgo](#)
- [Análisis de mapa conceptual: vínculo entre la planeación y la toma de decisiones](#)
- [Solución de problemas y toma de decisiones](#)

4. Antes de entregar tu tarea descarga el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), en él encontrarás información acerca de los criterios de entrega del trabajo.

5. Esta evidencia se evaluará de acuerdo con la: [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#), consúltala antes de realizar y entregar tu tarea o evidencia de aprendizaje.

6. Después de elaborar el ensayo, envíalo a tu tutor con las siguientes características: guárdalo con el nombre: "**xyz_s5t3**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s5t3.doc**.

7. Podrás consultar a tu tutor para aclarar dudas sobre este tema en el Foro General de Dudas.

Tiempo estimado de desarrollo: 155 min.

Recursos

Libro INITE digital

Liderazgo

Área editorial: Administración y negocios
Título de procedencia: *Administración 3*
Unidad: 7

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: [http://www.espaciocente.com.mx/](http://www.espacidocente.com.mx/)

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Liderazgo

El objeto de aprendizaje contiene un mapa conceptual que despliega el desarrollo y del tema de liderazgo, que incluye también características y definiciones.

[Ver recurso.](#)

Liderazgo (preguntas por completar)

Cuestionario interactivo de opción múltiple con retroalimentación a manera de hipertexto.

[Ver recurso.](#)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para reporte académico

Criterios de evaluación para reportes académicos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, introducción, procedimiento y metodología, resultados.

[Ver recurso.](#)

resumen

Se define al resumen como una exposición abreviada en la que se identifican los elementos esenciales de un texto. Se presentan sugerencias para elaborarlo y un listado de herramientas digitales útiles para desarrollar un resumen.

[Ver recurso.](#)

Liderazgo

El recurso muestra un ejercicio cuyo tema es el liderazgo, así como un mapa conceptual sobre la clasificación del mismo.

[Ver recurso.](#)

Líderes actuales, características indispensables

Se muestran dos logotipos interactivos, mediante los cuales se despliegan varios conceptos, acompañados de una tabla por completar referente a características indispensables en los líderes actuales.

[Ver recurso.](#)

Análisis de mapa conceptual: vínculo entre la planeación y la toma de decisiones

Se presentan los indicadores que debe considerar una planeación y que son: objetivos, principios, tipos, factores, herramientas y técnicas, con una descripción de la clasificación de cada uno. Orienta al estudiante a relacionar el concepto de planeación con el de toma de decisiones, mediante la secuencia de los elementos que presenta como parte de la planeación.

[Ver recurso.](#)

Decisiones grupales, factores clave, ventajas, desventajas

Cuadro sinóptico interactivo con hipertextos. Contiene dos preguntas con respuestas relacionadas con la ética en la toma de decisiones.

[Ver recurso.](#)

Solución de problemas y toma de decisiones

Interactivo que muestra la situación y las consecuencias de Euro Disney, de las que se desprenden preguntas con respuestas y esquema. Incluye un interactivo del modelo para optimizar la toma de decisiones. Cuenta con nodos que contienen hipertextos de situación y consecuencias.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

Toma de decisiones, conceptos

Crucigrama interactivo que contiene algunos de los conceptos básicos referentes a la toma de decisiones. Las respuestas incluyen hipertexto.

[Ver recurso.](#)

Diagrama

Se explica la utilidad de los diagramas para representar información de manera visual.

Además de listar los elementos de uno, se sugiere un procedimiento para elaborarlo.

También se incluyen ejemplos y herramientas digitales para elaborarlo, como Diagramly, Creately y Gliffy. A grandes rasgos, se explican las características de un diagrama de flujo.

[Ver recurso.](#)

Evaluación de la unidad

Nombre	Evaluación Parcial	Evaluación Final
1 . Concepto, funciones y componentes del liderazgo. Ideas principales	2.0%	
2 . Ejemplos de liderazgo. Webquest y presentación de diapositivas	4.0%	
3 . El proceso de toma de decisiones. Diagrama	3.0%	
Total:	9%	

Rúbricas

- [Rúbrica para Trabajo escrito](#)
- [Rúbrica para Esquema o diagrama](#)

Otros

Referencias web

Si requieres más información para desarrollar las evidencias solicitadas para esta unidad se te sugiere consultar los siguientes recursos en línea:

- Consejos de los expertos para realizar presentaciones efectivas. Blog Eduteka. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.eduteka.org/GuiaPresentaciones.php3>.
- Talgam, Itay. Lead like the great conductors. Recuperado el 3 de enero de 2012 de http://www.ted.com/talks/itay_talgam_lead_like_the_great_conductors.html.
- Liderazgo - Ejercicio en el que se ilustran algunos conceptos de las teorías clásicas del liderazgo. Blog El sitio de Juan. Recuperado el 3 de enero de 2012 de http://psicologiasocial.uab.es/juan/index.php?option=com_content&view=article&id=14:liderazgo&catid=3:laboratorio&Itemid=141.

Unidad 6. Cambio y desarrollo organizacional

Introducción

El cambio es una variable constante: Quien no cambia o no acepta los cambios, se vuelve obsoleto y tarde o temprano desaparece.

Cambia el entorno cultural, económico, político, tecnológico, legislativo, la competencia. Entonces debe cambiar la forma en que hacemos, conceptualizamos y dirigimos los negocios. Aferrarse a antiguas fórmulas es la llave hacia el fracaso y las empresas deben aprender a visualizar sus productos, sus mercados, su organización y recursos de diferente forma, según los tiempos que se viven, para hacer frente a nuevos retos donde prevalecerá aquel que sea capaz de adaptarse mejor, quien sea capaz de innovar; de planear y solucionar con creatividad.

En esta unidad estudiarás los conceptos del cambio, el desarrollo organizacional, la investigación del comportamiento organizacional, la resistencia al cambio, así como las medidas que llevan a la productividad y la calidad.

Contenido

- 6.1. La organización, la estructura y los ambientes organizacionales
- 6.2. El cambio organizacional
- 6.3. Agente de cambio
 - 6.3.1. Agentes de cambio internos y externos
 - 6.3.2. Las cualidades y funciones del agente de cambio
- 6.4. Planeando e implementando el cambio
 - 6.4.1. Los enfoques del cambio
 - 6.4.2. El proceso de cambio
- 6.5. Resistencia al cambio
- 6.6. Desarrollo organizacional (DO)
 - 6.6.1. Técnicas de desarrollo organizacional
 - 6.6.2. El modelo de desarrollo organizacional
 - 6.6.3. Algunos resultados del desarrollo organizacional
- 6.7. Otras técnicas de cambio y desarrollo organizacional hacia la productividad y la calidad

Resultados de Aprendizaje

- Reconocer los agentes y las fuerzas internas y externas del cambio.

- Identificar el proceso de planeación e implementación del cambio organizacional.
- Identificar los modelos y las técnicas del desarrollo organizacional.

Actividades de Aprendizaje

1. Buscar nueva información: El cambio organizacional y sus agentes. Mapa mental

Bienvenido a la Unidad 6, Cambio y desarrollo organizacional. Recuerda que el avance en tus estudios depende, en gran medida, de tu determinación y actitud. ¡Sigue adelante!

Semana 6, Tarea 1

1. En esta actividad se te solicita que desarrolles **El cambio organizacional y sus agentes. Mapa mental**, donde estructures y presentes información relacionada con los agentes que motivan el cambio en las organizaciones. Los siguientes recursos tienen como fin proporcionarte la información necesaria para elaborar la actividad:

- [Cambio y desarrollo organizacional](#)
- [Estructura organizacional](#)
- [Cambio organizacional](#)
- [El cambio y desarrollo organizacional](#)

Considera los siguientes aspectos en la construcción del mapa mental:

- Aspectos que motivan el cambio en las organizaciones.
- El recurso humano y la resistencia al cambio.
- Ventajas y desventajas de generar cambios.

2. Al elaborar esta actividad recuerda que un mapa mental es un gráfico que presenta conceptos e ideas principales, haciendo uso de palabras clave e ilustraciones. Sé creativo en su diseño, compaginando la información estudiada y el esfuerzo por presentarla de manera clara. Para ello, consulta el documento [mapa mental](#).

3. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

4. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: guárdalo con el nombre: “**xyz_s6t1**”, en donde “**xx**” corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; “**y**” a la primera letra de tu apellido materno y, “**z**” a la primera letra de tu primer nombre; por ejemplo, si tu nombre es Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s6t1.doc**.

5. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 120 min.

2. Preguntas reflexivas: El cambio organizacional. Cuestionario

Semana 6, tarea 2

1. En esta actividad deberás responder preguntas relacionadas con el Cambio y el desarrollo organizacional, entregando así en un trabajo escrito tus respuestas a **El cambio organizacional. Cuestionario**. Dicho trabajo se va a apoyar en las siguientes lecturas y en tu experiencia, así como en investigación realizada por tu cuenta:

- [Cambio y desarrollo organizacional](#)
- [Cambios dentro de la organización](#)

2. Las siguientes son las preguntas que debes integrar a tu trabajo escrito con sus respectivas respuestas:

- a) El cambio organizacional es el proceso por medio del cual las organizaciones se mueven de su estado actual a un estado futuro deseado para incrementar su efectividad y asegurar su:
- b) El proceso por medio del cual las organizaciones se mueven de su estado actual a un estado futuro deseado para incrementar su efectividad y asegurar su supervivencia se refiere a:
- c) El cambio organizacional es el proceso por medio del cual las organizaciones para incrementar su efectividad y asegurar su supervivencia se mueven de su estado actual a un estado:
- d) ¿Qué aspectos debe atender el cambio organizacional planeado?
- e) ¿Cuáles son las dos categorías del cambio organizacional?
- f) De todas las clases de cambio revolucionario, la mejor opción para el éxito a largo plazo de una organización, pero también la más riesgosa ha sido la:
- h) ¿Qué es lo que está forzando a las organizaciones a cambiar?
- i) ¿Cuáles son las fuerzas externas para el cambio organizacional?
- j) Menciona las fuerzas internas que inciden en el cambio organizacional.

3. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para reporte académico](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

4. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar escrito con letra arial de 11 puntos y ser guardado con el nombre: **xyyz_s6t2**, en donde “xx” corresponde a las primeras 2 letras de tu apellido paterno, “y” la primera letra de tu apellido materno y “z” la primera letra de tu primer nombre; por ejemplo, si tu nombre es Juan Pérez López y tu tarea es un documento de word, el nombre del archivo sería **pelj_s6t2.doc**.

5. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro general de dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 95 min.

3. Buscar nueva información: Elementos del desarrollo organizacional. Fichas

Semana 6, Tarea 3

1. Lee con detenimiento el siguiente material y resalta lo más importante con referencia a los modelos y las técnicas del desarrollo organizacional. Se ha trabajado previamente con este recurso, retómalo prestando especial atención en el tema que se solicita:

- [Cambio y desarrollo organizacional](#)

2. Desarrollarás para cada uno de los modelos y técnicas de desarrollo organizacional una ficha con la información más importante, esto para cumplir con la evidencia de logro **Los elementos del desarrollo organizacional. Fichas** .

3. Complementa la información que incluyas en cada una de las fichas de resumen con datos o ideas que identifiques, realizando investigación en otras fuentes por tu cuenta, libros, recursos en línea o artículos de revistas académicas. Recuerda incluir en tus fichas la bibliografía de las fuentes consultadas, haciendo uso del formato APA.

4. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para resumen](#). Es necesario que la consultes antes de entregar tu tarea. No olvides usar el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#) como modelo para la presentación de tu documento.

5. Después de elaborar tu trabajo, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debes guardarlo con el nombre: "**xyz_s6t3**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu primer nombre; por ejemplo, si tu nombre es Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s6t3.doc**.

6. Consulta a tu tutor para aclarar dudas, en el Foro General de Dudas.

Tiempo estimado de desarrollo: 95 min.

4. Recapitulación: Trabajo Integrador Final (parte 1). Trabajo escrito

Semana 6, Trabajo Integrador Final, parte 1

Esta actividad consiste en la recapitulación de los temas revisados para su aplicación, en un sentido más propositivo.

Deberás diseñar una propuesta de presentación en diapositivas que se complementará con la información de las siguiente unidad. Se espera que esta presentación sintetice lo hasta ahora trabajado y te permita integrarlo con los contenidos de la última unidad.

Para su elaboración:

1. Identifica las ideas principales de los contenidos revisados en estas semanas. Considera los siguientes puntos:

- Definición de comportamiento organizacional.
- Impacto del factor humano en la organización.
- Procesos de aprendizaje y motivación y su relación con el comportamiento humano.
- Programas de reforzamiento.
- Actitudes en el trabajo, diseño de modelos de trabajo, el impacto del estrés en el comportamiento organizacional, actitudes y satisfacción laboral.
- Comportamiento grupal y equipos de trabajo, diferencias entre un grupo y un equipo de trabajo, dinámica de grupos, resolución de conflictos.
- Liderazgo y toma de decisiones, funciones y habilidades de un líder, estilos y teorías del liderazgo, proceso de toma de decisiones y solución de problemas.
- Cambio y desarrollo organizacional, estructura de las organizaciones, el cambio, agentes de cambio, planeación e implementación del cambio, resistencia y desarrollo organizacional.

2. Además de los recursos previamente utilizados y revisados, consulta la sección "**Referencias web**". Los que a continuación se listan son recursos que consultaste en unidades anteriores:

- [Introducción al comportamiento organizacional](#)
- [Fundamentos del comportamiento individual](#)
- [El aprendizaje, la motivación y el comportamiento](#)
- [Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral](#)
- [Comportamiento grupal y equipos de trabajo](#)
- [Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral](#)
- [Cambio y desarrollo organizacional](#)

Además de un correcto análisis y síntesis de los contenidos, tu presentación deberá tener las siguientes características:

Atributos de fondo:

- Creatividad.
- Correcta organización y distribución de los temas.

Atributos de forma:

- Consistencia en el tipo de letra, tamaño y formato
- Apariencia y congruencia de las diapositivas: intercalar gráficas con frases y listados, fotos o imágenes.
- No saturar de contenido.
- Uso adecuado de los colores.

3. Después de elaborar tu documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar guardado con el nombre: "**xyz_tif1**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de PowerPoint, el nombre del archivo sería **pelj_tif1.ppt**.

4. Tu tutor revisará la presentación y te retroalimentará con el objetivo de que tu segunda entrega integre las recomendaciones o sugerencias que observe.

Tiempo estimado de desarrollo: 110 min.

Recursos

Libro INITE digital

Cambio y desarrollo organizacional

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 9

Edición: 5^a

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Estructura organizacional

Área editorial: Maestría en docencia e innovación educativa

Título de procedencia: *Diseño y administración de las organizaciones*

Capítulo: 2

Edición: 2a

ISBN: 978-970-21-0163-5

Páginas: 286

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Cambio organizacional

Área editorial: Talleres de Desarrollo de Habilidades Profesionales

Título de procedencia: *Consultoría de negocios, profesor*

Capítulo: 4

Edición: 1^a

ISBN: 978-970-21-0200-7

Páginas: 54

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 4

Edición: 5^a

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Comportamiento grupal y equipos de trabajo

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 5

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

El aprendizaje, la motivación y el comportamiento

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 3

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Fundamentos del comportamiento individual

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 2

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Introducción al comportamiento organizacional

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 1

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Liderazgo

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 7

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: [http://www.espaciocente.com.mx/](http://www.espacidocente.com.mx/)

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

El cambio y desarrollo organizacional

El recurso presenta el tema del cambio y desarrollo organizacional a través de un ejemplo y algunas frases que invitan a la reflexión.

[Ver recurso.](#)

mapa mental

Se explica detalladamente la utilidad que tienen los mapas mentales como una forma de representación del conocimiento. Se mencionan sus componentes y características, el procedimiento que debe seguirse para elaborarlo y un listado de herramientas deigiales que son útiles para generar mapas mentales; por ejemplo: Mindemister y Smartdraw.

[Ver recurso.](#)

Cambios dentro de la organización

El recurso despliega una serie de elementos que muestran esquemas, mapas conceptuales, definiciones; asimismo, incluyen ejercicios de diferentes tipos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para reporte académico

Criterios de evaluación para reportes académicos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, introducción, procedimiento y metodología, resultados.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para resumen

Esquema con los criterios para evaluar resumen, se incluyen: la organización de la información, ortografía, puntuación y gramática, la exposición de las ideas, así como la identificación de las ideas principales y secundarias.

[Ver recurso.](#)

ficha de trabajo

Lineamientos generales para realizar una Ficha de trabajo. Se sugiere un procedimiento para realizarlo y se presentan diversos ejemplos a manera de imágenes. Este documento también

sugiere herramientas digitales para la elaboración de las fichas de trabajo; por ejemplo: Memorylifter.

[Ver recurso.](#)

Evaluación de la unidad

Nombre	Evaluación Parcial	Evaluación Final
1 . El cambio organizacional y sus agentes. Mapa mental	2.0%	
2 . El cambio organizacional. Cuestionario	4.0%	
3 . Los elementos del desarrollo organizacional. Fichas	2.0%	
4 . Intervención organizacional. Trabajo Integrador Final, parte 1		20.0%
Total:	28%	

Rúbricas

- [Rúbrica para Plano, mapa o dibujo](#)
- [Rúbrica para Resolución de ejercicios](#)
- [Rúbrica para Elaboración de fichas](#)
- [Rúbrica para Trabajo escrito](#)

Otros

Referencias web

Si requieres más información para desarrollar las evidencias solicitadas para esta unidad se te sugiere consultar los siguientes recursos en línea:

- Gaynor, Eric. (2003). Monografias.com. Desarrollo organizacional y cambio organizacional: ¿Qué es?. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.monografias.com/trabajos26/desarrollo-organizacional-definiciones/desarrollo-organizacional-definiciones.shtml>.
- Gaynor, Eric. (2003). Fases de desarrollo organizacional. Recuperado el 3 de enero de 2012 de http://www.theodinstitute.org/ebooks/cambio_organizacional_y_desarrollo_organizacional.pdf.
- Piedrahita, carlos. (2005). Universida de Antioquia. El cambio organizacional y las experiencias emocionales de las personas. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/260/1/CambioOrganizacionalExperienciaEmocionalPersonas.pdf>.

