



UNIDAD XOCHIMILCO	DIVISIÓN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES	1/5
NOMBRE DEL PLAN LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN		
CLAVE	UNIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EL INDIVIDUO, EL GRUPO Y LA ORGANIZACIÓN	CRED. 36
325003		TIPO OBL.
H. TEOR. 16.0		TRIM. VI
H. PRÁC. 4.0	SERIACIÓN 325003	

OBJETO DE TRANSFORMACIÓN

Estudiar y analizar la aplicación de conocimientos relativos a las variables y fenómenos psicosociales y antropológicos que intervienen en la interacción de las personas y los grupos en las organizaciones, con el propósito de mejorar sus resultados económicos y sociales.

PROBLEMA EJE

La influencia de los factores socioculturales de las personas en su desempeño laboral.

OBJETIVO(S)

Objetivo general:

Que al final del módulo el alumno sea capaz de:

- Fundamentar alternativas para mejorar el desempeño de los individuos y grupos durante su participación en los procesos de trabajo en las organizaciones privadas, públicas y sociales. Para ello, considerará las aportaciones de los estudiosos del comportamiento organizacional y la gestión de personal.

Objetivos específicos:

Que al final del módulo el alumno sea capaz de:

- Explicar los modelos representativos de las principales teorías sobre comportamiento y cambio organizacional
- Estudiar el proceso de gestión de personal considerando el sistema de administración de recursos humanos y sus aspectos legales.
- Comprender y aplicar los conceptos, elementos y operaciones de la teoría básica de la probabilidad e inferencia estadística que permiten estudiar la variación en los procesos y subsistemas organizacionales.
- Enfatizar la perspectiva ética de los individuos en las organizaciones.
- Realizar una investigación empírica que describa el desempeño en los individuos y grupos en las organizaciones privadas, públicas y sociales, aplicando la metodología cualitativa y/o cuantitativa. Formular hipótesis considerando las propuestas de los modelos teóricos sobre las estrategias que permitirían mejorar su desempeño.

NOMBRE DEL PLAN	LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN	2/5
CLAVE	325003	EL IDIVIDUO, EL GRUPO Y LA ORGANIZACIÓN

CONTENIDO SINTÉTICO

Componente teórico – conceptual

1. El comportamiento organizacional y la administración; variables y modelos de comportamiento e importancia en el contexto global.

- ¿Qué es la organización? Distintos tipos de organizaciones
- Definiciones de comportamiento individual y comportamiento grupal.
- Influencia de las estructuras de la organización en el comportamiento individual y grupal.
- La acción de individuos y los grupos para influir en la organización
- La organización productora de bienes o servicios, de individuos y grupos y de las condiciones que hacen posible la reproducción de la relación organizacional.
- Construcción de socialización de bases técnicas para las actividades y de adoctrinamiento disciplinario.
- Conocer el comportamiento organizacional para ensanchar la cooperación
- Interiorización de la responsabilidad y el autocontrol en los individuos y los grupos
- Tecnología administrativa y pedagogía comportamental
- La construcción de comportamiento organizacional y su renovación constante

2. La ética de los individuos y de los grupos en las organizaciones

- El relieve de la ética en las organizaciones
- Entender la organización y administrar la diferencia
- Las diferencias por género en las organizaciones
- Las diferencias por clases sociales y estratos en las estructuras
- Las diferencias por grupos generacionales
- Las diferencias culturales
- Fuentes del conflicto organizacional
- Síntesis de las distinciones entre los trabajadores según su adscripción laboral, su género, su edad, su capital cultural y su experiencia
- Las nuevas identidad complejas en las organizaciones
- La ética y la cultura para dar cohesión a la organización
- El comportamiento ético de la organización frente a los trabajadores
- Las organizaciones tóxicas (sufrimiento, acoso, sobrecargas mentales). Claves para descifrarlas
- La organización fabrica las relaciones al interior

