



COMPORTAMIENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PROGRAMA: MAESTRIA EN GERENCIA

NOMBRE DE LA UNIDAD CURRICULAR: COMPORTAMIENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CODIGO: MGE 6400-2013

UNIDADES CREDITO: 03

Nº DE HORAS: 48

PRESENTACIÓN

Las continuas transformaciones e innovaciones de la competencia global entre las empresas, plantea retos y problemas como, explicar, predecir y controlar los procesos en las organizaciones, con un estilo gerencial diferente. De allí la necesidad de aplicar los conceptos y técnicas del Comportamiento Organizacional (CO), las cuales permitirán incentivar en los subalternos la creatividad y la tolerancia al cambio como medio para alcanzar estas metas.

El Comportamiento Organizacional es el campo de estudio que se encarga de investigar el impacto que el individuo, los grupos y la estructura organizacional tienen sobre la eficacia y la productividad de la misma, además aplica todo su conocimiento eficientemente. Esta disciplina del CO, alcanza su grado máximo de complejidad cuando se añade al sistema formal de la organización nuestros conocimientos sobre el comportamiento individual, grupal y organizacional en el contexto de la estructura institucional con la finalidad de establecer la correspondencia entre los tres factores: individuo, grupo y estructura. A su vez, se enfocan los aspectos del comportamiento de individuos y grupos desde las perspectivas de estilos de aprendizaje, percepción, valores, personalidad, liderazgo, motivación, conflicto y manejo del estrés, habida cuenta, de que las relaciones entre grupos producen consecuencias significativas.

Paralelamente, surge el Desarrollo Organizacional (DO) como un esfuerzo planificado, destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de modo que esta pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente. El objetivo fundamental radica en que la organización aprenda como sistema y pueda tener un sello distintivo de hacer las cosas con excelencia a partir de sus propios procesos; con tendencia por que haya un mejoramiento continuo, efectividad para funcionar y responder al cambio, cubriendo las áreas de clima organizacional, la satisfacción de los empleados, la comunicación interna, el desarrollo de carrera y la evaluación del desempeño, entre otras. Esto obliga a un cambio profundo de las capacidades y competencias necesarias en los profesionales de la educación: ser flexibles, aprender, desaprender y convivir en entornos cambiantes.

Por lo tanto, en esta unidad curricular *Comportamiento y Desarrollo Organizacional*, se busca proporcionar al maestrante en Gerencia Educativa, las teorías, métodos y modelos que le permitan aplicarlos en una organización, de acuerdo con las características propias de cada una; para que las expectativas que se generen, tengan signos evidentes de calidad, excelencia y logro, incremento de la satisfacción, la productividad y éxito en las instituciones frente al siglo XXI específicamente, la búsqueda de una mejora en la calidad educativa.

COMPETENCIAS GENERALES

- Comprende las teorías del Comportamiento y Desarrollo Organizacional en la Gerencia Educativa.
- Describe las diferencias y similitudes entre Comportamiento Organizacional vs Desarrollo Organizacional en las instituciones educativas.
- Utiliza el Comportamiento y Desarrollo Organizacional de acuerdo a la naturaleza de las organizaciones.
- Analiza los procesos individuales y grupales centrados en el Comportamiento Organizacional para la optimización de las habilidades de la gente.
- Sintetiza diferentes fuentes de información relacionadas con los procesos organizacionales para el incremento de la efectividad en los diferentes niveles de la estructura jerárquica.
- Estudia las metodologías de intervención propias del Desarrollo Organizacional como un esfuerzo planificado de la Gerencia Educativa.
- Desarrolla la capacidad de manejo de información especializada para la toma de decisiones en las instituciones educativas.
- Posee habilidades para la gestión del cambio organizacional través de corrientes del pensamiento gerencial.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- Reconoce la importancia de las teorías del Comportamiento y Desarrollo Organizacional en la Gerencia Educativa.
- Identifica las diferencias y similitudes entre Comportamiento Organizacional vs Desarrollo Organizacional para adaptarlos a las instituciones educativas.
- Fundamenta los procesos Individuales y grupales que expresan el Comportamiento Organizacional y su incidencia en la calidad de gestión institucional.
- Interviene en los problemas socioeducativos a través del CO y El DO para la eliminación de nudos críticos a nivel grupal y organizacional.
- Desarrolla habilidades en el manejo de herramientas tecnológicas en el ámbito de la Gerencia Educativa.
- Aplica los métodos de investigación del Comportamiento y Desarrollo Organizacional a nivel individual y grupal en el contexto de organizaciones educativas.