Unidad 7. Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden

Introducción

El aprendizaje organizacional es un concepto ampliamente utilizado en las grandes corporaciones, valorado actualmente hasta convertirse en un elemento fundamental de su desarrollo. Supone un margen competitivo entre las organizaciones, dentro de una nueva forma de gestión en los negocios. Las empresas que aprenden no ocultan que dicho aprendizaje viene marcado por el contexto, que determinará si una organización progresa más que otra, dentro de una concepción de la organización como sistema abierto al entorno.

El éxito de una empresa depende en gran medida de un proceso eficaz de aprendizaje organizacional, basado en la inteligencia, conocimientos teórico-técnicos y el esfuerzo individual/colectivo de los miembros de una organización.

A lo largo de esta unidad estudiarás el concepto del aprendizaje organizacional, las organizaciones que aprenden, el modelo general de aprendizaje organizacional, el caso de nuestro país, los estándares educativos, factores culturales, la cultura organizacional y el aprendizaje.

Contenido

- 7.1. Conceptos fundamentales
 - 7.1.1. Aprendizaje organizacional
 - 7.1.2. Organizaciones que aprenden
- 7.2. Modelo general de aprendizaje organizacional
- 7.3. El caso de México
 - 7.3.1. Los estándares educativos
 - 7.3.2. Los factores culturales
- 7.4. La cultura organizacional y el aprendizaje

Resultados de Aprendizaje

- Diferenciar el aprendizaje organizacional de la organización que aprende.
- Describir el modelo general del aprendizaje organizacional y los tres paradigmas que intervienen en éste.
- Explicar la relación entre cultura y aprendizaje organizacional.

Actividades de Aprendizaje

1. Lectura: Aprendizaje organizacional y organización que aprende. Esquema

Semana 7, Tarea 1

Recuerda que la vasta información que proporciona Internet representa un apoyo al conocimiento, dependiendo del uso y proceso de análisis que apliques sobre ésta. Por favor, revisa las “Referencias Web de la unidad” que se encuentran localizados en el apartado “Otros” con la intención de enriquecer tu aprendizaje.

1. En esta actividad, la tarea que deberás entregar y que se identificará como **Aprendizaje organizacional y la organización que aprende. Esquema**, se refiere al desarrollo de un gráfico a modo de tabla comparativa en el que señales las diferencias entre el aprendizaje organizacional y la organización que aprende. Para ello, consulta el siguiente documento [Cuadro comparativo](#).

Para apoyarte en la realización de esta tarea, lee con atención la información que se presenta en: [Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden](#)

2. Sigue las instrucciones y participa en las actividades que te presentan a continuación en los ejercicios interactivos sobre aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden. Estas actividades te ayudarán a aterrizar los conceptos y complementar tu tarea a entregar:

- [Aprendizaje organizacional, repaso](#)
- [Aprendizaje organizacional \(ejemplos\)](#)
- [Aprendizaje organizacional \(caso PIPSA, EDS\)](#)

3. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

4. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: guardalo con el nombre: “**xyz_s7t1**”, en donde “**xx**” corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; “**y**” a la primera letra de tu apellido materno y, “**z**” a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería “**pelj_s7t1.doc**”.

5. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 105 min.

2. Lectura: Modelo general de aprendizaje organizacional. Resumen

Semana 7, Tarea 2

¿Quiénes dirigen los procesos de aprendizaje en una organización?, ¿qué contribuye a desarrollar los procesos de aprendizaje? Cuando una organización es dirigida en forma eficaz se enfoca mediante la visión de largo plazo, establece estrategias y propósitos de ubicación frente a futuro frente la competencia y el entorno. Estas decisiones y procesos del aprendizaje organizacional se tratarán en esta actividad: **El modelo general del aprendizaje organizacional. Resumen**, en la que describirás el modelo general del aprendizaje organizacional y los tres paradigmas que intervienen en éste.

1. En la presente actividad debes generar un **resumen** en relación al proceso de selección del modelo general del aprendizaje dentro de la organización y su importancia. Para ello, consulta el siguiente documento [resumen](#) y después lee con atención: [Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden](#), (páginas 457-462) para identificar las ideas principales y desarrollar tu tarea.

2. Complementa tu trabajo con información de otras fuentes y ejemplifica los conceptos e ideas que los recursos aquí integrados presentan. No limites tu creatividad, integra gráficos, esquemas o links hacia videos.

3. A continuación, en esta clase con visión global, se presenta una entrevista con David Garvin y Amy Edmondson, ambos profesores en la Escuela de Negocios de la Universidad de Harvard. En ella hablan sobre cómo las organizaciones generan aprendizaje, aplicando estas nuevas experiencias y conocimientos hacia su propio crecimiento y desarrollo, para matenerse a la vanguardia y ser altamente competitivas. Presta atención a este video e integra a tu resumen las ideas principales, conceptos mencionados y la importancia del aprendizaje organizacional y la organización que aprende:

4. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para reporte académico](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

5. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar escrito con letra Arial a 11 puntos y ser guardado con el nombre: “**xyz_s7t2**”, en donde “**xx**” corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; “**y**” a la primera letra de tu apellido materno y, “**z**” a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería “**pelj_s7t2.doc**”.

6. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 90 min.

3. Recapitulación: La cultura y el aprendizaje organizacional. Ensayo

¡Buen trabajo! has llegado a la **Semana 7, Tarea 3!**

1. Para ampliar la información acerca del tema, realiza una investigación en diferentes fuentes documentales, a fin de reafirmar lo que hasta ahora has aprendido sobre el aprendizaje organizacional y las organizaciones que aprenden.

2. A partir de la información revisada con anterioridad, realiza el **La cultura y el aprendizaje organizacional. Ensayo**, en él además de considerar lo previamente estudiado, deberás explicar la relación que se da entre la cultura y el aprendizaje organizacional. Para ello, consulta el siguiente documento [Ensayo](#) y realiza la lectura de [Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden](#) (páginas 462-474), en dónde se plantea el caso de México y el impacto de la cultura en el establecimiento de los valores en la organización, las dimensiones de la cultura organizacional, y la relación cultura-aprendizaje.

3. Revisa con atención el siguiente caso de aprendizaje organizacional en el Instituto Mexicano del Seguro Social y responde las preguntas que al final se presentan para integrarlas a tu tarea: [IMSS: estudio de caso](#)

4. Recuerda: antes de entregar tu tarea descarga el archivo [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), en el que encontrarás la información necesaria acerca de los criterios de entrega del trabajo.

5. Esta evidencia se evaluará de acuerdo con la: [Métrica de desempeño para ensayo](#). Recuerda consultarla antes de realizar y entregar tu tarea o evidencia de aprendizaje.

6. Después de elaborar el ensayo, envíalo a tu tutor con las siguientes características: Ser guardado con el nombre: "**xyz_s7t3**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería "**pelj_s7t3.doc**".

7. Podrás consultar a tu tutor para aclarar dudas sobre este tema en el foro general de dudas.

Tiempo estimado de desarrollo: 80 min.

4. Recapitulación: Trabajo de Integración Final (parte 2). Presentación

Buen trabajo, has llegado a la segunda y última entrega de tu presentación con diapositivas. Esta ocasión integra el contenido de la unidad 7 con la presentación anterior, incorporando las observaciones que realizó tu tutor como retroalimentación a la misma.

1. Identifica las ideas principales trabajadas con el material de la unidad sobre los siguientes temas:

- Aprendizaje organizacional.
- Organizaciones que aprenden.
- Modelo general de aprendizaje organizacional.
- Diferencia entre aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden.
- Panorama y contexto en México.
- La cultura organizacional y el aprendizaje.

Recuerda complementar tu trabajo con información de otras fuentes de consulta, ya sea con tu investigación en Internet, libros, artículos y otros recursos.

Éstas son las lecturas en las que puedes apoyar el diseño y desarrollo de esta entrega:

- [Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden](#)
- [Cambio y desarrollo organizacional](#)

2. Tal como en la primera versión de tu presentación, respeta los siguientes criterios en la entrega de tu presentación:

- Distribución de los temas, organización y textos.
- Claridad y síntesis de textos a lo largo de toda la presentación.
- Consistencia en el tipo de letra, tamaño y formato.

- Apariencia de las diapositivas: Intercalar gráficas, con frases y listados, fotos o imágenes.
- Ser cuidadoso con el uso de los colores.

3. Después de elaborar la actividad, envíala a tu tutor con las siguientes características: debe estar guardado con el nombre: "**xyz_tif2**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de PowerPoint, el nombre del archivo sería **pelj_tif2.ppt**.

4. Esta tarea se evaluará de acuerdo con la: [Métrica de desempeño para exposiciones](#). Recuerda consultarla antes de realizar y entregar tu evidencia de aprendizaje.

5. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Felicidades, ¡gracias por el esfuerzo y dedicación demostrados durante el curso!

Tiempo estimado de desarrollo: 145 min.

Recursos

Libro INITE digital

Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 10

Edición: 5^a

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciociente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Cambio y desarrollo organizacional

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 9

Edición: 5^a

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciociente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Aprendizaje organizacional, repaso

Ejercicio interactivo de relación de columnas, relativo al aprendizaje organizacional.

[Ver recurso.](#)

Aprendizaje organizacional (caso PIPSA, EDS)

Preguntas interactivas con guía de respuestas referentes al aprendizaje organizacional, basadas en dos casos de empresas (PIPSA, EDS).

[Ver recurso.](#)

Aprendizaje organizacional (ejemplos)

Conceptos interactivos con una breve explicación, ejemplos y preguntas, cuenta con un audio de reflexión.

[Ver recurso.](#)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

Cuadro comparativo

Se presenta la definición de cuadro comparativo; sugerencias para elaborarlo, ejemplos y diversas herramientas digitales que son útiles para generarlo.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para reporte académico

Criterios de evaluación para reportes académicos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, introducción, procedimiento y metodología, resultados.

[Ver recurso.](#)

resumen

Se define al resumen como una exposición abreviada en la que se identifican los elementos esenciales de un texto. Se presentan sugerencias para elaborarlo y un listado de herramientas digitales útiles para desarrollar un resumen.

[Ver recurso.](#)

IMSS: estudio de caso

El recurso muestra un caso de aprendizaje organizacional en el IMSS; al final se hacen un par de preguntas en las que se pide al usuario tomar una decisión en el análisis y justificar su respuesta. El recurso da retroalimentación.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para ensayo

Criterios de evaluación para ensayos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, estructura, congruencia del contenido con el tema, precisión y análisis.

[Ver recurso.](#)

Ensayo

Se define al ensayo como un estilo literario propio de la prosa. Incluye un apartado que explica cómo realizar un ensayo, cómo citar las fuentes de información y herramientas digitales para elaborarlo.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para exposiciones

Esquema con los principales aspectos para evaluar exposiciones, incluye las siguientes dimensiones: organización del equipo, expresión oral, expresión corporal, estructuración de la exposición, calidad del contenido, calidad y pertinencia de los materiales

[Ver recurso.](#)

Evaluación de la unidad

Nombre	Evaluación Parcial	Evaluación Final
1 . Aprendizaje organizacional y la organización que aprende. Esquema	3.0%	
2 . El modelo general del aprendizaje organizacional. Resumen	3.0%	
3 . La cultura y el aprendizaje organizacional. Ensayo	5.0%	
4 . Trabajo Integrador Final, parte 2. Presentación con diapositivas		20.0%
Total:	31%	

Rúbricas

- [Rúbrica para Esquema o diagrama](#)
- [Rúbrica para Resumen](#)
- [Rúbrica para Ensayo](#)
- [Rúbrica para Demostración](#)

Otros

Referencias web

Si requieres más información para desarrollar las evidencias solicitadas para esta unidad se te sugiere consultar los siguientes recursos en línea:

- Gómez, María. (2008). Aprendizaje organizacional. Proceso Promotor de Aprendizaje Colectivo... Mostrarles cómo pescar es mucho mejor. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://mariamercedesgomez.blogspot.com/>.
- Carrión, Juan. Aprendizaje organizativo. Recuperado el 3 de enero de 2012 de http://www.gestiondelconocimiento.com/conceptos_aprendizajeorganizativo.htm.
- Moguel, Manuel de Jesús. Aprendizaje organizacional: Naturaleza, evolución y perspectivas. Estudio de caso de cuatro organizaciones en México. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.eumed.net/tesis/2011/mjml/indice.htm>.

Recursos

Clase bajo demanda

Motivación

Clase bajo demanda. Video sobre la motivación en relación con el comportamiento organizacional.

[Ver recurso.](#)

e-book

Las personas y las organizaciones

Autor: Mazerosky, Portillo. Editorial: El Cid Editor | apuntes. Fecha de publicación: 2009. Idioma: español. ISBN: Páginas: 16

[Ver recurso.](#)

Motivos y motivación en la empresa

Autor: Vélaz Rivas, José Ignacio. Editorial: Ediciones Díaz de Santos. Fecha de publicación: 2008. Idioma: español. ISBN: 9788479782672. Páginas: 313

[Ver recurso.](#)

Foro

Foro: El factor humano como determinante en las organizaciones actuales

En este espacio registrarán sus participaciones y conclusiones en equipo sobre el tema:

Factor humano como determinante en las organizaciones actuales. Utilicen este espacio para determinar el contenido que integrarán a su tarea en equipo. Esta actividad tiene valor de 2%. El foro estará abierto durante la semana 1.

Ver recurso.

Foro: Estrategias de motivación en una organización

2. En este espacio registrarás tus participaciones identificando las características y la función de las prácticas motivacionales en el comportamiento organizacional. Esta actividad tiene valor de 2%. El foro estará abierto durante la semana 2.

Ver recurso.

Foro: Influencia de la satisfacción laboral en la organización

1. En este espacio realizarán trabajo en equipo para describir los factores y los métodos que determinan o influyen en la satisfacción laboral, así como para establecer los beneficios de conocer los niveles de satisfacción laboral de los empleados con los efectos del compromiso organizacional. Esta actividad tiene valor de 4%. El foro estará abierto durante la semana 3.

Ver recurso.

Foro: Problemas más comunes en los equipos de trabajo

1. En este espacio responderán a las preguntas generadoras: ¿Qué es un equipo de trabajo? "Todos los equipos son grupos, pero no todos los grupos son equipo." - ¿Cuál es tu opinión sobre esta afirmación? ¿Cuáles son los problemas a los que se enfrentan los equipos de trabajo? ¿Cuáles son las estrategias que deben considerar aplicar los equipos de trabajo para solucionar estos problemas? - Ejemplos. Esta actividad tiene valor de 3%. El foro estará abierto durante la semana 4.

Ver recurso.

Libro INITE digital

Introducción al comportamiento organizacional

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 1

Edición: 5^a

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Fundamentos del comportamiento individual

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 2

Edición: 5^a

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

El aprendizaje, la motivación y el comportamiento

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 3

Edición: 5^a

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 4

Edición: 5^a

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Comportamiento grupal y equipos de trabajo

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 5
Edición: 5ª
ISBN: 978-607-454-005-5
Páginas: 486
Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Grupos y equipos de trabajo

Área editorial: Maestría en docencia e innovación educativa
Título de procedencia: *Diseño y administración de las organizaciones*
Capítulo: 9
Edición: 2ª
ISBN: 978-970-21-0163-5
Páginas: 286
Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Liderazgo

Área editorial: Administración y negocios
Título de procedencia: *Administración 3*
Unidad: 7
Edición: 5ª
ISBN: 978-607-454-005-5
Páginas: 486
Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Cambio y desarrollo organizacional

Área editorial: Administración y negocios
Título de procedencia: *Administración 3*
Unidad: 9
Edición: 5ª
ISBN: 978-607-454-005-5
Páginas: 486
Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Estructura organizacional

Área editorial: Maestría en docencia e innovación educativa
Título de procedencia: *Diseño y administración de las organizaciones*
Capítulo: 2
Edición: 2ª
ISBN: 978-970-21-0163-5
Páginas: 286
Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Cambio organizacional

Área editorial: Talleres de Desarrollo de Habilidades Profesionales

Título de procedencia: *Consultoría de negocios, profesor*

Capítulo: 4

Edición: 1^a

ISBN: 978-970-21-0200-7

Páginas: 54

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 10

Edición: 5^a

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Procesos del comportamiento organizacional

Se muestran diez ejercicios interactivos de falso o verdadero con retroalimentación.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Cuadro sinóptico

Se explica qué es un cuadro sinóptico; cuáles son sus características más importantes, cómo puede utilizarse para organizar la información, y qué herramientas digitales podrían ser útiles para elaborarlo; por ejemplo: Mindmister, Smart Draw,y Creately.

[Ver recurso.](#)

Comportamiento en el trabajo

Ejercicios que empiezan con un audio y texto que describe el comportamiento de las personas en el trabajo; se muestra una sopa de letras; a continuación dos cuadros con con oraciones y conceptos para capturar en el espacio correspondiente (opciones).

[Ver recurso.](#)

Comportamiento individual

Ejercicio que a manera de memorama muestra conceptos y sus definiciones que se deben relacionar correctamente; contiene una tabla que lista lo anterior.

