

1. Datos Generales de la asignatura

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

2. Presentación

Caracterización de la asignatura

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

Intención didáctica

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

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

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

En el tercer tema se le brindan las herramientas para la toma de decisiones en la resolución de problemas organizacionales, a partir de elegir los sucesos relevantes, obviar los que no lo son y analizar las relaciones entre ellos.

El cuarto tema busca desarrollar habilidades en el estudiante que le permitan identificar los conflictos, su manejo y solución a través de técnicas de negociación, por lo que se sugiere se desarrolle a manera de taller. Para finalizar en la quinta unidad con el tema de desarrollo organizacional, se busca que el estudiante comprenda la importancia de la cultura organizacional, el cambio, los procesos de cambio y su impacto en las organizaciones y los individuos.

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Evento
Instituto Tecnológico de Puebla del 8 al 12 de junio de 2009	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Ciudad Juárez, Cuautitlán Izcalli, León, Pabellón de Arteaga, Puebla, Querétaro, Tehuacán, Tijuana, Tlaxco y Toluca.	Reunión Nacional de Diseño e Innovación Curricular para el Desarrollo y Formación de Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería en Gestión Empresarial, Ingeniería en Logística, Ingeniería en Nanotecnología y Asignaturas Comunes.
Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez del 27 de abril de 2009 al 1 de mayo de 2009.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Ciudad Juárez, Cuautitlán Izcalli, León, Pabellón de Arteaga, Puebla, Querétaro, Tehuacán, Tijuana, Tlaxco y Toluca.	Reunión Nacional de Diseño e Innovación Curricular para el Desarrollo y Formación de Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería en Logística e Ingeniería en Nanotecnología.
Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec del 9 al 13 de noviembre de 2009.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Ciudad Juárez, Cuautitlán Izcalli, León, Puebla, Querétaro, Tehuacán y Tijuana.	Reunión Nacional de Diseño e Innovación Curricular para el Desarrollo y Formación de Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería en Materiales, Ingeniería Mecánica e Ingeniería Industrial.
Instituto Tecnológico de Aguascalientes del 15 al 18 de junio de 2010.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Ciudad Juárez, León, Pabellón de Arteaga, Puebla, Querétaro, Tehuacán y Tijuana	Reunión nacional de implementación curricular de las carreras de Ingeniería en Gestión Empresarial e Ingeniería en Logística y fortalecimiento curricular de las asignaturas comunes por área de conocimiento para los planes de estudio actualizados del SNEST.
Instituto Tecnológico de Cd. Juárez, del 27 al 30 de noviembre de 2012.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Cd. Juárez, Cuautitlán Izcalli, Gustavo A. Madero, León, Oriente del Estado de Hidalgo, Puebla, Querétaro, Tehuacán, Toluca.	Reunión Nacional de Seguimiento Curricular de los Programas en Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería Industrial, Ingeniería en Logística, Ingeniería Civil y Arquitectura.
Instituto Tecnológico de Toluca, del 10 al 13 de febrero de 2014.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Cd. Juárez, Tlalnepantla y Toluca.	Reunión de Seguimiento Curricular de los Programas Educativos de Ingenierías, Licenciaturas y Asignaturas

		Comunes del SNIT.
Tecnológico Nacional de México, del 25 al 26 de agosto de 2014.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Aguascalientes, Apizaco, Boca del Río, Celaya, Cerro Azul, Cd. Juárez, Cd. Madero, Chihuahua, Coacalco, Coatzacoalcos, Durango, Ecatepec, La Laguna, Lerdo, Matamoros, Mérida, Mexicali, Motúl, Nuevo Laredo, Orizaba, Pachuca, Poza Rica, Progreso, Reynosa, Saltillo, Santiago Papasquiaro, Tantoyuca, Tlalnepantla, Toluca, Veracruz, Villahermosa, Zacatecas y Zacatepec. Representantes de Petróleos Mexicanos (PEMEX).	Reunión de trabajo para la actualización de los planes de estudio del sector energético, con la participación de PEMEX.