3. El comportamiento ético de las organizaciones frente a la sociedad

- La relación de la organización con el entorno en su complejidad
- El peso del mercado en la definición ética de la organización
- El peso de la sociedad en la definición ética de la organización
- La necesidad de la co-dependencia organizacional
- Democracia y toma de decisiones en las organizaciones. Nuevas exigencias
- La organización fábrica las relaciones con el exterior

Componente práctico

- Administración, planeación y desarrollo de recursos humanos
- Reclutamiento
- Selección
- Contratación,

- Inducción
- Capacitación y desarrollo
- Análisis y evaluación de puestos
- Evaluación del desempeño

Componente lógico matemático

- Probabilidad y Estadística inferencial:
- Variables,
- Enfoques de la probabilidad
- Probabilidad condicional
- Teorema de Bayes
- Variables aleatorias discretas y continuas
- Distribuciones de probabilidad
- Estimación puntual y por intervalo
- Prueba de hipótesis.

MODALIDADES DE CONDUCCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

El sistema modular tiene como ejes la enseñanza a través de la investigación y la participación activa del alumno, a quien se le considera como el artífice de su propia formación. El trabajo de la UEA se organizará en una fase teórica-conceptual orientada al desarrollo de habilidades para el manejo de conceptos, de una estructura de pensamiento lógico, de habilidades de manejo interpretativo y argumentativo de conceptos, de comunicación, de trabajo en equipo y de integración de contenidos. Así como al fomento de valores como la tolerancia y el respeto, y de actitudes como la superación permanente, la responsabilidad ante compromisos adquiridos, la apertura al cambio, la pro-actividad (iniciativa e innovación), la seguridad en sí mismo, la cooperación para superar problemas, la comunicación franca y abierta y la serenidad para enfrentar adversidades. En este contexto, el proceso de enseñanza-aprendizaje comprenderá la realización de seminarios, conferencias, debates, exposiciones individuales y por equipo, trabajos grupales, prácticas de campo y talleres teórico-prácticos orientados al desarrollo de modelos, técnicas y herramientas para abordar las temáticas relativas al marco teórico-conceptual y metodológico.

La investigación modular se sustenta en la elaboración de preguntas relativas al tema eje y al objeto de transformación, que apuntan a la descripción, explicación y transformación del objeto de estudio cuyas respuestas, de carácter teórico y empírico, conllevan a modificar las concepciones pre-científicas que el estudiante posee al inicio del aprendizaje de un hecho científico y/o problema profesional que intencionalmente desea estudiar.

El conocimiento científico de un hecho y/o problema profesional implica una interacción entre éste y el sujeto que posee la intencionalidad de estudiarlo. En esta interacción juegan un papel fundamental los actos de reflexionar, observar y experimentar sistemáticamente. A este conjunto de actos se le denomina "experiencia científica" la que instruye y por ende forma. Como actividad práctica del estudiante esta experiencia científica puede abarcar tres dimensiones: descriptiva, explicativa y propositiva; así como dos momentos: el reconstructivo y el verificativo, es decir, recrea los conceptos y modelos de una teoría o la constata para un caso concreto respectivamente.

El componente lógico matemático se verá apoyado y enriquecido con prácticas de cómputo empleando software especializado y vinculados con los contenidos temáticos del módulo.

Los recursos didácticos que se utilizan con mayor frecuencia, complementarios al trabajo de investigación modular arriba bosquejado, son: mapas mentales, diagramas conceptuales, tablas de doble entrada, operacionalización de modelos y conceptos a través de la aplicación e interpretación de los perfiles relativos a manejo de conflicto, estilos de liderazgo, perfil de motivación. En el trabajo de campo se ejercitan técnicas como las de observación, entrevista, análisis documental, entre otras. El trabajo se complementará por medio de seminarios, conferencias, debates, exposiciones individuales y por equipo, trabajos grupales y prácticas de campo.