[Ver recurso.](#)

Cuadro comparativo

Se presenta la definición de cuadro comparativo; sugerencias para elaborarlo, ejemplos y diversas herramientas digitales que son útiles para generarlo.

[Ver recurso.](#)

Mediante la exposición de ejemplos de varias empresas se habla de comportamiento organizacional

Se muestran imágenes acompañadas de un audio, donde se muestra en un hipertexto su contenido y audio, asimismo, se tienen cuatro conceptos que se identifican en el texto al dar clic; más adelante se cuenta con más audio con preguntas y sus respuestas.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para reporte académico

Criterios de evaluación para reportes académicos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, introducción, procedimiento y metodología, resultados.

[Ver recurso.](#)

Aprendizaje y motivación

Ejercicio para definir el aprendizaje y la automotivación mediante dos preguntas directas por contestar, apoyadas en pensamientos de personajes diversos.

[Ver recurso.](#)

Preguntas directas sobre reforzamiento y comportamiento en la empresa

Preguntas interactivas directas con respuesta, diez, que se refieren a comportamiento organizacional y reforzamiento.

[Ver recurso.](#)

mapa conceptual

Se explica la utilidad que tienen los mapas conceptuales como una forma de representación del conocimiento. Se mencionan sus componentes y características, el procedimiento que debe seguirse para elaborarlo y un listado de herramientas digitales que son útiles para generar mapas conceptuales; por ejemplo: Mindemister y Smartdraw.

[Ver recurso.](#)

Cuadro comparativo

Se presenta la definición de cuadro comparativo; sugerencias para elaborarlo, ejemplos y diversas herramientas digitales que son útiles para generarlo.

[Ver recurso.](#)

Mapa de prácticas motivacionales y programas de involucramiento

Mapa conceptual interactivo del cual se desprenden diferentes conceptos y su significado partiendo de: prácticas motivacionales y programas de involucramiento.

[Ver recurso.](#)

Comportamiento organizacional, su mejora y los factores que influyen en él

Cuadro sinóptico interactivo que desglosa los conceptos de actitudes en el trabajo, estrés y satisfacción laboral con el puesto (factores, teorías, métodos, compromiso organizacional, beneficios) de forma interactiva.

[Ver recurso.](#)

Preguntas y respuestas sobre el comportamiento organizacional de los trabajadores
Cuestionario de cinco preguntas con respuestas (actitud-desempeño, estrés, actitud-compromiso organizacional, insatisfacción laboral, valores-actitudes).

[Ver recurso.](#)

Grupo y equipos de trabajo

El recurso está dividido en dos partes: en una se presenta el esquema de las características, tipos, clasificación, etapas, y el desarrollo del tema equipos de trabajo; el segundo es un ejercicio de relacionar columnas sobre el tema.

[Ver recurso.](#)

Equipos de trabajo: Autoevaluación

El recurso está dividido en dos partes: en la primera se presenta un texto que habla sobre el trabajo en equipo y la importancia de éste; mientras que en la segunda se muestra la autoevaluación del tema con ejercicios de distintos tipos.

[Ver recurso.](#)

Grupo y equipos de trabajo

El recurso está dividido en dos partes: en una se presenta el esquema de las características, tipos, clasificación, etapas, y el desarrollo del tema equipos de trabajo; el segundo es un ejercicio de relacionar columnas sobre el tema.

[Ver recurso.](#)

resumen

Se define al resumen como una exposición abreviada en la que se identifican los elementos esenciales de un texto. Se presentan sugerencias para elaborarlo y un listado de herramientas digitales útiles para desarrollar un resumen.

[Ver recurso.](#)

Diagrama

Se explica la utilidad de los diagramas para representar información de manera visual. Además de listar los elementos de uno, se sugiere un procedimiento para elaborarlo. También se incluyen ejemplos y herramientas digitales para elaborarlo, como Diagramly, Creately y Gliffy. A grandes rasgos, se explican las características de un diagrama de flujo.

[Ver recurso.](#)

Liderazgo

El objeto de aprendizaje contiene un mapa conceptual que despliega el desarrollo y del tema de liderazgo, que incluye también características y definiciones.

[Ver recurso.](#)

Liderazgo (preguntas por completar)

Cuestionario interactivo de opción múltiple con retroalimentación a manera de hipertexto.

[Ver recurso.](#)

Liderazgo

El recurso muestra un ejercicio cuyo tema es el liderazgo, así como un mapa conceptual sobre la clasificación del mismo.

[Ver recurso.](#)

Líderes actuales, características indispensables

Se muestran dos logotipos interactivos, mediante los cuales se despliegan varios conceptos, acompañados de una tabla por completar referente a características indispensables en los líderes actuales.

[Ver recurso.](#)

Análisis de mapa conceptual: vínculo entre la planeación y la toma de decisiones
Se presentan los indicadores que debe considerar una planeación y que son: objetivos, principios, tipos, factores, herramientas y técnicas, con una descripción de la clasificación de cada uno. Orienta al estudiante a relacionar el concepto de planeación con el de toma de decisiones, mediante la secuencia de los elementos que presenta como parte de la planeación.

[Ver recurso.](#)

Decisiones grupales, factores clave, ventajas, desventajas
Cuadro sinóptico interactivo con hipertextos. Contiene dos preguntas con respuestas relacionadas con la ética en la toma de decisiones.

[Ver recurso.](#)

Solución de problemas y toma de decisiones
Interactivo que muestra la situación y las consecuencias de Euro Disney, de las que se desprenden preguntas con respuestas y esquema. Incluye un interactivo del modelo para optimizar la toma de decisiones. Cuenta con nodos que contienen hipertextos de situación y consecuencias.

[Ver recurso.](#)

Toma de decisiones, conceptos
Crucigrama interactivo que contiene algunos de los conceptos básicos referentes a la toma de decisiones. Las respuestas incluyen hipertexto.

[Ver recurso.](#)

El cambio y desarrollo organizacional
El recurso presenta el tema del cambio y desarrollo organizacional a través de un ejemplo y algunas frases que invitan a la reflexión.

[Ver recurso.](#)

mapa mental

Se explica detalladamente la utilidad que tienen los mapas mentales como una forma de representación del conocimiento. Se mencionan sus componentes y características, el procedimiento que debe seguirse para elaborarlo y un listado de herramientas digitales que son útiles para generar mapas mentales; por ejemplo: Mindemister y Smartdraw.

[Ver recurso.](#)

Cambios dentro de la organización
El recurso despliega una serie de elementos que muestran esquemas, mapas conceptuales, definiciones; asimismo, incluyen ejercicios de diferentes tipos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para resumen
Esquema con los criterios para evaluar resumen, se incluyen: la organización de la información, ortografía, puntuación y gramática, la exposición de las ideas, así como la identificación de las ideas principales y secundarias.

[Ver recurso.](#)

ficha de trabajo

Lineamientos generales para realizar una Ficha de trabajo. Se sugiere un procedimiento para realizarlo y se presentan diversos ejemplos a manera de imágenes. Este documento también sugiere herramientas digitales para la elaboración de las fichas de trabajo; por ejemplo: Memorylifter.

[Ver recurso.](#)

Aprendizaje organizacional, repaso

Ejercicio interactivo de relación de columnas, relativo al aprendizaje organizacional.

[Ver recurso.](#)

Aprendizaje organizacional (caso PIPSA, EDS)

Preguntas interactivas con guía de respuestas referentes al aprendizaje organizacional, basadas en dos casos de empresas (PIPSA, EDS).

[Ver recurso.](#)

Aprendizaje organizacional (ejemplos)

Conceptos interactivos con una breve explicación, ejemplos y preguntas, cuenta con un audio de reflexión.

[Ver recurso.](#)

IMSS: estudio de caso

El recurso muestra un caso de aprendizaje organizacional en el IMSS; al final se hacen un par de preguntas en las que se pide al usuario tomar una decisión en el análisis y justificar su respuesta. El recurso da retroalimentación.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para ensayo

Criterios de evaluación para ensayos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, estructura, congruencia del contenido con el tema, precisión y análisis.

[Ver recurso.](#)

Ensayo

Se define al ensayo como un estilo literario propio de la prosa. Incluye un apartado que explica cómo realizar un ensayo, cómo citar las fuentes de información y herramientas digitales para elaborarlo.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para exposiciones

Esquema con los principales aspectos para evaluar exposiciones, incluye las siguientes dimensiones: organización del equipo, expresión oral, expresión corporal, estructuración de la exposición, calidad del contenido, calidad y pertinencia de los materiales

[Ver recurso.](#)

Rúbricas

- [Rúbrica para Esquema o diagrama](#)
- [Rúbrica para Participación en recurso colaborativo](#)
- [Rúbrica para Plano, mapa o dibujo](#)
- [Rúbrica para Resumen](#)
- [Rúbrica para Trabajo escrito](#)
- [Rúbrica para Reporte de lectura](#)
- [Rúbrica para Resolución de ejercicios](#)
- [Rúbrica para Elaboración de fichas](#)
- [Rúbrica para Ensayo](#)
- [Rúbrica para Demostración](#)

Información del curso

- Descripción.

- Objetivo general.
- Contenido.
- Recursos.
- Rúbricas.
- Otros.

Descripción

Para efectos de su estudio y análisis, una organización puede ser comparable con un *iceberg*, donde sólo 10% de ella es visible. Ese 10% está integrado por la organización formal: departamentos, autoridades, normas, procedimientos, etc. Sin embargo, para analizar una organización en su totalidad y complejidad, no basta con estudiar su organigrama y sus estructuras, es necesario también observar la gente y grupos que la integran. De ellos deben atenderse actitudes, conductas, motivación o desmotivación, satisfacciones y descontentos, conflictos, etcétera.

El comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar este conocimiento al mejoramiento de la eficacia en la organización.

El comportamiento organizacional opera bajo la premisa de que los individuos que colaboran en una organización son los responsables de conducirla al éxito o fracaso. Por ello, la importancia de entender el proceso que vive un empleado cuando ha sido motivado y las respuestas a los estilos de liderazgo que influyen en él, asegurando la combinación de elementos que fomenten el aprendizaje y desarrollo positivo de la persona: inteligencia, conocimiento técnico y esfuerzo individual y colectivo a favor del crecimiento de la organización.

Objetivo general

Planear cambios en las organizaciones con base en teorías de la personalidad, motivación y estrés, a través del uso de modelos y técnicas que incrementen la satisfacción laboral, individual y grupal para la toma de decisiones responsables en la organización

Contenido

- Unidad 1. Introducción al comportamiento organizacional
- Unidad 2. El aprendizaje, la motivación y el comportamiento
- Unidad 3. Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral
- Unidad 4. Comportamiento grupal y equipos de trabajo
- Unidad 5. Liderazgo y toma de decisiones
- Unidad 6. Cambio y desarrollo organizacional
- Unidad 7. Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden

Unidad 1. Introducción al comportamiento organizacional

Introducción

A lo largo del tiempo, el comportamiento del individuo ha sido ampliamente estudiado por diversas disciplinas, entre ellas, la sociología, la antropología y la psicología.

Las ciencias administrativas no se han quedado fuera en este empeño. La presente unidad pretende ser el punto de partida en el análisis de este campo, cuya trascendencia radica en comprender que toda organización para su adecuado funcionamiento, tiene la necesidad de comprender cómo trabaja el ser humano, qué aspectos deben cuidarse a favor de su motivación, tomando como referencia la organización como un sistema que debe orientar todas sus áreas hacia el cumplimiento de las metas organizacionales.

Contenido

- 1.1. La naturaleza de las organizaciones
 - 1.1.1. Las organizaciones como sistemas sociales
 - 1.1.2. El interés mutuo entre individuo y organización
- 1.2. El factor humano como determinante en las organizaciones actuales
 - 1.2.1. Conceptos básicos del comportamiento organizacional
 - 1.2.2. Modelos de comportamiento organizacional
- 1.3. Fundamentos del comportamiento individual
 - 1.3.1. La naturaleza de las personas
 - 1.3.1.1. Diferencias individuales
 - 1.3.1.2. Las personas como un todo bio-psico-socio-cultural
 - 1.3.1.3. Conducta motivada
 - 1.3.1.4. Valor de la persona
 - 1.3.2. La personalidad
 - 1.3.2.1. Breve revisión de las teorías de la personalidad
 - 1.3.2.2. Determinantes de la personalidad
 - 1.3.2.3. Características de la personalidad
 - 1.3.3. Los sistemas de valores y la ética laboral

Resultados de Aprendizaje

- Reconocer a la organización como un sistema social a través de los diferentes modelos de comportamiento y su interrelación con el individuo.
- Distinguir los fundamentos del comportamiento humano como determinantes del funcionamiento de las organizaciones actuales.
- Distinguir el impacto del factor humano (personalidad del individuo y valores) como determinante del comportamiento de las organizaciones.

Actividades de Aprendizaje

1. Técnica de inducción: La organización. Cuadro comparativo

Bienvenido a la primera semana de trabajo de la asignatura Comportamiento organizacional. Esperamos que aproveches cada una de las actividades que se han preparado para conformar una verdadera experiencia de aprendizaje. Vas a comenzar tu recorrido participando en las siguientes actividades.

Semana 1, Tarea 1

Recuerda que el avance en tus estudios depende de tu determinación y actitud. Cada una de las actividades que finalices te lleva a alcanzar el objetivo trazado.

1. Realiza la lectura de [Introducción al comportamiento organizacional](#) (páginas 17-48) y [Fundamentos del comportamiento individual](#) (páginas 60-98) de manera individual para que puedas cumplir con la actividad solicitada y cuentes con la información pertinente.

Apóyate en la consulta de la lectura: [Las personas y las organizaciones](#).

2. Al tiempo que realizas la lectura, toma notas sobre los siguientes temas, esto para facilitar el desarrollo de la tarea a entregar posteriormente:

- La naturaleza de las organizaciones.
 - Las organizaciones como sistemas sociales.
 - El interés mutuo entre individuo y organización.
- Conceptos básicos del comportamiento organizacional.
- Modelos del comportamiento organizacional.

IMPORTANTE: Considera que en Internet encontrarás vasta información presentada en diferentes formatos, ya sea en artículos académicos, videos, blogs institucionales, revistas en línea, etc. Esta información puede convertirse en conocimiento dependiendo del proceso de análisis que apliques en su revisión. Revisa las **“Referencias web”** que se encuentran localizadas en el apartado **“Otros”** con la intención de enriquecer tu aprendizaje.

3. Después de realizar tu lectura, responde verdadero o falso a las aseveraciones que se presentan en: [Procesos del comportamiento organizacional](#)

4. Con la información que recopilaste a través de tu lectura, desarrolla la evidencia de logro **La organización. Cuadro sinóptico**, en el que presentarás los elementos principales del comportamiento organizacional mediante la identificación de los fundamentos del comportamiento humano y las características de los modelos de comportamiento organizacional. Recuerda que la característica principal de un cuadro sinóptico es que es similar a un esquema, es utilizado para graficar contenidos concretos, organizados en tamaño y forma por el sistema de llaves. Te recomendamos consultar el documento [Cuadro sinóptico](#).

5. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#), es necesario que la consultes antes de entregar tu tarea y utilices el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#).

6. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar guardado con el nombre: **"xyz_s1t1"**, en donde **"xx"** corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno, **"y"** a la primera letra de tu apellido materno y **"z"** a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s1t1.doc**.

7. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 135 min.

2. Lectura: Fundamentos del comportamiento. Esquema

Semana 1, Tarea 2

El ser humano constituye el nervio motor de toda organización. De allí la importancia que reviste, para cualquier estudio del fenómeno organizacional, el análisis de sus acciones y movimientos dentro de ella.

1. En esta actividad, debes realizar el **Fundamentos del comportamiento. Esquema** en donde organices la información sobre la manera en que interactúa y se comporta el ser humano dentro de las organizaciones. Recuerda que un esquema es un organizador gráfico que ayuda a colocar la información más relevante con adecuado impacto visual.

La siguiente lectura te proporcionará la información pertinente para elaborar la actividad, complementa con información que investigues por tu cuenta en otras fuentes:

[Fundamentos del comportamiento individual](#)

2. Refuerza tu aprendizaje resolviendo la actividad que se presenta en: [Comportamiento individual](#)

3. Considera el desarrollo de los siguientes puntos en tu esquema:

- Diferencias individuales.
- Las personas como un todo bio-psico-socio-cultural.
- Conducta motivada.
- Valor de la persona.

4. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

5. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar escrito con letra Arial a 11 puntos y ser guardado con el nombre: “**xyz_s1t2**”, en donde “**xx**” corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; “**y**” a la primera letra de tu apellido materno y, “**z**” a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería “**pelj_s1t2.doc**”.

6. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 135 min.

3. Lluvia de ideas: Impacto del factor humano en la organización. Foro

Semana 1, Tarea 3

Para realizar esta actividad deberás tener presente las instrucciones de tu tutor, quien decidirá si la actividad se llevará a cabo de manera individual, en cuyo caso deberás limitarte a la entrega del trabajo escrito o si será en equipo, si es este el caso presentarán la información recabada en un foro.

Observarás que las instrucciones hacen alusión al foro, en caso de trabajarla de manera individual, la ponderación designada sólo tendrá efecto en el trabajo escrito.

Esta actividad consta de dos fases, el resultado de ambas será un **trabajo escrito** sobre el Impacto del factor humano en la organización. Para la realización de este trabajo será necesaria la recopilación de información en fuentes confiables tales como libros, artículos académicos, diccionarios, así como sitios y recursos de Internet, además de tu entusiasmo y participación proactiva en el **Impacto del factor humano en la organización. Foro**.