ÁREAS DE APRENDIZAJE		
REFERENTES TEORICOS	COMPETENCIAS TRANSVERSALES	COMPETENCIAS ESPECIFICAS
<p>I-Teorías del Comportamiento y Desarrollo Organizacional en el contexto de la Gerencia Educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Definición y objetivos del Comportamiento Organizacional (CO). -Niveles del C O: individual, grupal y organizacional. -Definición y Etapas del Desarrollo Organizacional (DO). -Componentes del DO. -Disciplinas que intervienen en el campo del CO y DO. 	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades formativas. - Razonamiento crítico. - Aprendizaje autónomo. - Trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce las Teorías del CO y del DO hace uso crítico en diferentes contextos educativos. - Define CO en el ámbito educativo. - Determina los objetivos del CO a nivel individual, grupal y organizacional. - Conceptualiza el CO y el DO en las organizaciones educativas. - Analiza las etapas y componentes del DO en las instituciones educativas. - Desarrolla el pensamiento lógico, crítico y creativo en las etapas del DO. - Explora las Disciplinas que contribuyen al campo del CO y DO.
<p>II.-Comportamiento y Desarrollo Organizacional Diferencias y Similitudes.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Importancia del estudio del CO y DO en los procesos organizacionales. - Características del CO y del DO. -Naturaleza de las organizaciones y su influencia en el CO y DO. -Componentes de las organizaciones formales e informales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Organización de la información. - Compromiso ético. - Liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Investiga sobre las diferencias y similitudes entre CO y el DO. - Aborda las características del CO y del DO en el contexto educativo. - Comprende la naturaleza de las organizaciones y su influencia en el CO y DO. - Reflexiona sobre componentes de las organizaciones formales e informales.
<p>III.- Procesos Individuales y grupales que expresan el Comportamiento Organizacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Procesos individuales: personalidad y aptitudes, habilidades, motivación y estrés en el trabajo. - Como mejorar las habilidades de los individuos. -Procesos de grupos: equipos de trabajo, comunicación, liderazgo y manejo del poder. -Procesos organizacionales: cultura organizacional, clima organizacional, toma de decisiones, diseño del trabajo y cambio organizacional. -Influencia del liderazgo de la organización en los procesos de DO. -Resolución de conflictos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de problemas educativos. - Practica una comunicación asertiva en el ambiente laboral. - Pone en práctica la negociación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Establece comparaciones entre los procesos individuales y grupales en el entorno educativo. - Comprende los procesos individuales y grupales para la solución de problemas socio educativos. - Caracteriza las habilidades de los individuos para adaptarlas a los requerimientos de las instituciones educativas.. - Capacidad para trabajar en equipo. - Conduce los procesos individuales en pro del clima organizacional de la institución donde labora. - Estimula el desarrollo de las potencialidades de los equipos de trabajo para la mejora de la productividad en la organización educativa.
<p>IV Métodos y Modelos de Investigación del Comportamiento Organizacional y del Desarrollo Organizacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Métodos en CO. Fases de intervención. - Intervención interna y externa. -Modelos de Desarrollo Organizacional: <ul style="list-style-type: none"> a) Cambios del comportamiento individual y grupal. b) Cambios en la estructura de la organización. -Investigación y análisis organizacional. -Gestión del cambio a través de: El 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas de aprendizaje autónomo. - Se preocupa por la calidad de los procesos organizacionales. - Gestiona proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre los métodos y modelos del CO y DO y su vinculación con el contexto socio educativo. - Aplica los métodos de investigación del CO y DO en la institución educativa donde labora. - Genera una secuencia lógica de las etapas del proceso metodológico del CO y DO en las instituciones educativas. - Estudia los momentos de intervención del contexto de la Gerencia Educativa.