MODALIDADES DE EVALUACIÓN

De la evaluación global

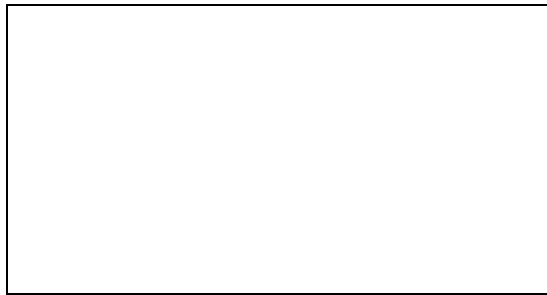
El módulo se evalúa de acuerdo a la siguiente estructura:

Componente modular	Ponderación	Especificaciones
I. COMPONENTE TEÓRICO – CONCEPTUAL	30	<ul style="list-style-type: none"> • Participación individual y en equipo • Tareas • Evaluaciones
II. INVESTIGACIÓN	25	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorías de Avances de investigación • Inclusión de una aplicación de las matemáticas en la investigación. • Integración final • Réplica
III. COMPONENTE LÓGICO MATEMÁTICO	25	<ul style="list-style-type: none"> • Participación individual y en equipo • Tareas • Evaluaciones
IV. COMPONENTE PRÁCTICO	20	<ul style="list-style-type: none"> • Participación individual y en equipo • Tareas • Evaluaciones
TOTAL	100	

Se considerará como aprobada la UEA, cuando se obtenga un mínimo del 60% de los puntos posibles en cada uno de los componentes del módulo, por lo que la calificación global del mismo será la sumatoria de las evaluaciones aprobatorias.

De la evaluación de recuperación

Si el alumno no alcanza el mínimo aprobatorio en alguno de los componentes antes mencionados, tendrá una calificación no aprobatoria (NA), por lo que deberá presentar la evaluación de recuperación correspondiente al componente(s) no aprobado(s). El resultado será sumado al de los componentes aprobados, para obtener la evaluación definitiva.



NOMBRE DEL PLAN	LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN	5/5
CLAVE	325003	EL IDIVIDUO, EL GRUPO Y LA ORGANIZACIÓN

BIBLIOGRAFÍA

Del componente teórico-conceptual:

- Ramírez Mansilla Darío (2006) Gestión Organizacional. Elementos para su estudio. UIA. Plaza y Valdés. México.
- Robbins Stephen (2012) Comportamiento organizacional, Teoría y práctica, Prentice Hall, México
- Beuchot Mauricio (2004) Ética. Editorial Torres Asociados. México D.F.
- Bilbeny Norbert (2011) La Revolución en la ética. Editorial Anagrama. Barcelona
- Abric Jean-Claude (2004) La creatividad de los grupos, en Psicología Social I, España, Paidós
- Hirsh Adler (2006) Educación, valores y desarrollo moral. Tomo 1. Ediciones Gernika, S. A.

Del componente práctico:

- Arias, L. Fernando (2009) Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño, Ed. Trillas, México, Última edición.
- Davis, Keith (2000) Administración de Personal y Recursos Humanos, Ed. Mc Graw Hill, Mexico, Chiavenato, Idalberto (2011) Administración de Recursos Humanos, Última edición, Ed. Mc. Graw-Hill, México.
- Siliceo A., Alfonso (2004) Capacitación y desarrollo de Personal, ED. Limusa, México
- Maristany, Jaime (2000) Administración de Recursos Humanos, Ed. Prentice Hall, México
- Ley Federal de Trabajo. Última edición.
- Ley del Seguro Social. Última edición.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta. Última edición.
- Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Última edición.

Del lenguaje matemático-computacional

- Hoffmann, Laurence & Gerald Bradley (2006) Cálculo aplicado a la Administración, Economía, Contaduría y Ciencias Sociales. Colombia. Ed. McGraw Hill
- Swokowski, Earl W. El cálculo. Colombia. Grupo Editorial Iberoamérica