1. Lee los textos que se revisaron previamente en las actividades precedentes:

- [Introducción al comportamiento organizacional](#)
- [Fundamentos del comportamiento individual](#)

Primera fase:

2. Ingresarán al **Foro: El factor humano como determinante en las organizaciones actuales** donde se desarrollará y organizará el trabajo. El **Impacto del factor humano en la organización. Foro** debe mostrar trabajo en equipo en el cual se fomente la participación constante y oportuna de cada uno de los integrantes, compromiso y responsabilidad. Se evaluarán las participaciones en el foro y la entrega final del trabajo escrito, el cual será enviado por el representante de cada equipo.

3. Cada integrante del equipo deberá generar una participación o comentar las respuestas y aportaciones de sus compañeros. Algunos aspectos a considerar en el foro son:

- Cumplimiento de acuerdo de participación.
- Aporte científico y analítico.
- Citas contextualizadas y en formato APA.
- Participación puntual.
- Respeto y tolerancia ante las ideas expuestas por los compañeros.

Segunda fase:

4. Consiste en redactar un trabajo escrito. El producto a entregar incluye portada, introducción (partes del trabajo, objetivo), sustento teórico (resumen de la revisión de literatura del tema y otras fuentes) debidamente referenciadas en el formato APA y las respuestas a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los elementos que toma en cuenta Gordon en su definición de comportamiento organizacional?
- ¿Cómo se define el comportamiento organizacional según Kreitner y Kinicki?
- ¿Cómo definen Davis y Newstrom el comportamiento organizacional?
- ¿Cuál es la finalidad del “Comportamiento organizacional” como la disciplina?

- En el comportamiento organizacional, de acuerdo con Kreitner/Kinicki, existen tres niveles básicos de análisis los cuáles son:
- Menciona los factores que conducen a la eficacia administrativa y organizacional según Likert.

5. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. El trabajo a entregar debe ser en Word y se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para reporte académico](#).

6. Después de elaborar el trabajo, envíalo con el nombre: "**xyz_s1t3**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo será: **pelj_s1t3.doc**.

7. Las dudas o comentarios que tengas al respecto de los temas de la unidad puedes enviarlas a tu tutor publicándolas en el Foro General de Dudas o también usar el correo interno.

Tiempo estimado de desarrollo: 150 min.

Recursos

e-book

Las personas y las organizaciones

Autor: Mazerosky, Portillo. Editorial: El Cid Editor | apuntes. Fecha de publicación: 2009.
Idioma: español. ISBN: Páginas: 16

[Ver recurso.](#)

Foro

Foro: El factor humano como determinante en las organizaciones actuales
En este espacio registrarán sus participaciones y conclusiones en equipo sobre el tema:
Factor humano como determinante en las organizaciones actuales. Utilicen este espacio para determinar el contenido que integrarán a su tarea en equipo. Esta actividad tiene valor de 2%. El foro estará abierto durante la semana 1.
Ver recurso.

Libro INITE digital

Introducción al comportamiento organizacional

Área editorial: Administración y negocios
Título de procedencia: *Administración 3*
Unidad: 1
Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Fundamentos del comportamiento individual

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 2

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Procesos del comportamiento organizacional

Se muestran diez ejercicios interactivos de falso o verdadero con retroalimentación.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Cuadro sinóptico

Se explica qué es un cuadro sinóptico; cuáles son sus características más importantes, cómo puede utilizarse para organizar la información, y qué herramientas digitales podrían ser útiles para elaborarlo; por ejemplo: Mindmister, Smart Draw,y Creately.

[Ver recurso.](#)

Comportamiento en el trabajo

Ejercicios que empiezan con un audio y texto que describe el comportamiento de las personas en el trabajo; se muestra una sopa de letras; a continuación dos cuadros con oraciones y conceptos para capturar en el espacio correspondiente (opciones).

[Ver recurso.](#)

Comportamiento individual

Ejercicio que a manera de memorama muestra conceptos y sus definiciones que se deben relacionar correctamente; contiene una tabla que lista lo anterior.

[Ver recurso.](#)

Cuadro comparativo

Se presenta la definición de cuadro comparativo; sugerencias para elaborarlo, ejemplos y diversas herramientas digitales que son útiles para generarlo.

[Ver recurso.](#)

Mediante la exposición de ejemplos de varias empresas se habla de comportamiento organizacional

Se muestran imágenes acompañadas de un audio, donde se muestra en un hipertexto su contenido y audio, asimismo, se tienen cuatro conceptos que se identifican en el texto al dar clic; más adelante se cuenta con más audio con preguntas y sus respuestas.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para reporte académico

Criterios de evaluación para reportes académicos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, introducción, procedimiento y metodología, resultados.

[Ver recurso.](#)

Evaluación de la unidad

Nombre	Evaluación Parcial	Evaluación Final
1 . La organización. Cuadro sinóptico	3.0%	
2 . Fundamentos del comportamiento. Esquema	4.0%	
3 . Impacto del factor humano en la organización. Foro		
Total:	9%	

Rúbricas

- [Rúbrica para Esquema o diagrama](#)
- Rúbrica para Participación en recurso colaborativo

Otros

Referencias web

Si requieres más información para desarrollar las evidencias solicitadas para la unidad 1 se te sugiere consultar el siguiente recurso en línea:

- ¿Qué es el comportamiento organizacional?. Slideshare. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.slideshare.net/rommyvc/qu-es-el-comportamiento-organizacional-presentation>.
- Soto, Lauro. Comportamiento organizacional. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.mitecnologico.com/Main/ComportamientoOrganizacional>.
- Antecedentes del comportamiento organizacional y del contrato psicológico. Capítulo 2. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.isis.ufg.edu.sv/wwwisis/documentos/TE/302.35-A489d/302.35-A489d-Capitulo%20II.pdf>.

Unidad 2. El aprendizaje, la motivación y el comportamiento

Introducción

En esta unidad estudiarás dos conceptos de gran importancia para entender el comportamiento de los individuos en las organizaciones: aprendizaje y motivación.

Aprendizaje es una de las principales bases del desarrollo humano, que nos ha permitido, en los ámbitos individual y social, mejorar nuestras condiciones de vida a través de la adopción de nuevas formas de comportamiento derivadas de la experiencia y el intercambio social.

La motivación es la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas propuestas, condicionadas por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual. Así, en el contexto laboral, los individuos más motivados tendrán mayor disposición para contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Estudiarás las teorías y prácticas motivacionales más comunes que pretenden inducir un comportamiento organizacional adecuado hacia el logro de objetivos y metas.

Contenido

- 2.1. ¿Qué es el aprendizaje?
- 2.2. Una herramienta administrativa: el modelado del comportamiento
- 2.3. Programas de reforzamiento
- 2.4. ¿Qué es la motivación?
 - 2.4.1. Una breve revisión a las teorías motivacionales
 - 2.4.1.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades
 - 2.4.1.2. Teoría de la motivación e higiene
 - 2.4.1.3. Teoría ERC (Existencia, Relación y Crecimiento)
 - 2.4.1.4. Teoría VIE
 - 2.4.1.5. Teoría de expectativa o circulación
- 2.5. Prácticas motivacionales y su relación con el comportamiento organizacional
 - 2.5.1. Administración por objetivos
 - 2.5.2. Modelo de comportamiento organizacional
 - 2.5.3. Programas de involucramiento

Resultados de Aprendizaje

- Distinguir los conceptos de aprendizaje y los principios del reforzamiento en las diferentes teorías del aprendizaje.
- Diferenciar las ideas y conceptos principales de las teorías motivacionales.
- Identificar las características y la función de las prácticas motivacionales en el comportamiento organizacional.

Actividades de Aprendizaje

1. Lectura: Aprendizaje y los principios de reforzamiento. Mapa conceptual

¡Bienvenido a la segunda semana de trabajo!

Semana 2, Tarea 1

El alcance de los resultados de aprendizaje establecidos, dependen de tu determinación y actitud. Sigue adelante, participa y cuida la puntualidad en la entrega de tus tareas.

En esta actividad, debes trabajar en el desarrollo de **Aprendizaje y los principios de reforzamiento. Mapa conceptual**. En éste organizarás la información referente a los principales conceptos e ideas de las teorías del aprendizaje y principios del reforzamiento, subrayando el impacto en el comportamiento del recurso humano que conforma una organización. Para ello, consulta el documento [mapa conceptual](#).

1. Realiza la lectura del texto que a continuación se indica, y que tiene como fin proporcionarte información para elaborar este mapa conceptual:

- [El aprendizaje, la motivación y el comportamiento](#)
- Tomando como referencia la lectura, resuelve la Autoevaluación que va de las páginas 148 a 151. Retroalimenta tus respuestas, revisando, una vez concluido tu ejercicio la resolución al mismo, contenida en la página 154.

2. Resuelve el siguiente ejercicio interactivo que tiene como finalidad reforzar lo que en tu lectura has revisado previamente: [Preguntas directas sobre reforzamiento y comportamiento en la empresa](#)

3. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

4. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar escrito con letra Arial a 11 puntos y ser guardado con el nombre: “**xyz_s2t1**”, en donde “**xx**” corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; “**y**” a la primera letra de tu apellido materno y, “**z**” a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería “**pelj_s2t1.doc**”.

5. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

IMPORTANTE: Recuerda que un mapa conceptual consta de una palabra central o concepto, en torno a la palabra central se dibujan de 5 a 10 ideas principales que se refieren a aquella palabra. A partir de cada una de las palabras derivadas, se dibujan a su vez de 5 a 10 ideas principales que se refieren a cada una de esas palabras. Consulta la sección de “**Referencias web**” para más información.

Tiempo estimado de desarrollo: 150 min.

2. Lectura: Las teorías de la motivación. Cuadro comparativo

Semana 2, Tarea 2

La motivación es un concepto crucial en el estudio de las organizaciones. Su relación con el desempeño individual, la satisfacción y la productividad la ha convertido en tópico esencial del comportamiento organizacional. Diversas teorías compiten por explicar el fenómeno de la motivación en el ambiente laboral, éstas son objeto de estudio de esta unidad.

En esta tarea se te solicita el diseño de: **Las teorías de la motivación. Cuadro comparativo**. Para ello consulta el documento [Cuadro comparativo](#).

1. Realiza la lectura de los textos que se proponen a continuación. Complementa revisando las sugerencias de la sección "Referencias web", y mediante la investigación y recopilación individual de información contenida en otras fuentes que realices por tu cuenta:

- [El aprendizaje, la motivación y el comportamiento](#) (páginas 125-137)
- [Motivos y motivación en la empresa](#) (páginas 87-256)

2. Una vez revisada dicha información, elabora un cuadro comparativo que presente las principales características de las teorías sobre la motivación. Para ello considera las siguientes cinco teorías:

- Teoría de la Jerarquía de necesidades.
- Teoría del factor dual.
- Teoría "X" y teoría "Y"
- Teoría de las expectativas.
- Teoría ERC.

La intención es mostrar la variedad y riqueza de los distintos enfoques. Tu cuadro deberá incluir los siguientes rubros:

- Representante(s) y año en que surge el estudio de la teoría.
- Postulados principales (cinco características de la teoría).
- Principales seguidores.
- Ventajas y desventajas.
- Ejemplo: caso práctico de su aplicación en alguna organización.

Al terminar tu cuadro redacta diez conclusiones personales respecto a lo aprendido en la revisión de este tema.

4. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que la consultes antes de entregar tu tarea.

5. Después de elaborar tu documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar guardado con el nombre: "**xxyz_s2t2**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s2t12.doc/ppt/jpg**.

6. Las dudas o comentarios al respecto de los temas de la unidad puedes publicarlas en el Foro General de Dudas o también usar el correo interno.

Tiempo estimado de desarrollo: 125 min.

3. Recapitulación: Estrategias de motivación en una organización. Resumen

Semana 2, Tarea 3

1. En esta actividad redactarás **Estrategias de motivación en una organización. Resumen**, donde deberás recapitular lo revisado en esta unidad, identificando y señalando las características y la función de las prácticas motivacionales en el comportamiento organizacional.

2. Para elaborarlo y cumplir con lo que se solicita debes leer los textos y responder a las preguntas que se presentan en:

- [El aprendizaje, la motivación y el comportamiento](#)
- [Preguntas directas sobre reforzamiento y comportamiento en la empresa](#)

3. Considera en su elaboración los siguientes aspectos:

- Aporte científico y analítico.
- Citas contextualizadas y en formato APA.
- Correcta redacción y ortografía.

4. Después de elaborar el trabajo, envíalo con el nombre: "**xyz_s2t3**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s2t3.doc**.

5. Si tienes dudas sobre ésta o alguna de las demás tareas, puedes consultar a tu tutor en el Foro General de Dudas o envíale un mensaje mediante la herramienta de la plataforma.

Tiempo estimado de desarrollo: 140 min.

Recursos

Clase bajo demanda

Motivación

Clase bajo demanda. Video sobre la motivación en relación con el comportamiento organizacional.

[Ver recurso.](#)

e-book

Motivos y motivación en la empresa

Autor: Vélaz Rivas, José Ignacio. Editorial: Ediciones Díaz de Santos. Fecha de publicación: 2008. Idioma: español. ISBN: 9788479782672. Páginas: 313

[Ver recurso.](#)

Foro

Foro: Estrategias de motivación en una organización

2. En este espacio registrarás tus participaciones identificando las características y la función de las prácticas motivacionales en el comportamiento organizacional. Esta actividad tiene valor de 2%. El foro estará abierto durante la semana 2.

Ver recurso.

Libro INITE digital

El aprendizaje, la motivación y el comportamiento

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 3

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: [http://www.espaciocente.com.mx/](http://www.espacidocente.com.mx/)

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Aprendizaje y motivación

Ejercicio para definir el aprendizaje y la automotivación mediante dos preguntas directas por contestar, apoyadas en pensamientos de personajes diversos.

[Ver recurso.](#)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

Preguntas directas sobre reforzamiento y comportamiento en la empresa

Preguntas interactivas directas con respuesta, diez, que se refieren a comportamiento organizacional y reforzamiento.

[Ver recurso.](#)

mapa conceptual

Se explica la utilidad que tienen los mapas conceptuales como una forma de representación del conocimiento. Se mencionan sus componentes y características, el procedimiento que debe seguirse para elaborarlo y un listado de herramientas digitales que son útiles para generar mapas conceptuales; por ejemplo: Mindemister y Smartdraw.

[Ver recurso.](#)

Cuadro comparativo

Se presenta la definición de cuadro comparativo; sugerencias para elaborarlo, ejemplos y diversas herramientas digitales que son útiles para generarlo.

[Ver recurso.](#)

Mapa de prácticas motivacionales y programas de involucramiento

Mapa conceptual interactivo del cual se desprenden diferentes conceptos y su significado partiendo de: prácticas motivacionales y programas de involucramiento.

[Ver recurso.](#)

Evaluación de la unidad

Nombre	Evaluación Parcial	Evaluación Final
1 . Aprendizaje y los principios de reforzamiento. Mapa conceptual	2.0%	
2 . Las teorías de la motivación. Cuadro comparativo	4.0%	
3 . Estrategias de motivación en una organización. Resumen	2.0%	
Total:	8%	

Rúbricas

- [Rúbrica para Plano, mapa o dibujo](#)
- [Rúbrica para Esquema o diagrama](#)
- [Rúbrica para Resumen](#)

Otros

Referencias web

Si requieres más información para desarrollar las evidencias solicitadas para esta unidad se te sugiere consultar los siguientes recursos en línea:

- El aprendizaje en la organizaciones. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.capitalemocional.com/articulos/Aprendiorganiza.pdf>.
- Comportamiento organizacional. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.mitecnologico.com/Main/ComportamientoOrganizacional>.
- Mapa conceptual. (Definición y ejemplos.) Recuperado el 3 de enero de 2012 de http://es.wikipedia.org/wiki/Mapa_conceptual y en <http://www.eduteka.org/pdfdir/MapasConceptuales.pdf>.

- Motivación en el trabajo. Recuperado el 3 de enero de 2012 de http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/motivaciontrabajo/.

Unidad 3. Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral

Introducción

La creciente búsqueda de homogeneidad de las organizaciones en contraste con la inclusión de diferentes grupos genera la necesidad de nuevas y diferentes competencias en sus líderes para lograr con éxito sus metas. Para aplicar el conocimiento especializado es necesario analizar y diagnosticar situaciones complejas que afectan el entorno.

En esta unidad estudiarás el impacto del estrés en los individuos al enfrentarse a diferentes situaciones y conflictos laborales afectando así su rendimiento y en consecuencia también sus actitudes. Por ello es que se ha considerado para esta unidad el estudio de los modelos de trabajo, el estrés, las actitudes de trabajo y la satisfacción laboral.

Contenido

- 3.1. El diseño modelos de trabajo
- 3.2. El estrés: consecuencia del mal diseño del trabajo
 - 3.2.1. Efectos del estrés
 - 3.2.2. Fuentes y manejo del estrés
- 3.3. Actitudes en el trabajo
 - 3.3.1. Funciones y efectos de las actitudes en el trabajo
 - 3.3.2. El cambio de actitudes
 - 3.3.3. Los sistemas de valores y la ética laboral
- 3.4. La satisfacción laboral
 - 3.4.1. Factores que influyen en la satisfacción laboral
 - 3.4.2. Teorías de la satisfacción laboral
 - 3.4.3. Métodos para determinar la satisfacción del individuo en el trabajo
 - 3.4.4. Beneficios de la satisfacción laboral
 - 3.4.5. El compromiso organizacional y sus efectos

Resultados de Aprendizaje

- Reconocer los principios de los modelos de trabajo.
- Definir las situaciones y elementos que inciden en el diseño del trabajo.
- Describir los factores y los métodos que determinan o influyen en la satisfacción laboral.
- Relacionar los beneficios de conocer los niveles de satisfacción laboral de los empleados con los efectos del compromiso organizacional.