4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia específica de la asignatura
<ul style="list-style-type: none"> • Autogestiona su desarrollo personal a través del fortalecimiento de su autoestima y potencialidades para que adquiera conciencia de sí mismo y del papel que desempeña en la sociedad. • Identifica y relaciona la importancia de la actuación individual y en equipo para potenciar su propio desempeño y el de los demás miembros del equipo. • Conoce y aplica herramientas para la toma de decisiones, considerando a los individuos que intervienen en ellas. • Desarrolla habilidades en la identificación, manejo y solución de conflictos. • Identifica y analiza la importancia de la cultura organizacional, el cambio, los procesos de cambio y su impacto en las organizaciones y los individuos

5. Competencias previas

<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación oral y escrita

6. Temario

No.	Nombre de temas	Subtemas
1	Desarrollo humano	1.1. El Desarrollo Humano Integral 1.1.1 Desarrollo Físico 1.1.2 Desarrollo Cognoscitivo 1.1.3 Desarrollo Emocional y Espiritual 1.1.4 Desarrollo Social 1.2. El individuo 1.2.1 Habilidades 1.2.2 Personalidad 1.2.3 Aprendizaje



		<ul style="list-style-type: none"> 1.2.4 Valores 1.2.6 Actitudes 1.2.7 Emociones 1.2.8 Empatía 1.2.9 Inteligencia 1.2.10 Motivación 1.3 Hábitos de la gente eficaz 1.4 Tipos de pensamiento
2	Los individuos en las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> 2.1. El grupo <ul style="list-style-type: none"> 2.1.1. Definición y clasificación 2.1.2. Etapas del desarrollo del grupo 2.1.3. Recursos de los miembros del grupo 2.1.4. Estructura del grupo 2.2. Equipos de trabajo <ul style="list-style-type: none"> 2.2.1 Equipos versus grupos 2.2.2 Tipos de equipos 2.2.3 Creación de equipos de alto rendimiento 2.2.4 Transformación de los individuos en elementos de equipo 2.3. Comunicación <ul style="list-style-type: none"> 2.3.1 Funciones de la comunicación 2.3.2 El proceso de comunicación 2.3.3 Bases de la comunicación 2.3.4 Tipos de comunicación <ul style="list-style-type: none"> 2.3.4.1 Intrapersonal 2.3.4.2 Interpersonal 2.3.4.3 Agresiva 2.3.4.4 Pasiva 2.3.4.5 Activa 2.3.4.6 Asertiva 2.3.4.7 Multicultural 2.3.5 Canales de Percepción 2.4. Liderazgo <ul style="list-style-type: none"> 2.4.1 Definición 2.4.2 Liderazgo y poder 2.4.3 Teorías de liderazgo 2.4.4 Teorías del comportamiento 2.4.5 Teoría de las contingencias
3	La toma de decisiones en las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Definición de decisión 3.2 Tipos de decisión 3.3 Pasos del proceso de toma de decisiones 3.3 Elementos y procedimientos que dificultan la decisión

		3.4 Recomendaciones para tomar una decisión efectiva. 3.5 Toma de decisiones en equipo.
4	Conflicto y negociación	4.1 Definición 4.2 Tipos de conflicto 4.3 Técnicas de solución de conflictos 4.4 Negociación
5	Desarrollo organizacional	5.1 Cultura organizacional 5.1.1 Cambio organizacional 5.1.2 Fuerzas para el cambio 5.1.3 Administración del cambio planeado 5.1.4 Resistencias al cambio 5.1.5 Enfoques para administrar el cambio organizacional 5.1.6 Satisfacción en el trabajo

7. Actividades de aprendizaje de los temas

1 Desarrollo humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce las perspectivas de estudio sobre el desarrollo humano, sus dimensiones y la importancia de la ética en el estudio de éste para que tome conciencia de su comportamiento personal y social • Identifica los elementos que favorecen el desarrollo emocional y espiritual para procurar su fortalecimiento y adecuada aplicación en su persona <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis • Capacidad de organizar y planificar • Comunicación oral y escrita • Habilidades básicas de manejo de la computadora • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas • Solución de problemas • Toma de decisiones. • Competencias interpersonales • Capacidad crítica y autocrítica • Trabajo en equipo • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar y elaborar un mapa conceptual sobre las perspectivas del desarrollo humano • En plenaria analizar la contribución de las diferentes perspectivas en la comprensión del desarrollo humano • Investigar y elaborar un mapa mental sobre las dimensiones del desarrollo humano • En plenaria, discutir las dimensiones que conforman el desarrollo humano integral • Lectura comentada de los 7 hábitos de la gente altamente efectiva y ejercicio personal de aplicación de cada uno de los hábitos • Elaborar el FODA personal y desarrollar de un proyecto de vida personal que incluya objetivos y medios para lograrlo