<p>Empowerment, la Inteligencia Emocional, la selección del Talento Humano por competencias y el enfoque de equipos (Coaching).</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Emplea los modelos de DO - Cambios del comportamiento individual y grupal. - Sistematiza las experiencias en la práctica pedagógica para el logro de los cambios en la estructura de la organización. - Trabaja en equipo interdisciplinario para Investigación y análisis organizacional. - Valora los conocimientos adquiridos en CO y DO para darle el enfoque de Gerencia Educativa al Trabajo de Grado.
---	--	--

INTENCIONALIDADES DIDÁCTICAS

**COMPONENTE DE FORMACION ESPECÍFICA.
COMPORTAMIENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL. EJE INTEGRADOR**

<p>Aprender a Conocer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comprende las teorías del CO y DO y su relación con la gerencia educativa. - Analiza las diferencias y similitudes entre CO y DO en función de la naturaleza de las organizaciones. - Caracteriza la ocupación de gerente educativo como líder en el nivel organizacional donde se desenvuelve. - Interpreta los conocimientos teóricos prácticos del CO en una situación educativa determinada. -Evalúa los procesos socioeducativos como insumo para la aplicación de los modelos de intervención del DO.
<p>Aprender a Hacer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica los conocimientos técnicos del CO y DO a diferentes entornos educativos. - Desarrolla habilidades centradas en las diferencias y similitudes del CO y DO para la recolección información del ámbito educativo. - Aplica técnicas cuantitativas y cualitativas para el abordaje del diagnóstico a nivel individual y grupal en las instituciones educativas. -Contribuye con la eficiencia de los recursos humanos, materiales y financieros considerando las teorías gerenciales de alto impacto. -Realiza micro intervenciones socioeducativos aplicando la metodología de CO y DO.
<p>Aprender a Convivir:</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Reflexiona sobre los enfoques del CO y DO como elementos de interacción en el contexto educativo. -Se adapta a la cultura y valores organizacionales presentes en los contextos estudiados. - Entiende las diferencias y similitudes del CO y DO para la toma de decisiones en las labores educativas de su respectiva institución. -Interactúa en los diferentes niveles de la organización en la búsqueda de la calidad educativa. - Demuestra una actitud positiva ante el trabajo colaborativo de sus pares como elemento fundamental de la cultura organizacional. -Respeta los fenómenos sociales y educativos cuando aplica intervenciones internas y externas al entorno institucional.

Aprender a Ser	<ul style="list-style-type: none"> -Demuestra actitud crítica en las discusiones dirigidas sobre los enfoques del CO y DO en el contexto de la gerencia educativa. -Asume el liderazgo como elemento diferenciador en CO y DO en cada una de las áreas de la Institución educativa. -Argumenta ideas y puntos de vista variados sobre los procesos individuales y grupales en la realidad socio educativa. -Demuestra tolerancia ante las ideas expresadas por sus pares. -Coopera en los equipos de trabajo en pro del clima organizacional como proceso estructural de las instituciones formales e informales. -Valora las herramientas tecnológicas en la experiencia educativa a través de modelos de CO y DO. -Asume posiciones ante planteamientos teóricos y metodológicos para la gestión del cambio organizacional.
-----------------------	--

PLAN DE EVALUACIÓN SUGERIDO

REFERENTE TEÓRICO	ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN	POND ERAC IÓN
- Teorías del Comportamiento y Desarrollo Organizacional en el contexto de la Gerencia Educativa. -Definición y objetivos del Comportamiento Organizacional (CO). -Niveles del C O: individual, grupal y organizacional. -Disciplinas que contribuyen al campo del C.O. -Definición y Etapas del Desarrollo Organizacional (DO). -Componentes del DO. -Disciplinas que contribuyen al campo del D.O.	(Individual) - Lecturas previas. - Mapa mental	-Fluidez -Creatividad -Coherencia -Autonomía	-Facilidad para producir y expresar ideas. -Suministra suficiente información. -Originalidad. -Construcción de nuevos conocimientos. -Relación secuencial entre ideas y hechos. -Organiza acciones secuencialmente y las comunica.	10%
	(Grupal) - Ensayo Corto -Discusión dirigida.	-Pertinencia -Convivencia	-Se expresa libremente. -Elabora textos de manera espontánea -Relaciona ideas con el tema estudiado. -Propone ideas que se adecuen a una situación determinada. -Comparte el conocimiento. -Consenso en la interacción.	10%