Actividades de Aprendizaje

1. Lectura: Modelos de trabajo. Esquema

¡Buen trabajo! Estás por iniciar tu recorrido por la tercera unidad y semana de trabajo.

Semana 3, Tarea 1

La sección con las “Referencias web ” localizadas en el apartado **Otros** tiene la intención de apoyar esta experiencia de aprendizaje.

1. En esta actividad realiza **Modelos de trabajo. Esquema** . Para ello, consulta el documento [Cuadro sinóptico](#). Apóyate para su elaboración en la lectura y recuerda complementar investigando en fuentes adicionales:

- [Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral](#)

Recuerda que un esquema es herramienta para organizar la información cuyo fin es que el lector comprenda y sintetice un texto en forma gráfica. Además se combinan palabras, signos y ocupan un espacio único de modo proporcionado para que a simple vista podamos ubicar los temas centrales y captar el hilo conductor de la argumentación.

2. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

3. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar escrito con letra Arial a 11 puntos y ser guardado con el nombre: “**xyz_s3t1**”, en donde “**xx**” corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; “**y**” a la primera letra de tu apellido materno y, “**z**” a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería “**pelj_s3t1.doc**”.

4. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 190 min.

2. Buscar nueva información: Influencia de la satisfacción laboral en la organización. Trabajo escrito

Semana 3, Tarea 2

1. Esta actividad consta del desarrollo de un **Influencia de la satisfacción laboral en la organización. Trabajo escrito** sobre la influencia de la satisfacción laboral en la organización. Para la realización de este trabajo será necesaria la recopilación de información en otras fuentes además de las aquí propuestas, así como sitios y recursos de Internet.

2. Realiza la lectura y revisión de los siguientes recursos:

- [Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral](#)
- [Preguntas y respuestas sobre el comportamiento organizacional de los trabajadores](#)

3. Redacta un resumen que sintetice los puntos más importantes del tema. El cuerpo de tu trabajo estará conformado por introducción (una cuartilla), el desarrollo (3 cuartillas) y, cierre o conclusiones (1 cuartilla). Si se te facilita puedes colocar en el desarrollo algún esquema o gráfico que te ayude a sintetizar el contenido.

Complementa tu trabajo con la búsqueda de información en fuentes confiables. No olvides que las referencias deben estar citadas empleando el formato APA.

4. Consulta [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. El trabajo a entregar debe ser en Word y se evaluará de acuerdo a la [Métrica de desempeño para reporte académico](#).

5. Después de elaborar el trabajo, envíalo con el nombre: "**xyz_s3t2**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s3t2.doc**.

6. Las dudas o comentarios que tengas al respecto de los temas de la unidad puedes enviarlas a tu tutor publicándolas en el Foro General de Dudas o también usar el correo interno.

Tiempo estimado de desarrollo: 210 min.

Recursos

Foro

Foro: Influencia de la satisfacción laboral en la organización

1. En este espacio realizarán trabajo en equipo para describir los factores y los métodos que determinan o influyen en la satisfacción laboral, así como para establecer los beneficios de conocer los niveles de satisfacción laboral de los empleados con los efectos del compromiso organizacional. Esta actividad tiene valor de 4%. El foro estará abierto durante la semana 3. Ver recurso.

Libro INITE digital

Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 4

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciociente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

Cuadro sinóptico

Se explica qué es un cuadro sinóptico; cuáles son sus características más importantes, cómo puede utilizarse para organizar la información, y qué herramientas digitales podrían ser útiles para elaborarlo; por ejemplo: Mindmister, Smart Draw,y Creately.

[Ver recurso.](#)

Comportamiento organizacional, su mejora y los factores que influyen en él

Cuadro sinóptico interactivo que desglosa los conceptos de actitudes en el trabajo, estrés y satisfacción laboral con el puesto (factores, teorías, métodos, compromiso organizacional, beneficios) de forma interactiva.

[Ver recurso.](#)

Preguntas y respuestas sobre el comportamiento organizacional de los trabajadores

Cuestionario de cinco preguntas con respuestas (actitud-desempeño, estrés, actitud-compromiso organizacional, insatisfacción laboral, valores-actitudes).

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para reporte académico

Criterios de evaluación para reportes académicos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, introducción, procedimiento y metodología, resultados.

[Ver recurso.](#)

Evaluación de la unidad

Nombre	Evaluación Parcial	Evaluación Final
1 . Modelos de trabajo. Esquema	4.0%	
2 . Influencia de la satisfacción laboral en la organización. Trabajo escrito	4.0%	
Total:	8%	

Rúbricas

- [Rúbrica para Esquema o diagrama](#)
- [Rúbrica para Trabajo escrito](#)

Otros

Referencias web

Si requieres más información para desarrollar las evidencias solicitadas para esta unidad se te sugiere consultar los siguientes recursos en línea:

- Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>.
- Álvarez, Carlos. Universidad de Santiago de Compostela. Modelos de organización del trabajo. Apuntes de la materia Orgón y Métodos del trabajo. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.elergonomista.com/dom02.html>.
- El desarrollo de habilidades, valores y habilidades propuestos en la misión. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.itesm.mx/va/dide2/documentos/havs.pdf>.

Unidad 4. Comportamiento grupal y equipos de trabajo

Introducción

Colaboradores con personal a su cargo necesitan organizarse para poder cumplir con todas las funciones que les han sido conferidas; por ello la importancia de definir un grupo de trabajo, identificar los conceptos teóricos sobre la formación de equipos y comités. La tarea más importante para cualquier grupo a nivel laboral es establecer un propósito, desarrollar sus procesos y medidas de progreso relacionadas con el apego a las políticas prescritas por la administración del negocio.

Los líderes de una organización deben ser creativos e innovadores en la formación de equipos de trabajo, ya que en la medida que una organización cumpla con estos requerimientos podrá ser competitiva, satisfaciendo o sobre pasando las expectativas de sus clientes a la vez que mantienen una posición competitiva, logrando productos y servicios de calidad.

Contenido

- 4.1. Los grupos y equipos de trabajo
 - 4.1.1. Los grupos formales e informales
 - 4.1.2. Clasificación de los grupos
 - 4.1.3. Condiciones inter e intragrupal
 - 4.1.4. Tipos de equipos
 - 4.1.5. Formación de equipos de trabajo
 - 4.1.6. Problemas más comunes en los equipos de trabajo
 - 4.1.7. Características de los equipos de trabajo eficaces

Resultados de Aprendizaje

- Identificar las características y estructura que definen a los equipos, grupos y comités de trabajo.
- Describir las diferentes problemáticas de los equipos de trabajo a partir de su impacto en los niveles de eficiencia.
- Determinar diferentes estrategias hacia la formación de los equipos de trabajo.

Actividades de Aprendizaje

1. Lectura: Elementos de los grupos. Cuadro comparativo

¡Bienvenido a la cuarta unidad de esta asignatura!

Semana 4, Tarea 1

Tal como hemos revisado, el recurso humano de una organización y su rendimiento, son objeto de innumerables estudios, con el objeto de mejorar su eficiencia. Hemos revisado el comportamiento individual del ser humano, por lo que corresponde ahora establecer el impacto que tiene en el alcance de los objetivos organizacionales, la interacción en equipos y grupos de trabajo.

1. En esta actividad, debes realizar un **cuadro comparativo** en el que organices la información para definir los grupos y los equipos, identificar los elementos que los componen y su clasificación, sus diferencias y similitudes. Para ello, lee el siguiente documento [Cuadro comparativo](#). Después lee con atención [Comportamiento grupal y equipos de trabajo](#) y [Grupos y equipos de trabajo](#), lecturas que te proporcionarán información pertinente para elaborar **Elementos de los grupos. Cuadro comparativo** :

2. Complementa la información que integres en tu cuadro comparativo con la que te presenta los siguientes recursos interactivos: [Grupo y equipos de trabajo](#) y [Equipos de trabajo: Autoevaluación](#)

IMPORTANTE: Un cuadro comparativo es una tabla dividida en varias columnas (dos o más), cuyos títulos son diferentes conceptos relacionados, y su función es justamente comparar y hacer patentes las diferencias o similitudes entre los rubros considerados en el cuadro.

3. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

4. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar escrito con letra Arial a 11 puntos y ser guardado con el nombre: “**xxyz_s4t1**”, en donde “**xx**” corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; “**y**” a la primera letra de tu apellido materno y, “**z**” a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería “**pelj_s4t1.doc**”.

5. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 140 min.

2. Lectura: Problemas comunes en equipos de trabajo. Reporte de lectura

Semana 4, Tarea 2

1. La presente actividad Problemas comunes en equipos de trabajo. Reporte de lectura consiste en la revisión del tema: Formación de equipos de trabajo y los problemas más comunes que se presentan con ellos en la organización; es importante leer el texto

[Comportamiento grupal y equipos de trabajo](#) y que posteriormente participes en las actividades que se proponen en el recurso interactivo: [Grupo y equipos de trabajo](#)

2. Después de revisar el material elabora un reporte de lectura en el que des respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Qué es un equipo de trabajo?
- "Todos los equipos son grupos, pero no todos los grupos son equipo.", ¿cuál es tu opinión sobre esta afirmación?
- ¿Cuáles son los problemas a los que se enfrentan los equipos de trabajo?
- ¿Cuáles son las estrategias que deben considerar aplicar los equipos de trabajo para solucionar estos problemas? - Ejemplos.

3. Toma en cuenta los criterios que se presentan en el siguiente recurso [resumen](#) para elaborar tu reporte de manera correcta.

4. Se considerará de manera especial en la redacción de este reporte:

- Aporte científico y analítico

5. Esta actividad se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para reporte académico](#). Recuerda consultarla antes de realizar tu participación en el foro de discusión.

6. Podrás consultar a tu tutor para aclarar dudas sobre este tema en el Foro General de Dudas.

Tiempo estimado de desarrollo: 143 min.

3. Buscar nueva información: Estrategias para la formación de equipos. Diagrama

Semana 4, Tarea 3

Las organizaciones que alcanzan un alto nivel de desempeño, tienen una característica importante que las diferencia de aquellas que obtienen un rendimiento significativamente más bajo, ésta hace referencia a la integración de equipos de trabajo eficientes. En esta actividad aplicarás tus conocimientos sobre los temas trabajados y desarrollarás un diagrama en el que presentes propuestas de **Estrategias para la formación de equipos. Rutas estratégicas**.

1. Para esta actividad considera muy importante la revisión en su totalidad del texto: [Comportamiento grupal y equipos de trabajo](#), que te proporcionará información relevante y que puedes integrar en tu propuesta de diagrama.

2. También es muy importante que complementes tu trabajo con investigación en fuentes de información como libros, revistas, artículos y sitios electrónicos confiables sobre los temas:

- Tipos de grupos y equipos de trabajo.
- Formación de equipos de trabajo.
- Problemas más comunes en los equipos de trabajo.

- Características de los equipos eficaces de trabajo.

No olvides revisar la sección de "**Referencias web**", así como apoyarte en los contenidos trabajados en las actividades anteriores.

3. Una vez que hayas recuperado esta información, realiza un diagrama en el que presentes una propuesta de proceso, la ruta para la creación de un equipo de trabajo, ejemplificando las acciones que tú considerarías para lograr los objetivos de la organización desde el equipo que estás formando. Para ello, consulta el siguiente documento [Diagrama](#).

4. El formato de este diagrama depende de tu creatividad, considerando las siguientes indicaciones sobre los elementos que componen un diagrama:

- Un diagrama es una representación gráfica de un proceso.
- Los diagramas utilizan símbolos con significados bien definidos que representan los pasos del proceso, y representan el flujo de ejecución mediante flechas que conectan los puntos de inicio y de término.
- Un diagrama siempre tiene un único punto de inicio y un único punto de término.

5. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que la consultes antes de entregar tu tarea.

6. Después de elaborar tu documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: guardalo con el nombre: "**xxyz_s4t3**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu primer nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s4t3.doc/jpeg/ppt**

Tiempo estimado de desarrollo: 135 min.

Recursos

Foro

Foro: Problemas más comunes en los equipos de trabajo

1. En este espacio responderán a las preguntas generadoras: ¿Qué es un equipo de trabajo? "Todos los equipos son grupos, pero no todos los grupos son equipo." - ¿Cuál es tu opinión sobre esta afirmación? ¿Cuáles son los problemas a los que se enfrentan los equipos de trabajo? ¿Cuáles son las estrategias que deben considerar aplicar los equipos de trabajo para solucionar estos problemas? - Ejemplos. Esta actividad tiene valor de 3%. El foro estará abierto durante la semana 4.

Ver recurso.

Libro INITE digital

Comportamiento grupal y equipos de trabajo

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 5

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciociente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Grupos y equipos de trabajo

Área editorial: Maestría en docencia e innovación educativa

Título de procedencia: *Diseño y administración de las organizaciones*

Capítulo: 9

Edición: 2ª

ISBN: 978-970-21-0163-5

Páginas: 286

Obra completa disponible en: <http://www.espaciociente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

Grupo y equipos de trabajo

El recurso está dividido en dos partes: en una se presenta el esquema de las características, tipos, clasificación, etapas, y el desarrollo del tema equipos de trabajo; el segundo es un ejercicio de relacionar columnas sobre el tema.

[Ver recurso.](#)

Equipos de trabajo: Autoevaluación

El recurso está dividido en dos partes: en la primera se presenta un texto que habla sobre el trabajo en equipo y la importancia de éste; mientras que en la segunda se muestra la autoevaluación del tema con ejercicios de distintos tipos.

[Ver recurso.](#)

Cuadro comparativo

Se presenta la definición de cuadro comparativo; sugerencias para elaborarlo, ejemplos y diversas herramientas digitales que son útiles para generarlo.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para reporte académico

Criterios de evaluación para reportes académicos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, introducción, procedimiento y metodología, resultados.

[Ver recurso.](#)

Grupo y equipos de trabajo

El recurso está dividido en dos partes: en una se presenta el esquema de las características, tipos, clasificación, etapas, y el desarrollo del tema equipos de trabajo; el segundo es un ejercicio de relacionar columnas sobre el tema.

[Ver recurso.](#)

resumen

Se define al resumen como una exposición abreviada en la que se identifican los elementos esenciales de un texto. Se presentan sugerencias para elaborarlo y un listado de herramientas digitales útiles para desarrollar un resumen.

[Ver recurso.](#)

Diagrama

Se explica la utilidad de los diagramas para representar información de manera visual. Además de listar los elementos de uno, se sugiere un procedimiento para elaborarlo. También se incluyen ejemplos y herramientas digitales para elaborarlo, como Diagramly, Creately y Gliffy. A grandes rasgos, se explican las características de un diagrama de flujo.

[Ver recurso.](#)

Evaluación de la unidad

Nombre	Evaluación Parcial	Evaluación Final
1 . Elementos de los grupos. Cuadro comparativo	2.0%	
2 . Problemas comunes en equipos de trabajo. Reporte de lectura	3.0%	
3 . Estrategias para la formación de equipos. Rutas estratégicas	2.0%	
Total:	7%	

Rúbricas

- [Rúbrica para Esquema o diagrama](#)
- Rúbrica para Reporte de lectura

Otros

Referencias web

Si requieres más información para desarrollar las evidencias solicitadas para esta unidad se te sugiere consultar los siguientes recursos en línea:

- Directivo Coach en acción. Crear un equipo desde cero. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.articuloz.com/coaching-empresarial-articulos/directivo-coach-en-accion-crear-un-equipo-desde-cero-4892466.html>.

- Gil Rodríguez, Francisco. Revista del Colegio Oficial de Psicólogos. Eficacia de equipos de trabajo. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2536735> y en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2536735>.
- Tácticas para un trabajo en equipo eficaz. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.emprendedoresnews.com/tips/tacticas-para-un-trabajo-en-equipo-eficaz.html>.

Unidad 5. Liderazgo y toma de decisiones

Introducción

Se define el liderazgo como la capacidad de influir en las personas para que éstas se esfuercen voluntariamente y con entusiasmo en el cumplimiento de las metas organizacionales. En la medida en que una organización logre que sus directores sean líderes, es más seguro que alcancen sus objetivos. La teoría de que los grupos eficaces dependen del propio ajuste entre la interacción del líder con los subordinados y el grado de que la situación, da al líder el control y la influencia en un aspecto trascendente para el desarrollo exitoso de las actividades dentro de una organización.

En la presente unidad también se analizará la importancia de la toma de decisiones, oportuna y pertinente de parte de los líderes en una organización. Estudiarás diferentes tipos de problemas, los modelos, el proceso, y la toma de decisiones grupal.

Contenido

- 5.1. Concepto, funciones y componentes del liderazgo
 - 5.1.1. Funciones y habilidades del líder
 - 5.1.2. Fuentes de poder del líder
 - 5.1.3. Cadena de mando, autoridad y tramo de control
- 5.2. Estilos y teorías de liderazgo
- 5.3. El liderazgo centrado en valores
- 5.4. El nuevo perfil del líder
- 5.5. Problemas de liderazgo
- 5.6. Aspectos del liderazgo en México y su perfil
- 5.7. Toma de decisiones
 - 5.7.1. Conceptos y tipos de problemas
 - 5.7.2. Técnicas para la solución de problemas
 - 5.7.3. Proceso de solución de problemas
 - 5.7.4. Problemas frecuentes que competen al administrador
 - 5.7.5. Tipos y modelos en la toma de decisiones
 - 5.7.6. El modelo para optimizar la toma de decisiones
 - 5.7.7. El proceso de toma de decisiones
 - 5.7.8. Factores personales que influyen en las decisiones
 - 5.7.9. La toma de decisiones grupales

Resultados de Aprendizaje

- Exponer el concepto, funciones y componentes del liderazgo.
- Describir los diferentes estilos y teorías del liderazgo señalando sus ideas principales.