<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de investigación • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad) • Habilidad para trabajar en forma autónoma • Búsqueda de logro. 	
2 Los individuos en las organizaciones	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica y relaciona la importancia de la actuación individual y en equipo para potenciar su propio desempeño y el de los demás miembros del equipo. • Identifica la función de la comunicación y así como los elementos que la integran para destacar su importancia en el desempeño de los equipos de trabajo. • Describe el concepto de liderazgo, diferenciarlo de autoridad y poder y explicar los aportes teóricos más importantes sobre éste. <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis • Capacidad de organizar y planificar • Comunicación oral y escrita • Habilidades básicas de manejo de la computadora • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas • Solución de problemas • Toma de decisiones. • Competencias interpersonales • Capacidad crítica y autocrítica • Trabajo en equipo • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad) • Habilidad para trabajar en forma autónoma • Búsqueda de logro 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar y definir los conceptos de grupo y equipo, su clasificación y desarrollo. • Comparar y describir sus similitudes y diferencias y debatir en plenaria el papel de éstos en las organizaciones. • Describir la diferencia entre comportamiento individual, en grupo y en equipo. • Investigar las funciones y el proceso de comunicación, compartir en clase y ejemplificar mediante dinámicas los tipos de comunicación. • Investigar los diferentes canales de percepción y su importancia en la comunicación, analizar en equipos los canales de percepción que predomina en él. • Investigar las diferentes teorías sobre liderazgo, hacer un cuadro comparativo de éstas, identificar los aportes más importantes y debatir sobre sus coincidencias y diferencias. • Estudiar biografías de líderes que de forma particular les llame su atención por su aporte a la humanidad, la ciencia o la tecnología. • Debatir sobre las preguntas: ¿el líder nace o se hace?

3 La toma de decisiones en las organizaciones	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conoce y aplica las herramientas para la toma de decisiones, considerando a los individuos que intervienen en ellas. <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis • Capacidad de organizar y planificar • Comunicación oral y escrita • Habilidades básicas de manejo de la computadora • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas • Solución de problemas • Toma de decisiones. • Competencias interpersonales • Capacidad crítica y autocrítica • Trabajo en equipo • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad) • Habilidad para trabajar en forma autónoma • Búsqueda de logro 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar y compartir en clase las decisiones más comunes que es necesario realizar en el ejercicio de su profesión (compras, almacén, inventarios, transporte, proveedores, etc.) • Investigar el proceso de toma de decisiones y aplicarlo a un caso práctico, a partir de diferentes percepciones. • Diferenciar el proceso de decisión fundamentado en políticas y normas, aplicado al mismo caso. • En equipos establecer la diferencia entre importante y urgente y describir los aspectos que deben considerarse en ambos casos.
4 Conflicto y negociación	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla habilidades en la identificación, manejo y solución de conflictos, mediante la aplicación de diferentes técnicas de intervención. <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis • Capacidad de organizar y planificar • Comunicación oral y escrita • Habilidades básicas de manejo de la computadora • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas • Solución de problemas • Toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar tipos de conflicto, técnicas de solución de conflictos y negociación, hacer mapas conceptuales sobre lo investigado, comentar y discutir en equipo. • Conformar equipos de trabajo para identificar un problema importante que genere o pueda generar un conflicto real en su entorno inmediato. • Analizar el problema desde las diferentes perspectivas involucradas, en donde cada participante asuma un papel específico, asignar un mediador que induzca una técnica de intervención para el conflicto. • Llevar a cabo todo el proceso de negociación ante los demás integrantes de la clase, para ser analizado en plenaria para su