<p>II.-Comportamiento y Desarrollo Organizacional Diferencias y Similitudes.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Importancia del estudio del CO y DO en los procesos organizacionales. - Características del CO y del DO. -Naturaleza de las organizaciones y su influencia en el CO y DO. -Componentes de las organizaciones formales e informales. 	<ul style="list-style-type: none"> -Foro de discusión. -Puesta en común. (Grupal) -Cuadro comparativo. (Individual) 	<p>Pertinencia</p> <p>Participación</p> <p>Valoración</p> <p>Significatividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Relaciona el tema con situaciones cotidianas. - Relaciona ideas col el tema estudiado. -Interviene en las discusiones. -Coopera en la realización del trabajo. -Responsabilidad. -Emite opiniones su trabajo y el de los demás. -Toma decisiones en la continuación del trabajo. -Demuestra interés en la actividad a desarrollar. -Interés por investigar sobre el tema. 	<p>10%</p> <p>10%</p>
<p>III.-Procesos Individuales y grupales que articulan el Comportamiento Organizacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Procesos individuales: personalidad y aptitudes, habilidades, motivación y estrés en el trabajo. - Como mejorar las habilidades de los individuos -Procesos de grupos: equipos de trabajo, comunicación, liderazgo y manejo del poder. -Procesos organizacionales: cultura organizacional, clima organizacional, toma de decisiones, diseño del trabajo y cambio organizacional. -Influencia del liderazgo de la organización en los procesos de DO. -Resolución de conflictos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Test -Análisis de autorreflexión (Individual) -Grupos de discusión. -Integración de grupos -IAP en resolución de problemas (Grupal) 	<p>-Autonomía</p> <p>Significatividad</p> <p>-Importancia del caso</p> <p>-Convivencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Muestra confianza en sí mismo. -Actúa independientemente. -Traslada conocimientos a diferentes situaciones. -Aplica conocimientos a la solución de problemas. -Aporte académico. -Reflexión sobre la tarea abordada. -Calidad de la discusión -Asume el cumplimiento de asignaciones. -Comparte conocimientos. - Valora los aspectos positivos y negativos de una situación. 	<p>10%</p> <p>15%</p>

		-Pertinencia	- Propone ideas que se adecuen a una situación determinada. -Establece correspondencia entre temas y situaciones.	
IV.-Métodos y Modelos de Investigación del Comportamiento Organizacional y del Desarrollo Organizacional. -Métodos en CO. Fases de intervención. - Intervención interna y externa. -Modelos de Desarrollo Organizacional: a) Cambios comportamiento individual y grupal. b) Cambios en la estructura de la organización. -Investigación y análisis organizacional. -Gestión del cambio a través de: El Empowerment, la Inteligencia Emocional, la selección del Talento Humano por competencias y el enfoque de equipos (Coaching).	-Aplicación de un modelo de DO para un área de la Institución Educativa -Intervenciones institucionales (grupal) -Mesa redonda: Invitar a experto sobre modelos de intervención.	-Pertinencia	-Relación secuencial entre ideas y hechos, organiza acciones secuencialmente y las comunica.	15%
		-Coherencia	-Establece relación causa-efecto. -Organiza acciones secuencialmente y las comunica.	
		-Dominio de contenidos	-Investiga sobre el tema a tratar. -Comprende la información en los diferentes niveles de complejidad. -Capacidad crítica.	15%
		-Participación	-Expresa opiniones sobre el tema. -Controla acciones en aula. -Toma decisiones.	