- Reconocer las características y perfil del nuevo líder en el ámbito general y en México.
- Exponer los diferentes procesos, técnicas, modelos y factores que intervienen en la toma de decisiones y resolución de problemas.

Actividades de Aprendizaje

1. Lectura: Concepto, funciones y componentes del liderazgo. Trabajo escrito

Semana 5, Tarea 1

Bienvenido. En la presente actividad revisarás puntualmente los conceptos principales de liderazgo, sus componentes y las teorías que lo estudian.

El liderazgo es un tema profundamente estudiado desde diversas perspectivas y disciplinas. Actualmente existen distintas teorías que lo definen y caracterizan. Todas, aunque con visión diferente, mantienen como premisa que el liderazgo es una manera de influir en los demás.

Hasta aquí hemos revisado el comportamiento de las personas en las organizaciones a nivel individual y grupal, pero ¿quién o quiénes son los responsables de encaminar las acciones del recurso humano y alinearlos a los objetivos de la organización?, ¿qué factores están involucrados en el alcance de estos resultados?

La respuesta a éstas y otras interrogantes las revisaremos en esta actividad, donde entenderás el liderazgo como una competencia indispensable en el manejo del personal dentro de las organizaciones.

1. Para esto, realizarás la evidencia de logro **Concepto, funciones y componentes del liderazgo. Ideas principales**, la cual se refiere al diseño y entrega de un trabajo escrito que consiste en un resumen. Para ello, consulta el documento [resumen](#) y posteriormente desarrolla los siguientes temas:

- Definición y conceptos de liderazgo.
- ¿Qué funciones desempeña el liderazgo dentro de las organizaciones?
- Funciones, habilidades y fuentes de poder de los líderes.
- Cadena de mando, autoridad y tramo de control.

2. Para realizar esta actividad y que tu trabajo cuente con información pertinente y adecuada, puedes apoyarte en los siguientes recursos:

- [Liderazgo](#)
- [Liderazgo](#)

3. Responde las preguntas que aparecen en el ejercicio interactivo: [Liderazgo \(preguntas por completar\)](#) y que tienen como finalidad hacer un repaso de lo leído en los recursos que revisaste.

4. Realiza una investigación por tu cuenta de los temas que anteriormente se mencionaron y que integrarás en tu trabajo escrito. Consulta la sección de **"Referencias web"**, en el

apartado **Otros**, además de otras fuentes como libros, artículos arbitrados, recursos en línea (Internet), diccionarios, etc.

5. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para reporte académico](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

6. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar escrito con letra Arial a 11 puntos y ser guardado con el nombre: **xxyz_s5t1**, en donde “xx” corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; “y” a la primera letra de tu apellido materno y, “z” a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s5t1.doc**.

7. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 125 min.

2. Buscar nueva información: Ejemplos de liderazgo. Webquest y presentación

Semana 5, Tarea 2

1. Ésta es una actividad que combina la investigación y selección de información en línea (metodología Webquest) sobre los temas que a continuación se mencionan y la integración de esta información en una presentación con diapositivas: **Ejemplos de liderazgo.**

Webquest y presentación de diapositivas para describir los diferentes estilos y teorías del liderazgo señalando ideas principales, características y perfil del nuevo líder.

Los temas o puntos a investigar son los siguientes:

- Teorías que estudian el liderazgo.
- Estilos del liderazgo.
- El nuevo perfil del líder.
- Problemas de liderazgo.
- El perfil del liderazgo en México diferencias y aspectos característicos.

2. Puedes apoyar y guiar tu investigación en línea con la información que te presentan los siguientes recursos y que previamente ya has revisado en actividades anteriores:

- [Liderazgo](#) (lectura).
- [Liderazgo](#) (recurso con ejercicios interactivos).
- [Líderes actuales, características indispensables](#)

Recuerda también revisar la sección "Referencias web".

3. Integra la información que hayas considerado pertinente y que cubre con lo solicitado en una presentación de diapositivas y que enviarás a tu tutor según el calendario señalado y la fecha límite de entrega. Esta presentación con diapositivas deberá considerar lo siguiente:

- Distribución de los temas, organización y textos.
- Simplicidad a lo largo de toda la presentación.
- Consistencia en el tipo de letra, tamaño y formato.
- Apariencia de las diapositivas: intercalar gráficas, con frases y listados, fotos o imágenes.
- Ser cuidadoso con el uso de los colores.

IMPORTANTE: Recuerda que esta presentación depende mucho de tu creatividad y la distribución de la información que consideraste previamente.

4. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la información y apartados que se solicitan en la **-R2935-**. Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

5. Después de elaborar esta presentación con diapositivas, envíala a tu tutor con las siguientes características: guárdala con el nombre: **xyz_s5t2**, en donde "xx" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "y" a la primera letra de tu apellido materno y, "z" a la primera letra de tu primer nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un archivo de PowerPoint, el nombre del archivo sería **pelj_s5t2.ppt**. El tutor publicará tu trabajo en la plataforma acorde a la fecha límite que establece el calendario de entregas para que tus demás compañeros puedan acceder a esta presentación.

6. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 135 min.

3. Recapitulación: El proceso de toma de decisiones. Diagrama

Semana 5, Tarea 3

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se elige una de las distintas alternativas o formas para resolver situaciones, en este caso dentro de la organización, orientadas a la resolución de problemas y el logro de objetivos.

Para esta actividad que contempla el desarrollo de la evidencia de logro **El proceso de toma de decisiones. Diagrama** es importante que sigas las siguientes indicaciones:

1. Identifica las ideas principales sobre los siguientes temas, algunos de ellos ya se han trabajado en esta semana en las actividades anteriores sobre los siguientes temas:

- Conceptos y tipos de problemas.
- Técnicas para la resolución de problemas.
- Proceso de solución de problemas.

- Problemas frecuentes que competen al administrador en una organización.
- Tipos y modelos en la toma de decisiones.
- Proceso de toma de decisiones y factores personales que influyen en las decisiones.
- Toma de decisiones grupales.

2. Una vez que hayas tomado nota de las ideas principales sobre estos temas diseña un diagrama, donde presentes los elementos que deben ser considerados en la toma de decisiones, entendida ésta como un proceso. Para ello, consulta el siguiente documento [Diagrama](#).

El estilo de este diagrama será una presentación gráfica que contenga texto, descripciones, pasos a seguir, actividades, responsables, misma que estará apoyada en imágenes, figuras y conectores.

3. Revisa el siguiente material y recursos para guiar y apoyar tus actividades hacia el diseño, cumplimiento y entrega de tu tarea, éstos tienen la finalidad de presentarte información pertinente sobre los temas mencionados:

- [Liderazgo](#)
- [Análisis de mapa conceptual: vínculo entre la planeación y la toma de decisiones](#)
- [Solución de problemas y toma de decisiones](#)

4. Antes de entregar tu tarea descarga el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), en él encontrarás información acerca de los criterios de entrega del trabajo.

5. Esta evidencia se evaluará de acuerdo con la: [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#), consúltala antes de realizar y entregar tu tarea o evidencia de aprendizaje.

6. Después de elaborar el ensayo, envíalo a tu tutor con las siguientes características: guárdalo con el nombre: "**xyz_s5t3**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s5t3.doc**.

7. Podrás consultar a tu tutor para aclarar dudas sobre este tema en el Foro General de Dudas.

Tiempo estimado de desarrollo: 155 min.

Recursos

Libro INITE digital

Liderazgo

Área editorial: Administración y negocios
Título de procedencia: *Administración 3*
Unidad: 7

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: [http://www.espaciociente.com.mx/](http://www.espacidocente.com.mx/)

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Liderazgo

El objeto de aprendizaje contiene un mapa conceptual que despliega el desarrollo y del tema de liderazgo, que incluye también características y definiciones.

[Ver recurso.](#)

Liderazgo (preguntas por completar)

Cuestionario interactivo de opción múltiple con retroalimentación a manera de hipertexto.

[Ver recurso.](#)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para reporte académico

Criterios de evaluación para reportes académicos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, introducción, procedimiento y metodología, resultados.

[Ver recurso.](#)

resumen

Se define al resumen como una exposición abreviada en la que se identifican los elementos esenciales de un texto. Se presentan sugerencias para elaborarlo y un listado de herramientas digitales útiles para desarrollar un resumen.

[Ver recurso.](#)

Liderazgo

El recurso muestra un ejercicio cuyo tema es el liderazgo, así como un mapa conceptual sobre la clasificación del mismo.

[Ver recurso.](#)

Líderes actuales, características indispensables

Se muestran dos logotipos interactivos, mediante los cuales se despliegan varios conceptos, acompañados de una tabla por completar referente a características indispensables en los líderes actuales.

[Ver recurso.](#)

Análisis de mapa conceptual: vínculo entre la planeación y la toma de decisiones

Se presentan los indicadores que debe considerar una planeación y que son: objetivos, principios, tipos, factores, herramientas y técnicas, con una descripción de la clasificación de cada uno. Orienta al estudiante a relacionar el concepto de planeación con el de toma de decisiones, mediante la secuencia de los elementos que presenta como parte de la planeación.

[Ver recurso.](#)

Decisiones grupales, factores clave, ventajas, desventajas

Cuadro sinóptico interactivo con hipertextos. Contiene dos preguntas con respuestas relacionadas con la ética en la toma de decisiones.

[Ver recurso.](#)

Solución de problemas y toma de decisiones

Interactivo que muestra la situación y las consecuencias de Euro Disney, de las que se desprenden preguntas con respuestas y esquema. Incluye un interactivo del modelo para optimizar la toma de decisiones. Cuenta con nodos que contienen hipertextos de situación y consecuencias.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

Toma de decisiones, conceptos

Crucigrama interactivo que contiene algunos de los conceptos básicos referentes a la toma de decisiones. Las respuestas incluyen hipertexto.

[Ver recurso.](#)

Diagrama

Se explica la utilidad de los diagramas para representar información de manera visual.

Además de listar los elementos de uno, se sugiere un procedimiento para elaborarlo.

También se incluyen ejemplos y herramientas digitales para elaborarlo, como Diagramly, Creately y Gliffy. A grandes rasgos, se explican las características de un diagrama de flujo.

[Ver recurso.](#)

Evaluación de la unidad

Nombre	Evaluación Parcial	Evaluación Final
1 . Concepto, funciones y componentes del liderazgo. Ideas principales	2.0%	
2 . Ejemplos de liderazgo. Webquest y presentación de diapositivas	4.0%	
3 . El proceso de toma de decisiones. Diagrama	3.0%	
Total:	9%	

Rúbricas

- [Rúbrica para Trabajo escrito](#)
- [Rúbrica para Esquema o diagrama](#)

Otros

Referencias web

Si requieres más información para desarrollar las evidencias solicitadas para esta unidad se te sugiere consultar los siguientes recursos en línea:

- Consejos de los expertos para realizar presentaciones efectivas. Blog Eduteka. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.eduteka.org/GuiaPresentaciones.php3>.
- Talgam, Itay. Lead like the great conductors. Recuperado el 3 de enero de 2012 de http://www.ted.com/talks/itay_talgam_lead_like_the_great_conductors.html.
- Liderazgo - Ejercicio en el que se ilustran algunos conceptos de las teorías clásicas del liderazgo. Blog El sitio de Juan. Recuperado el 3 de enero de 2012 de http://psicologiasocial.uab.es/juan/index.php?option=com_content&view=article&id=14:liderazgo&catid=3:laboratorio&Itemid=141.

Unidad 6. Cambio y desarrollo organizacional

Introducción

El cambio es una variable constante: Quien no cambia o no acepta los cambios, se vuelve obsoleto y tarde o temprano desaparece.

Cambia el entorno cultural, económico, político, tecnológico, legislativo, la competencia. Entonces debe cambiar la forma en que hacemos, conceptualizamos y dirigimos los negocios. Aferrarse a antiguas fórmulas es la llave hacia el fracaso y las empresas deben aprender a visualizar sus productos, sus mercados, su organización y recursos de diferente forma, según los tiempos que se viven, para hacer frente a nuevos retos donde prevalecerá aquel que sea capaz de adaptarse mejor, quien sea capaz de innovar; de planear y solucionar con creatividad.

En esta unidad estudiarás los conceptos del cambio, el desarrollo organizacional, la investigación del comportamiento organizacional, la resistencia al cambio, así como las medidas que llevan a la productividad y la calidad.

Contenido

- 6.1. La organización, la estructura y los ambientes organizacionales
- 6.2. El cambio organizacional
- 6.3. Agente de cambio
 - 6.3.1. Agentes de cambio internos y externos
 - 6.3.2. Las cualidades y funciones del agente de cambio
- 6.4. Planeando e implementando el cambio
 - 6.4.1. Los enfoques del cambio
 - 6.4.2. El proceso de cambio
- 6.5. Resistencia al cambio
- 6.6. Desarrollo organizacional (DO)
 - 6.6.1. Técnicas de desarrollo organizacional
 - 6.6.2. El modelo de desarrollo organizacional
 - 6.6.3. Algunos resultados del desarrollo organizacional
- 6.7. Otras técnicas de cambio y desarrollo organizacional hacia la productividad y la calidad

Resultados de Aprendizaje

- Reconocer los agentes y las fuerzas internas y externas del cambio.

- Identificar el proceso de planeación e implementación del cambio organizacional.
- Identificar los modelos y las técnicas del desarrollo organizacional.

Actividades de Aprendizaje

1. Buscar nueva información: El cambio organizacional y sus agentes. Mapa mental

Bienvenido a la Unidad 6, Cambio y desarrollo organizacional. Recuerda que el avance en tus estudios depende, en gran medida, de tu determinación y actitud. ¡Sigue adelante!

Semana 6, Tarea 1

1. En esta actividad se te solicita que desarrolles **El cambio organizacional y sus agentes. Mapa mental**, donde estructures y presentes información relacionada con los agentes que motivan el cambio en las organizaciones. Los siguientes recursos tienen como fin proporcionarte la información necesaria para elaborar la actividad:

- [Cambio y desarrollo organizacional](#)
- [Estructura organizacional](#)
- [Cambio organizacional](#)
- [El cambio y desarrollo organizacional](#)

Considera los siguientes aspectos en la construcción del mapa mental:

- Aspectos que motivan el cambio en las organizaciones.
- El recurso humano y la resistencia al cambio.
- Ventajas y desventajas de generar cambios.

2. Al elaborar esta actividad recuerda que un mapa mental es un gráfico que presenta conceptos e ideas principales, haciendo uso de palabras clave e ilustraciones. Sé creativo en su diseño, compaginando la información estudiada y el esfuerzo por presentarla de manera clara. Para ello, consulta el documento [mapa mental](#).

3. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

4. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: guárdalo con el nombre: "**xyz_s6t1**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu primer nombre; por ejemplo, si tu nombre es Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s6t1.doc**.

5. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 120 min.

2. Preguntas reflexivas: El cambio organizacional. Cuestionario

Semana 6, tarea 2

1. En esta actividad deberás responder preguntas relacionadas con el Cambio y el desarrollo organizacional, entregando así en un trabajo escrito tus respuestas a **El cambio organizacional. Cuestionario**. Dicho trabajo se va a apoyar en las siguientes lecturas y en tu experiencia, así como en investigación realizada por tu cuenta:

- [Cambio y desarrollo organizacional](#)
- [Cambios dentro de la organización](#)

2. Las siguientes son las preguntas que debes integrar a tu trabajo escrito con sus respectivas respuestas:

- a) El cambio organizacional es el proceso por medio del cual las organizaciones se mueven de su estado actual a un estado futuro deseado para incrementar su efectividad y asegurar su:
- b) El proceso por medio del cual las organizaciones se mueven de su estado actual a un estado futuro deseado para incrementar su efectividad y asegurar su supervivencia se refiere a:
- c) El cambio organizacional es el proceso por medio del cual las organizaciones para incrementar su efectividad y asegurar su supervivencia se mueven de su estado actual a un estado:
- d) ¿Qué aspectos debe atender el cambio organizacional planeado?
- e) ¿Cuáles son las dos categorías del cambio organizacional?
- f) De todas las clases de cambio revolucionario, la mejor opción para el éxito a largo plazo de una organización, pero también la más riesgosa ha sido la:
- h) ¿Qué es lo que está forzando a las organizaciones a cambiar?
- i) ¿Cuáles son las fuerzas externas para el cambio organizacional?
- j) Menciona las fuerzas internas que inciden en el cambio organizacional.

3. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para reporte académico](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

4. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar escrito con letra arial de 11 puntos y ser guardado con el nombre: **xyyz_s6t2**, en donde “xx” corresponde a las primeras 2 letras de tu apellido paterno, “y” la primera letra de tu apellido materno y “z” la primera letra de tu primer nombre; por ejemplo, si tu nombre es Juan Pérez López y tu tarea es un documento de word, el nombre del archivo sería **pelj_s6t2.doc**.

5. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro general de dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 95 min.

3. Buscar nueva información: Elementos del desarrollo organizacional. Fichas

Semana 6, Tarea 3

1. Lee con detenimiento el siguiente material y resalta lo más importante con referencia a los modelos y las técnicas del desarrollo organizacional. Se ha trabajado previamente con este recurso, retómalo prestando especial atención en el tema que se solicita:

- [Cambio y desarrollo organizacional](#)

2. Desarrollarás para cada uno de los modelos y técnicas de desarrollo organizacional una ficha con la información más importante, esto para cumplir con la evidencia de logro **Los elementos del desarrollo organizacional. Fichas** .