<ul style="list-style-type: none"> • Competencias interpersonales • Capacidad crítica y autocrítica • Trabajo en equipo • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad) • Habilidad para trabajar en forma autónoma • Búsqueda de logro 	<p>retroalimentación y conclusiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plasmar en escrito la reflexión final sobre cada conflicto analizado y la forma de negociación.
5 Desarrollo organizacional	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica y analiza la importancia de la cultura organizacional, los procesos de cambio, su impacto en las organizaciones y los individuos, para aplicar a nivel básico los principios del Desarrollo Organizacional. <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis • Capacidad de organizar y planificar • Comunicación oral y escrita • Habilidades básicas de manejo de la computadora • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas • Solución de problemas • Toma de decisiones. • Competencias interpersonales • Capacidad crítica y autocrítica • Trabajo en equipo • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad) • Habilidad para trabajar en forma autónoma • Búsqueda de logro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar el concepto de desarrollo organizacional, cultura, fuerzas del cambio, y tipos de intervenciones para su administración. • Diseñar un cuestionario para la identificación del clima organizacional de un departamento o área relacionada con la logística. • Realizar el diagnóstico organizacional del área analizada e identificar los tipos de intervención factibles de llevarse a cabo.

8. Prácticas

- Investigación bibliográfica, elaboración de mapas conceptuales y/o mentales.
- En plenaria analizar, reflexionar e intercambiar opiniones que coadyuven a la toma de conciencia sobre los diferentes tópicos a tratar.
- Participar en dinámicas que permitan identificar estilos, potencialidades y niveles de desarrollo personal.
- Desarrollo de auto-observación y reporte de resultados sobre actividades específicas
- Desarrollo de su proyecto de vida.
- Identificación de las características individuales mediante la realización de análisis FODA.
- Identificación de análisis de los siete hábitos de la gente altamente eficaz
- Elaboración de un proyecto personal para el cambio
- Análisis del conflicto y la negociación
- Organización de un foro con líderes de la comunidad
- Invitación al aula de un líder de la comunidad
- Análisis de la reacción al cambio organizacional

9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que planteé el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

- **Fundamentación:** marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.
- **Planeación:** con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitario, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.
- **Ejecución:** consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.
- **Evaluación:** es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

Se sugiere:

Identificar y caracterizar en una organización los elementos aprendidos en la asignatura que le permitan realizar un diagnóstico y sugerir un curso de acción para mejorar el desempeño de las organizaciones.

10. Evaluación por competencias

La evaluación debe ser continua y cotidiana por lo que se debe considerar el desempeño en cada una de las actividades de aprendizaje, haciendo especial énfasis en:

- Reportes escritos de las observaciones hechas durante las actividades, así como de las conclusiones obtenidas de dichas observaciones.
- Información obtenida durante las investigaciones solicitadas plasmadas en documentos escritos.
- Descripción de otras experiencias concretas que podrían realizarse adicionalmente.
- Prácticas realizadas.
- Exámenes escritos para comprobar el manejo de aspectos teóricos y declarativos

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

De comportamiento:

- Dinámica de grupos: Mesa redonda, debates y exposiciones.
- Métodos de toma de decisiones: criterios de interpretación
- Observación: Participaciones individuales o grupales en clase
- Dialogo: en forma de interrogatorio (meta cognición).

De desempeño:

- Investigación: En forma individual o grupal sobre los temas a desarrollar en clase.
- Exposición: Frente a grupo o dinámicas.
- Problemas: Trabajo en forma independiente.

De producto:

- AOP aprendizaje orientado a proyectos: Desarrollo de un proyecto por equipos o individual, que analice una problemática real.
- ABP aprendizaje basado en problemas: En los temas que sea requerido solución de problemas en grupo e individual.
- Método de casos: Evaluación del estudiante de las competencias adquiridas en el área logística, toma de decisiones, argumentos y justificación de los hechos.
- Métodos de creatividad: Solución a situaciones bajo diferentes enfoques, sea en forma individual o por equipos.
- Métodos de simulación: Utilización de software, modelos matemáticos, decisiones por personal de una organización.
- Resolución de problemas: Interactividad con la computadora: solución de problemas con software de trabajo.
- Portafolio de evidencias: Recopilación de todas las investigaciones, evidencias de trabajos, proyectos, problemas, reportes económicos, etc.
- Rúbricas de evaluación: Matriz de calificación para exposiciones, trabajos, proyectos, resolución de problemas, tareas (Docente).

De conocimiento:

- Pruebas objetivas de los temas vistos en clase: Prueba escrita o examen
- Método de casos: solución a una situación del área logística
- Análisis de situaciones: Toma de decisiones y consecuencias
- Experimentos: Realización de pruebas en laboratorio, talleres o campo sobre los temas vistos.
- Rúbricas de evaluación: Especificación de la matriz de calificación para los trabajos entregados. (Docente)

11. Fuentes de información

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