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS SUGERIDAS

La unidad curricular Comportamiento y Desarrollo Organizacional, como enfoque crítico para el Gerente Educativo, persigue facilitar oportunidades de aprendizaje, en el que participante realice análisis e interpretación del contexto en el cual desarrolle competencias de interacción permanente en el aula y fuera de ella; de igual forma, fomente la participación, creatividad, iniciativa y habilidades individuales y grupales. Para ello, es necesaria la orientación permanente del participante que le permita realizar el trabajo de campo, en un ambiente de cordialidad y espontaneidad durante las actividades grupales.

En respuesta a este accionar, se sugieren las siguientes estrategias metodológicas: mapas conceptuales, discusión dirigida, cuadro comparativo, ensayo, estudio de casos, bitácoras, portafolios, grupos de discusión, foros, integración de grupos, clínica del rumor, Test LIFO, seminario de investigación, video conferencias y algunas redes sociales.

RECURSOS SUGERIDOS

Para la realización del curso se utilizan todos aquellos elementos que permitan a los maestrantes el aprendizaje cooperativo, que permitan aplicar a la realidad, con espíritu crítico dando solución situaciones del contexto educativo.

-Humanos: Todas aquellas personas que puedan intervenir en el desarrollo de las clases: Facilitadores, Participantes e Invitados especiales.

-Audiovisuales: Proyector de video, TIC's y otros.

-Referenciales: Textos asignados, artículos de revistas, publicaciones internas, investigaciones a través de Internet, películas, entre otros.

REFERENCIAS SUGERIDAS

- Alles, M. Selección por Competencias. (2009). Buenos Aires: Granica S.A.
- Barroso, M. (2001). Meditaciones Gerenciales. Caracas: Galac.
- Boxwell Jr., R. (2009). Benchmarkin para competir con ventaja. Madrid: McGraw Hill.
- Castillo, V. (2013). Teorías de las Organizaciones. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México: McGraw Hill.
- Fernández, E. (2001). Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes. México: McGraw Hill
- Gibson, J. Ivancevich, J. y Konopaske, R. (2011). Organizaciones, Comportamiento, Estructura y Procesos. México: Mc Graw Hill.
- Gil'Adi (2001). La Inteligencia Emocional: manual para el éxito personal y organizacional. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Goleman, D. (2008). La Inteligencia Emocional. Barcelona.
- Handy, Ch. (2005). La organización por dentro. Barcelona: Deusto.
- Hellriegel, D. Slocum, J. y Woodman R. (1998). Comportamiento Organizacional. México: International Thomson Editores.
- Morín, E. (2000). *Los Siete Saberes Necesarios a la Educación del Futuro*. Traducción. Mercedes Vallejo-Gómez. UPB. Medellín-Colombia. IESALC UNESCO: Ediciones FACES UCV. Caracas.
- Morin, E. Ciurana, E. y Motta, R. (2003) *Educación en la Era Planetaria*. Barcelona: Gedisa.
- Rojas, S. (1992). *Métodos para la Investigación Social, una Proposición Dialéctica*. Colección Folios Universitarios. XII Edición. México: Plaza y Valdés Editores.
- Scott, D. (2010) *Las Nuevas Reglas del Marketing*. Madrid: Anaya multimedia.
- Siliceo, A. Casares D., y González, J. (1999). Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. México: Mc Graw Hill
- Shein; E. (1994) *Psicología de las Organizaciones*. México: Prentice Hall.
- Stephen, R. (2004) *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Universidad de Los Andes (2008) *Competencias, Planificación, Objetivos y Contenidos*. Vicerrectorado Académico Programa de Actualización de los Docentes. Mérida. Venezuela
- Universidad de Los Andes (2008) *Dinámica y Conducción de Grupos*. Vicerrectorado Académico. Programa de Actualización de los Docentes. Mérida. Venezuela" [en línea]. FQS 8(2), Art. 30. Consulta: 16 de Mayo de 2014. <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-07/07-2-30-s.pdf>.
- Wilson, T. (2000). Manual del Empowerment. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.