3. Complementa la información que incluyas en cada una de las fichas de resumen con datos o ideas que identifiques, realizando investigación en otras fuentes por tu cuenta, libros, recursos en línea o artículos de revistas académicas. Recuerda incluir en tus fichas la bibliografía de las fuentes consultadas, haciendo uso del formato APA.

4. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para resumen](#). Es necesario que la consultes antes de entregar tu tarea. No olvides usar el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#) como modelo para la presentación de tu documento.

5. Después de elaborar tu trabajo, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debes guardarlo con el nombre: "**xyz_s6t3**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu primer nombre; por ejemplo, si tu nombre es Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería **pelj_s6t3.doc**.

6. Consulta a tu tutor para aclarar dudas, en el Foro General de Dudas.

Tiempo estimado de desarrollo: 95 min.

4. Recapitulación: Trabajo Integrador Final (parte 1). Trabajo escrito

Semana 6, Trabajo Integrador Final, parte 1

Esta actividad consiste en la recapitulación de los temas revisados para su aplicación, en un sentido más propositivo.

Deberás diseñar una propuesta de presentación en diapositivas que se complementará con la información de las siguiente unidad. Se espera que esta presentación sintetice lo hasta ahora trabajado y te permita integrarlo con los contenidos de la última unidad.

Para su elaboración:

1. Identifica las ideas principales de los contenidos revisados en estas semanas. Considera los siguientes puntos:

- Definición de comportamiento organizacional.
- Impacto del factor humano en la organización.
- Procesos de aprendizaje y motivación y su relación con el comportamiento humano.
- Programas de reforzamiento.
- Actitudes en el trabajo, diseño de modelos de trabajo, el impacto del estrés en el comportamiento organizacional, actitudes y satisfacción laboral.
- Comportamiento grupal y equipos de trabajo, diferencias entre un grupo y un equipo de trabajo, dinámica de grupos, resolución de conflictos.
- Liderazgo y toma de decisiones, funciones y habilidades de un líder, estilos y teorías del liderazgo, proceso de toma de decisiones y solución de problemas.
- Cambio y desarrollo organizacional, estructura de las organizaciones, el cambio, agentes de cambio, planeación e implementación del cambio, resistencia y desarrollo organizacional.

2. Además de los recursos previamente utilizados y revisados, consulta la sección "**Referencias web**". Los que a continuación se listan son recursos que consultaste en unidades anteriores:

- [Introducción al comportamiento organizacional](#)
- [Fundamentos del comportamiento individual](#)
- [El aprendizaje, la motivación y el comportamiento](#)
- [Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral](#)
- [Comportamiento grupal y equipos de trabajo](#)
- [Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral](#)
- [Cambio y desarrollo organizacional](#)

Además de un correcto análisis y síntesis de los contenidos, tu presentación deberá tener las siguientes características:

Atributos de fondo:

- Creatividad.
- Correcta organización y distribución de los temas.

Atributos de forma:

- Consistencia en el tipo de letra, tamaño y formato
- Apariencia y congruencia de las diapositivas: intercalar gráficas con frases y listados, fotos o imágenes.
- No saturar de contenido.
- Uso adecuado de los colores.

3. Después de elaborar tu documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar guardado con el nombre: "**xxyz_tif1**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de PowerPoint, el nombre del archivo sería **pelj_tif1.ppt**.

4. Tu tutor revisará la presentación y te retroalimentará con el objetivo de que tu segunda entrega integre las recomendaciones o sugerencias que observe.

Tiempo estimado de desarrollo: 110 min.

Recursos

Libro INITE digital

Cambio y desarrollo organizacional

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 9

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciociente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Estructura organizacional

Área editorial: Maestría en docencia e innovación educativa

Título de procedencia: *Diseño y administración de las organizaciones*

Capítulo: 2

Edición: 2ª

ISBN: 978-970-21-0163-5

Páginas: 286

Obra completa disponible en: <http://www.espaciociente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Cambio organizacional

Área editorial: Talleres de Desarrollo de Habilidades Profesionales

Título de procedencia: *Consultoría de negocios, profesor*

Capítulo: 4

Edición: 1ª

ISBN: 978-970-21-0200-7

Páginas: 54

Obra completa disponible en: <http://www.espaciociente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 4

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Comportamiento grupal y equipos de trabajo

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 5

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

El aprendizaje, la motivación y el comportamiento

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 3

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Fundamentos del comportamiento individual

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 2

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Introducción al comportamiento organizacional

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 1

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Liderazgo

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 7

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: [http://www.espaciocente.com.mx/](http://www.espacidocente.com.mx/)

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

El cambio y desarrollo organizacional

El recurso presenta el tema del cambio y desarrollo organizacional a través de un ejemplo y algunas frases que invitan a la reflexión.

[Ver recurso.](#)

mapa mental

Se explica detalladamente la utilidad que tienen los mapas mentales como una forma de representación del conocimiento. Se mencionan sus componentes y características, el procedimiento que debe seguirse para elaborarlo y un listado de herramientas deigitaes que son útiles para generar mapas mentales; por ejemplo: Mindemister y Smartdraw.

[Ver recurso.](#)

Cambios dentro de la organización

El recurso despliega una serie de elementos que muestran esquemas, mapas conceptuales, definiciones; asimismo, incluyen ejercicios de diferentes tipos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para reporte académico

Criterios de evaluación para reportes académicos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, introducción, procedimiento y metodología, resultados.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para resumen

Esquema con los criterios para evaluar resumen, se incluyen: la organización de la información, ortografía, puntuación y gramática, la exposición de las ideas, así como la identificación de las ideas principales y secundarias.

[Ver recurso.](#)

ficha de trabajo

Lineamientos generales para realizar una Ficha de trabajo. Se sugiere un procedimiento para realizarlo y se presentan diversos ejemplos a manera de imágenes. Este documento también

sugiere herramientas digitales para la elaboración de las fichas de trabajo; por ejemplo: Memorylifter.

[Ver recurso.](#)

Evaluación de la unidad

Nombre	Evaluación Parcial	Evaluación Final
1 . El cambio organizacional y sus agentes. Mapa mental	2.0%	
2 . El cambio organizacional. Cuestionario	4.0%	
3 . Los elementos del desarrollo organizacional. Fichas	2.0%	
4 . Intervención organizacional. Trabajo Integrador Final, parte 1		20.0%
Total:	28%	

Rúbricas

- [Rúbrica para Plano, mapa o dibujo](#)
- [Rúbrica para Resolución de ejercicios](#)
- [Rúbrica para Elaboración de fichas](#)
- [Rúbrica para Trabajo escrito](#)

Otros

Referencias web

Si requieres más información para desarrollar las evidencias solicitadas para esta unidad se te sugiere consultar los siguientes recursos en línea:

- Gaynor, Eric. (2003). Monografias.com. Desarrollo organizacional y cambio organizacional: ¿Qué es?. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.monografias.com/trabajos26/desarrollo-organizacional-definiciones/desarrollo-organizacional-definiciones.shtml>.
- Gaynor, Eric. (2003). Fases de desarrollo organizacional. Recuperado el 3 de enero de 2012 de http://www.theodinstitute.org/ebooks/cambio_organizacional_y_desarrollo_organizacional.pdf.
- Piedrahita, carlos. (2005). Universida de Antioquia. El cambio organizacional y las experiencias emocionales de las personas. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/260/1/CambioOrganizacionalExperienciaEmocionalPersonas.pdf>.

Unidad 7. Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden

Introducción

El aprendizaje organizacional es un concepto ampliamente utilizado en las grandes corporaciones, valorado actualmente hasta convertirse en un elemento fundamental de su desarrollo. Supone un margen competitivo entre las organizaciones, dentro de una nueva forma de gestión en los negocios. Las empresas que aprenden no ocultan que dicho aprendizaje viene marcado por el contexto, que determinará si una organización progresa más que otra, dentro de una concepción de la organización como sistema abierto al entorno.

El éxito de una empresa depende en gran medida de un proceso eficaz de aprendizaje organizacional, basado en la inteligencia, conocimientos teórico-técnicos y el esfuerzo individual/colectivo de los miembros de una organización.

A lo largo de esta unidad estudiarás el concepto del aprendizaje organizacional, las organizaciones que aprenden, el modelo general de aprendizaje organizacional, el caso de nuestro país, los estándares educativos, factores culturales, la cultura organizacional y el aprendizaje.

Contenido

- 7.1. Conceptos fundamentales
 - 7.1.1. Aprendizaje organizacional
 - 7.1.2. Organizaciones que aprenden
- 7.2. Modelo general de aprendizaje organizacional
- 7.3. El caso de México
 - 7.3.1. Los estándares educativos
 - 7.3.2. Los factores culturales
- 7.4. La cultura organizacional y el aprendizaje

Resultados de Aprendizaje

- Diferenciar el aprendizaje organizacional de la organización que aprende.
- Describir el modelo general del aprendizaje organizacional y los tres paradigmas que intervienen en éste.
- Explicar la relación entre cultura y aprendizaje organizacional.

Actividades de Aprendizaje

1. Lectura: Aprendizaje organizacional y organización que aprende. Esquema

Semana 7, Tarea 1

Recuerda que la vasta información que proporciona Internet representa un apoyo al conocimiento, dependiendo del uso y proceso de análisis que apliques sobre ésta. Por favor, revisa las “Referencias Web de la unidad” que se encuentran localizados en el apartado “Otros” con la intención de enriquecer tu aprendizaje.

1. En esta actividad, la tarea que deberás entregar y que se identificará como **Aprendizaje organizacional y la organización que aprende. Esquema**, se refiere al desarrollo de un gráfico a modo de tabla comparativa en el que señales las diferencias entre el aprendizaje organizacional y la organización que aprende. Para ello, consulta el siguiente documento [Cuadro comparativo](#).

Para apoyarte en la realización de esta tarea, lee con atención la información que se presenta en: [Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden](#)

2. Sigue las instrucciones y participa en las actividades que te presentan a continuación en los ejercicios interactivos sobre aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden. Estas actividades te ayudarán a aterrizar los conceptos y complementar tu tarea a entregar:

- [Aprendizaje organizacional, repaso](#)
- [Aprendizaje organizacional \(ejemplos\)](#)
- [Aprendizaje organizacional \(caso PIPSA, EDS\)](#)

3. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para esquema o diagrama](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

4. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: guardalo con el nombre: “**xyz_s7t1**”, en donde “**xx**” corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; “**y**” a la primera letra de tu apellido materno y, “**z**” a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería “**pelj_s7t1.doc**”.

5. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 105 min.

2. Lectura: Modelo general de aprendizaje organizacional. Resumen

Semana 7, Tarea 2

¿Quiénes dirigen los procesos de aprendizaje en una organización?, ¿qué contribuye a desarrollar los procesos de aprendizaje? Cuando una organización es dirigida en forma eficaz se enfoca mediante la visión de largo plazo, establece estrategias y propósitos de ubicación frente a futuro frente a la competencia y el entorno. Estas decisiones y procesos del aprendizaje organizacional se tratarán en esta actividad: **El modelo general del aprendizaje organizacional. Resumen**, en la que describirás el modelo general del aprendizaje organizacional y los tres paradigmas que intervienen en éste.

1. En la presente actividad debes generar un **resumen** en relación al proceso de selección del modelo general del aprendizaje dentro de la organización y su importancia. Para ello, consulta el siguiente documento [resumen](#) y después lee con atención: [Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden](#), (páginas 457-462) para identificar las ideas principales y desarrollar tu tarea.

2. Complementa tu trabajo con información de otras fuentes y ejemplifica los conceptos e ideas que los recursos aquí integrados presentan. No limites tu creatividad, integra gráficos, esquemas o links hacia videos.

3. A continuación, en esta clase con visión global, se presenta una entrevista con David Garvin y Amy Edmondson, ambos profesores en la Escuela de Negocios de la Universidad de Harvard. En ella hablan sobre cómo las organizaciones generan aprendizaje, aplicando estas nuevas experiencias y conocimientos hacia su propio crecimiento y desarrollo, para matenerse a la vanguardia y ser altamente competitivas. Presta atención a este video e integra a tu resumen las ideas principales, conceptos mencionados y la importancia del aprendizaje organizacional y la organización que aprende:

4. Consulta el [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), el cual explica cómo debe estar elaborado tu documento. Este trabajo se evaluará de acuerdo con la [Métrica de desempeño para reporte académico](#). Es necesario que consultes esta documentación antes de entregar tu tarea.

5. Después de elaborar el documento, envíalo a tu tutor con las siguientes características: debe estar escrito con letra Arial a 11 puntos y ser guardado con el nombre: “**xyz_s7t2**”, en donde “**xx**” corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; “**y**” a la primera letra de tu apellido materno y, “**z**” a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería “**pelj_s7t2.doc**”.

6. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Tiempo estimado de desarrollo: 90 min.

3. Recapitulación: La cultura y el aprendizaje organizacional. Ensayo

¡Buen trabajo! has llegado a la **Semana 7, Tarea 3!**

1. Para ampliar la información acerca del tema, realiza una investigación en diferentes fuentes documentales, a fin de reafirmar lo que hasta ahora has aprendido sobre el aprendizaje organizacional y las organizaciones que aprenden.

2. A partir de la información revisada con anterioridad, realiza el **La cultura y el aprendizaje organizacional. Ensayo**, en él además de considerar lo previamente estudiado, deberás explicar la relación que se da entre la cultura y el aprendizaje organizacional. Para ello, consulta el siguiente documento [Ensayo](#) y realiza la lectura de [Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden](#) (páginas 462-474), en dónde se plantea el caso de México y el impacto de la cultura en el establecimiento de los valores en la organización, las dimensiones de la cultura organizacional, y la relación cultura-aprendizaje.

3. Revisa con atención el siguiente caso de aprendizaje organizacional en el Instituto Mexicano del Seguro Social y responde las preguntas que al final se presentan para integrarlas a tu tarea: [IMSS: estudio de caso](#)

4. Recuerda: antes de entregar tu tarea descarga el archivo [Formato para entregas de trabajos UTEL](#), en el que encontrarás la información necesaria acerca de los criterios de entrega del trabajo.

5. Esta evidencia se evaluará de acuerdo con la: [Métrica de desempeño para ensayo](#). Recuerda consultarla antes de realizar y entregar tu tarea o evidencia de aprendizaje.

6. Después de elaborar el ensayo, envíalo a tu tutor con las siguientes características: Ser guardado con el nombre: "**xyz_s7t3**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de Word, el nombre del archivo sería "**pelj_s7t3.doc**".

7. Podrás consultar a tu tutor para aclarar dudas sobre este tema en el foro general de dudas.

Tiempo estimado de desarrollo: 80 min.

4. Recapitulación: Trabajo de Integración Final (parte 2). Presentación

Buen trabajo, has llegado a la segunda y última entrega de tu presentación con diapositivas. Esta ocasión integra el contenido de la unidad 7 con la presentación anterior, incorporando las observaciones que realizó tu tutor como retroalimentación a la misma.

1. Identifica las ideas principales trabajadas con el material de la unidad sobre los siguientes temas:

- Aprendizaje organizacional.
- Organizaciones que aprenden.
- Modelo general de aprendizaje organizacional.
- Diferencia entre aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden.
- Panorama y contexto en México.
- La cultura organizacional y el aprendizaje.

Recuerda complementar tu trabajo con información de otras fuentes de consulta, ya sea con tu investigación en Internet, libros, artículos y otros recursos.

Éstas son las lecturas en las que puedes apoyar el diseño y desarrollo de esta entrega:

- [Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden](#)
- [Cambio y desarrollo organizacional](#)

2. Tal como en la primera versión de tu presentación, respeta los siguientes criterios en la entrega de tu presentación:

- Distribución de los temas, organización y textos.
- Claridad y síntesis de textos a lo largo de toda la presentación.
- Consistencia en el tipo de letra, tamaño y formato.

- Apariencia de las diapositivas: Intercalar gráficas, con frases y listados, fotos o imágenes.
- Ser cuidadoso con el uso de los colores.

3. Después de elaborar la actividad, envíala a tu tutor con las siguientes características: debe estar guardado con el nombre: "**xyz_tif2**", en donde "**xx**" corresponde a las primeras dos letras de tu apellido paterno; "**y**" a la primera letra de tu apellido materno y, "**z**" a la primera letra de tu nombre; por ejemplo, si te llamas Juan Pérez López y tu tarea es un documento de PowerPoint, el nombre del archivo sería **pelj_tif2.ppt**.

4. Esta tarea se evaluará de acuerdo con la: [Métrica de desempeño para exposiciones](#). Recuerda consultarla antes de realizar y entregar tu evidencia de aprendizaje.

5. Cuando requieras asesoría sobre la actividad a realizar, participa en el Foro General de Dudas o envía mensajes a través del correo interno del tutor.

Felicidades, ¡gracias por el esfuerzo y dedicación demostrados durante el curso!

Tiempo estimado de desarrollo: 145 min.

Recursos

Libro INITE digital

Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 10

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciociente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Cambio y desarrollo organizacional

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 9

Edición: 5ª

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciociente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Aprendizaje organizacional, repaso

Ejercicio interactivo de relación de columnas, relativo al aprendizaje organizacional.

[Ver recurso.](#)

Aprendizaje organizacional (caso PIPSA, EDS)

Preguntas interactivas con guía de respuestas referentes al aprendizaje organizacional, basadas en dos casos de empresas (PIPSA, EDS).

[Ver recurso.](#)

Aprendizaje organizacional (ejemplos)

Conceptos interactivos con una breve explicación, ejemplos y preguntas, cuenta con un audio de reflexión.

[Ver recurso.](#)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

Cuadro comparativo

Se presenta la definición de cuadro comparativo; sugerencias para elaborarlo, ejemplos y diversas herramientas digitales que son útiles para generarlo.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para reporte académico

Criterios de evaluación para reportes académicos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, introducción, procedimiento y metodología, resultados.

[Ver recurso.](#)

resumen

Se define al resumen como una exposición abreviada en la que se identifican los elementos esenciales de un texto. Se presentan sugerencias para elaborarlo y un listado de herramientas digitales útiles para desarrollar un resumen.

[Ver recurso.](#)

IMSS: estudio de caso

El recurso muestra un caso de aprendizaje organizacional en el IMSS; al final se hacen un par de preguntas en las que se pide al usuario tomar una decisión en el análisis y justificar su respuesta. El recurso da retroalimentación.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para ensayo

Criterios de evaluación para ensayos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, estructura, congruencia del contenido con el tema, precisión y análisis.

[Ver recurso.](#)

Ensayo

Se define al ensayo como un estilo literario propio de la prosa. Incluye un apartado que explica cómo realizar un ensayo, cómo citar las fuentes de información y herramientas digitales para elaborarlo.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para exposiciones

Esquema con los principales aspectos para evaluar exposiciones, incluye las siguientes dimensiones: organización del equipo, expresión oral, expresión corporal, estructuración de la exposición, calidad del contenido, calidad y pertinencia de los materiales

[Ver recurso.](#)

Evaluación de la unidad

Nombre	Evaluación Parcial	Evaluación Final
1 . Aprendizaje organizacional y la organización que aprende. Esquema	3.0%	
2 . El modelo general del aprendizaje organizacional. Resumen	3.0%	
3 . La cultura y el aprendizaje organizacional. Ensayo	5.0%	
4 . Trabajo Integrador Final, parte 2. Presentación con diapositivas		20.0%
Total:	31%	

Rúbricas

- [Rúbrica para Esquema o diagrama](#)
- [Rúbrica para Resumen](#)
- [Rúbrica para Ensayo](#)
- [Rúbrica para Demostración](#)

Otros

Referencias web

Si requieres más información para desarrollar las evidencias solicitadas para esta unidad se te sugiere consultar los siguientes recursos en línea:

- Gómez, María. (2008). Aprendizaje organizacional. Proceso Promotor de Aprendizaje Colectivo... Mostrarles cómo pescar es mucho mejor. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://mariamercedesgomez.blogspot.com/>.
- Carrión, Juan. Aprendizaje organizativo. Recuperado el 3 de enero de 2012 de http://www.gestiondelconocimiento.com/conceptos_aprendizajeorganizativo.htm.
- Moguel, Manuel de Jesús. Aprendizaje organizacional: Naturaleza, evolución y perspectivas. Estudio de caso de cuatro organizaciones en México. Recuperado el 3 de enero de 2012 de <http://www.eumed.net/tesis/2011/mjml/indice.htm>.

Recursos

Clase bajo demanda

Motivación

Clase bajo demanda. Video sobre la motivación en relación con el comportamiento organizacional.

[Ver recurso.](#)

e-book

Las personas y las organizaciones

Autor: Mazerosky, Portillo. Editorial: El Cid Editor | apuntes. Fecha de publicación: 2009. Idioma: español. ISBN: Páginas: 16

[Ver recurso.](#)

Motivos y motivación en la empresa

Autor: Vélaz Rivas, José Ignacio. Editorial: Ediciones Díaz de Santos. Fecha de publicación: 2008. Idioma: español. ISBN: 9788479782672. Páginas: 313

[Ver recurso.](#)

Foro

Foro: El factor humano como determinante en las organizaciones actuales

En este espacio registrarán sus participaciones y conclusiones en equipo sobre el tema:

Factor humano como determinante en las organizaciones actuales. Utilicen este espacio para determinar el contenido que integrarán a su tarea en equipo. Esta actividad tiene valor de 2%. El foro estará abierto durante la semana 1.

Ver recurso.

Foro: Estrategias de motivación en una organización

2. En este espacio registrarás tus participaciones identificando las características y la función de las prácticas motivacionales en el comportamiento organizacional. Esta actividad tiene valor de 2%. El foro estará abierto durante la semana 2.

Ver recurso.

Foro: Influencia de la satisfacción laboral en la organización

1. En este espacio realizarán trabajo en equipo para describir los factores y los métodos que determinan o influyen en la satisfacción laboral, así como para establecer los beneficios de conocer los niveles de satisfacción laboral de los empleados con los efectos del compromiso organizacional. Esta actividad tiene valor de 4%. El foro estará abierto durante la semana 3.

Ver recurso.

Foro: Problemas más comunes en los equipos de trabajo

1. En este espacio responderán a las preguntas generadoras: ¿Qué es un equipo de trabajo? "Todos los equipos son grupos, pero no todos los grupos son equipo." - ¿Cuál es tu opinión sobre esta afirmación? ¿Cuáles son los problemas a los que se enfrentan los equipos de trabajo? ¿Cuáles son las estrategias que deben considerar aplicar los equipos de trabajo para solucionar estos problemas? - Ejemplos. Esta actividad tiene valor de 3%. El foro estará abierto durante la semana 4.

Ver recurso.

Libro INITE digital

Introducción al comportamiento organizacional

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 1

Edición: 5^a

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espacidocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Fundamentos del comportamiento individual

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 2

Edición: 5^a

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

El aprendizaje, la motivación y el comportamiento

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 3

Edición: 5^a

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Actitudes en el trabajo y satisfacción laboral

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 4

Edición: 5^a

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Comportamiento grupal y equipos de trabajo

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 5
Edición: 5ª
ISBN: 978-607-454-005-5
Páginas: 486
Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Grupos y equipos de trabajo

Área editorial: Maestría en docencia e innovación educativa
Título de procedencia: *Diseño y administración de las organizaciones*
Capítulo: 9
Edición: 2ª
ISBN: 978-970-21-0163-5
Páginas: 286
Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Liderazgo

Área editorial: Administración y negocios
Título de procedencia: *Administración 3*
Unidad: 7
Edición: 5ª
ISBN: 978-607-454-005-5
Páginas: 486
Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Cambio y desarrollo organizacional

Área editorial: Administración y negocios
Título de procedencia: *Administración 3*
Unidad: 9
Edición: 5ª
ISBN: 978-607-454-005-5
Páginas: 486
Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Estructura organizacional

Área editorial: Maestría en docencia e innovación educativa
Título de procedencia: *Diseño y administración de las organizaciones*
Capítulo: 2
Edición: 2ª
ISBN: 978-970-21-0163-5
Páginas: 286
Obra completa disponible en: <http://www.espaciocente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Cambio organizacional

Área editorial: Talleres de Desarrollo de Habilidades Profesionales

Título de procedencia: *Consultoría de negocios, profesor*

Capítulo: 4

Edición: 1^a

ISBN: 978-970-21-0200-7

Páginas: 54

Obra completa disponible en: <http://www.espaciociente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Aprendizaje organizacional y organizaciones que aprenden

Área editorial: Administración y negocios

Título de procedencia: *Administración 3*

Unidad: 10

Edición: 5^a

ISBN: 978-607-454-005-5

Páginas: 486

Obra completa disponible en: <http://www.espaciociente.com.mx/>

[Ver recurso.](#)

Presentación (ppt. Flash, etcétera)

Procesos del comportamiento organizacional

Se muestran diez ejercicios interactivos de falso o verdadero con retroalimentación.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para esquema o diagrama

Esquema con los principales aspectos para evaluar esquemas o diagramas, incluye las siguientes dimensiones: apariencia, organización, ortografía, puntuación y gramática, representación del proceso o idea, calidad de los gráficos empleados, calidad de la i

[Ver recurso.](#)

Formato para entregas de trabajos UTEL

Se ofrece un formato para la presentación de trabajos.

[Ver recurso.](#)

Cuadro sinóptico

Se explica qué es un cuadro sinóptico; cuáles son sus características más importantes, cómo puede utilizarse para organizar la información, y qué herramientas digitales podrían ser útiles para elaborarlo; por ejemplo: Mindmister, Smart Draw,y Creately.

[Ver recurso.](#)

Comportamiento en el trabajo

Ejercicios que empiezan con un audio y texto que describe el comportamiento de las personas en el trabajo; se muestra una sopa de letras; a continuación dos cuadros con con oraciones y conceptos para capturar en el espacio correspondiente (opciones).

[Ver recurso.](#)

Comportamiento individual

Ejercicio que a manera de memorama muestra conceptos y sus definiciones que se deben relacionar correctamente; contiene una tabla que lista lo anterior.

[Ver recurso.](#)

Cuadro comparativo

Se presenta la definición de cuadro comparativo; sugerencias para elaborarlo, ejemplos y diversas herramientas digitales que son útiles para generarlo.

[Ver recurso.](#)

Mediante la exposición de ejemplos de varias empresas se habla de comportamiento organizacional

Se muestran imágenes acompañadas de un audio, donde se muestra en un hipertexto su contenido y audio, asimismo, se tienen cuatro conceptos que se identifican en el texto al dar clic; más adelante se cuenta con más audio con preguntas y sus respuestas.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para reporte académico

Criterios de evaluación para reportes académicos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, introducción, procedimiento y metodología, resultados.

[Ver recurso.](#)

Aprendizaje y motivación

Ejercicio para definir el aprendizaje y la automotivación mediante dos preguntas directas por contestar, apoyadas en pensamientos de personajes diversos.

[Ver recurso.](#)

Preguntas directas sobre reforzamiento y comportamiento en la empresa

Preguntas interactivas directas con respuesta, diez, que se refieren a comportamiento organizacional y reforzamiento.

[Ver recurso.](#)

mapa conceptual

Se explica la utilidad que tienen los mapas conceptuales como una forma de representación del conocimiento. Se mencionan sus componentes y características, el procedimiento que debe seguirse para elaborarlo y un listado de herramientas digitales que son útiles para generar mapas conceptuales; por ejemplo: Mindemister y Smartdraw.

[Ver recurso.](#)

Cuadro comparativo

Se presenta la definición de cuadro comparativo; sugerencias para elaborarlo, ejemplos y diversas herramientas digitales que son útiles para generarlo.

[Ver recurso.](#)

Mapa de prácticas motivacionales y programas de involucramiento

Mapa conceptual interactivo del cual se desprenden diferentes conceptos y su significado partiendo de: prácticas motivacionales y programas de involucramiento.

[Ver recurso.](#)

Comportamiento organizacional, su mejora y los factores que influyen en él

Cuadro sinóptico interactivo que desglosa los conceptos de actitudes en el trabajo, estrés y satisfacción laboral con el puesto (factores, teorías, métodos, compromiso organizacional, beneficios) de forma interactiva.

[Ver recurso.](#)

Preguntas y respuestas sobre el comportamiento organizacional de los trabajadores
Cuestionario de cinco preguntas con respuestas (actitud-desempeño, estrés, actitud-compromiso organizacional, insatisfacción laboral, valores-actitudes).

[Ver recurso.](#)

Grupo y equipos de trabajo

El recurso está dividido en dos partes: en una se presenta el esquema de las características, tipos, clasificación, etapas, y el desarrollo del tema equipos de trabajo; el segundo es un ejercicio de relacionar columnas sobre el tema.

[Ver recurso.](#)

Equipos de trabajo: Autoevaluación

El recurso está dividido en dos partes: en la primera se presenta un texto que habla sobre el trabajo en equipo y la importancia de éste; mientras que en la segunda se muestra la autoevaluación del tema con ejercicios de distintos tipos.

[Ver recurso.](#)

Grupo y equipos de trabajo

El recurso está dividido en dos partes: en una se presenta el esquema de las características, tipos, clasificación, etapas, y el desarrollo del tema equipos de trabajo; el segundo es un ejercicio de relacionar columnas sobre el tema.

[Ver recurso.](#)

resumen

Se define al resumen como una exposición abreviada en la que se identifican los elementos esenciales de un texto. Se presentan sugerencias para elaborarlo y un listado de herramientas digitales útiles para desarrollar un resumen.

[Ver recurso.](#)

Diagrama

Se explica la utilidad de los diagramas para representar información de manera visual. Además de listar los elementos de uno, se sugiere un procedimiento para elaborarlo. También se incluyen ejemplos y herramientas digitales para elaborarlo, como Diagramly, Creately y Gliffy. A grandes rasgos, se explican las características de un diagrama de flujo.

[Ver recurso.](#)

Liderazgo

El objeto de aprendizaje contiene un mapa conceptual que despliega el desarrollo y del tema de liderazgo, que incluye también características y definiciones.

[Ver recurso.](#)

Liderazgo (preguntas por completar)

Cuestionario interactivo de opción múltiple con retroalimentación a manera de hipertexto.

[Ver recurso.](#)

Liderazgo

El recurso muestra un ejercicio cuyo tema es el liderazgo, así como un mapa conceptual sobre la clasificación del mismo.

[Ver recurso.](#)

Líderes actuales, características indispensables

Se muestran dos logotipos interactivos, mediante los cuales se despliegan varios conceptos, acompañados de una tabla por completar referente a características indispensables en los líderes actuales.

[Ver recurso.](#)

Análisis de mapa conceptual: vínculo entre la planeación y la toma de decisiones
Se presentan los indicadores que debe considerar una planeación y que son: objetivos, principios, tipos, factores, herramientas y técnicas, con una descripción de la clasificación de cada uno. Orienta al estudiante a relacionar el concepto de planeación con el de toma de decisiones, mediante la secuencia de los elementos que presenta como parte de la planeación.

[Ver recurso.](#)

Decisiones grupales, factores clave, ventajas, desventajas
Cuadro sinóptico interactivo con hipertextos. Contiene dos preguntas con respuestas relacionadas con la ética en la toma de decisiones.

[Ver recurso.](#)

Solución de problemas y toma de decisiones
Interactivo que muestra la situación y las consecuencias de Euro Disney, de las que se desprenden preguntas con respuestas y esquema. Incluye un interactivo del modelo para optimizar la toma de decisiones. Cuenta con nodos que contienen hipertextos de situación y consecuencias.

[Ver recurso.](#)

Toma de decisiones, conceptos
Crucigrama interactivo que contiene algunos de los conceptos básicos referentes a la toma de decisiones. Las respuestas incluyen hipertexto.

[Ver recurso.](#)

El cambio y desarrollo organizacional
El recurso presenta el tema del cambio y desarrollo organizacional a través de un ejemplo y algunas frases que invitan a la reflexión.

[Ver recurso.](#)

mapa mental

Se explica detalladamente la utilidad que tienen los mapas mentales como una forma de representación del conocimiento. Se mencionan sus componentes y características, el procedimiento que debe seguirse para elaborarlo y un listado de herramientas digitales que son útiles para generar mapas mentales; por ejemplo: Mindemister y Smartdraw.

[Ver recurso.](#)

Cambios dentro de la organización
El recurso despliega una serie de elementos que muestran esquemas, mapas conceptuales, definiciones; asimismo, incluyen ejercicios de diferentes tipos.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para resumen
Esquema con los criterios para evaluar resumen, se incluyen: la organización de la información, ortografía, puntuación y gramática, la exposición de las ideas, así como la identificación de las ideas principales y secundarias.

[Ver recurso.](#)

ficha de trabajo

Lineamientos generales para realizar una Ficha de trabajo. Se sugiere un procedimiento para realizarlo y se presentan diversos ejemplos a manera de imágenes. Este documento también sugiere herramientas digitales para la elaboración de las fichas de trabajo; por ejemplo: Memorylifter.

[Ver recurso.](#)

Aprendizaje organizacional, repaso

Ejercicio interactivo de relación de columnas, relativo al aprendizaje organizacional.

[Ver recurso.](#)

Aprendizaje organizacional (caso PIPSA, EDS)

Preguntas interactivas con guía de respuestas referentes al aprendizaje organizacional, basadas en dos casos de empresas (PIPSA, EDS).

[Ver recurso.](#)

Aprendizaje organizacional (ejemplos)

Conceptos interactivos con una breve explicación, ejemplos y preguntas, cuenta con un audio de reflexión.

[Ver recurso.](#)

IMSS: estudio de caso

El recurso muestra un caso de aprendizaje organizacional en el IMSS; al final se hacen un par de preguntas en las que se pide al usuario tomar una decisión en el análisis y justificar su respuesta. El recurso da retroalimentación.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para ensayo

Criterios de evaluación para ensayos, se incluyen los aspectos: formato y ortografía, estructura, congruencia del contenido con el tema, precisión y análisis.

[Ver recurso.](#)

Ensayo

Se define al ensayo como un estilo literario propio de la prosa. Incluye un apartado que explica cómo realizar un ensayo, cómo citar las fuentes de información y herramientas digitales para elaborarlo.

[Ver recurso.](#)

Métrica de desempeño para exposiciones

Esquema con los principales aspectos para evaluar exposiciones, incluye las siguientes dimensiones: organización del equipo, expresión oral, expresión corporal, estructuración de la exposición, calidad del contenido, calidad y pertinencia de los materiales

[Ver recurso.](#)

Rúbricas

- [Rúbrica para Esquema o diagrama](#)
- [Rúbrica para Participación en recurso colaborativo](#)
- [Rúbrica para Plano, mapa o dibujo](#)
- [Rúbrica para Resumen](#)
- [Rúbrica para Trabajo escrito](#)
- [Rúbrica para Reporte de lectura](#)
- [Rúbrica para Resolución de ejercicios](#)
- [Rúbrica para Elaboración de fichas](#)
- [Rúbrica para Ensayo](#)
- [Rúbrica para Demostración](#)