



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL.

**LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA
2002**

**COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL Y
LIDERAZGO**

ÁREA DE FORMACIÓN ESPECÍFICA EN GESTIÓN EDUCATIVA.
CAMPO: CONTEXTUAL
SEMESTRE: SÉPTIMO
CARÁCTER: OBLIGATORIO
CRÉDITOS: 8

ELABORADO POR:
Maria Mercedes Torres Estrella

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO.

PRESENTACIÓN

El curso de Comportamiento Organizacional y Liderazgo se ubica en el séptimo semestre de la Licenciatura en Intervención Educativa dentro de la línea de Gestión Educativa. Se imparte conjuntamente con los cursos de Análisis Institucional, Diseño de proyectos educativos y con el Seminario de Titulación I. Verticalmente se articula principalmente con los cursos de Teoría de la Organización del cuarto semestre; con el de Administración y Gestión educativa, Asesoría y trabajo con grupos, Desarrollo Organizacional; también está vinculado con los cursos de Diagnóstico Institucional y el de Enfoques de la Calidad.

Este es un curso-taller que pretende aportar elementos que contribuyan a una mejor comprensión del comportamiento humano dentro de las organizaciones y cómo estas variables inciden en los procesos y resultados alcanzados. El propósito de este curso está orientado principalmente a desarrollar habilidades y actitudes en el alumno para la conducción de grupos de trabajo. Desde esta perspectiva se considera al individuo como parte de un grupo, de grupos que constituyen a las instituciones, del impacto que unos ejercen sobre los otros y de la conducta resultante en cada instancia. Así las organizaciones son estudiadas como sistemas sociales, complejos, dinámicos e irrepetibles, que poseen un conjunto de características propias. Es necesario resaltar aquí que las posibilidades de predicción del comportamiento humano dentro de la organización es un tema delicado que tiene que ser abordado en su posibilidad de ser estudiado sistemáticamente, pero que se trata de condiciones aleatorias, en muchos casos impredecibles y que deben ser abordadas en el marco de una situación particular.

En el abordaje de estos temas se pretende recuperar las aportaciones de diversas disciplinas para la comprensión de los fenómenos grupales, principalmente de la Psicología y la Sociología.

Este curso considera que la organización de grupos, de una u otra manera y con estilos diversos, está y estará presente en todos los procesos de transformación social, y de manera indiscutible en los de gestión, de ahí la necesidad del estudio acerca de la intervención del liderazgo y de los grupos, su influencia en la conformación de los colectivos institucionales, así como en la conformación social de quienes en ellos participan.

Este curso es importante si se reconoce que el liderazgo académico y su estudio son fundamentales en la promoción de la calidad en la educación del siglo XXI, desde una visión eminentemente académica, la capacidad de romper con inercias sociales y la promoción de una actitud propulsora de la vida colegiada en las instituciones, principalmente en las educativas. Estas situaciones serán posibles en la medida en que los líderes sean capaces de propiciar una comunicación adecuada, un estilo de liderazgo acorde a la situación, a las características de los individuos y a la tarea, el manejo adecuado del conflicto, el fomento de la

cohesión y motivación grupal, el reconocimiento a los esfuerzos individuales y grupales y la habilidad de tomar decisiones oportunas y compartidas.

COMPETENCIA:

Conduce y coordina el trabajo de un grupo en forma adecuada, a través de la comprensión de las diversas variables del comportamiento, promoviendo con ello, el desarrollo de colectivos con bases democráticas y participativas.

BLOQUES TEMÁTICOS:

BLOQUE I: INTRODUCCIÓN ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

En esta primera parte se pretende ubicar al alumno en la importancia que tiene el estudio del comportamiento organizacional y la comprensión de algunas condiciones generales que determinan la conducta de una persona o grupo. Además le permite al alumno comprender el proceso de redimensionamiento de la organización formal a partir de los roles asumidos y la integración de grupos informales.

- Importancia del estudio del comportamiento organizacional.
- Variables en el estudio del comportamiento organizacional.
- Organización formal e informal.
- Teoría de los roles.

BLOQUE II: LOS PROCESOS INTERPERSONALES.

Este bloque abordará fenómenos comportamentales relativos a la conducta individual, visto ésta como resultado tanto desde la particularidad del sujeto como de los procesos de interacción interpersonal en el ámbito organizacional.

- Percepción interpersonal.
- El proceso de comunicación.
- Evaluación y desarrollo de habilidades comunicativas
- Teorías y procesos motivacionales.

BLOQUE III. DIRECCIÓN Y LIDERAZGO.

Uno de los aspectos centrales de este curso se aborda en este tercer bloque, donde se pretende que el estudiante analice algunas teorías y estilos de liderazgo, dando énfasis a la teoría del liderazgo situacional y el desarrollo de habilidades para favorecer el ejercicio de un estilo participativo.

- Teorías y variables vinculadas al liderazgo.
- Liderazgo Situacional
- Liderazgo participativo.
- Desarrollo de habilidades de liderazgo.

BLOQUE IV. LOS PROCESOS GRUPALES.

Finalmente, en este apartado se buscará recuperar los temas de los bloques a la luz de los procesos grupales, la toma de decisiones en grupo y la consolidación de equipos de trabajo colegiado. Se considera importante recobrar los aspectos revisados durante el curso de Asesoría y trabajo con grupos, para a partir de ellos abordar estos contenidos.

- Del trabajo en grupo al desarrollo de equipos.
- Los dilemas de la participación y el trabajo colegiado en un grupo.
- Toma de decisiones en grupo.
- Relaciones y competencia intergrupales.
- Manejo del conflicto en los diversos ámbitos organizacionales.

METODOLOGÍA

Este curso pretende que los estudiantes adopten en una parte el papel de espectadores y analistas de los procesos comportamentales, pero también los asume en su papel de participantes e integrantes de un grupo. El material bibliográfico recuperado permitirá satisfacer las necesidades como estudiosos de procesos humanos y grupales, en tanto que se pretende que las actividades de aprendizaje diseñadas permitan que los estudiantes se involucren en una situación dada y asuman el papel de protagonistas y actores dentro de una dinámica institucional.

Se propone el taller como forma de trabajo, ya que se trata no solo de comprender el comportamiento humano y de los grupos en el ámbito educativo; sino de desarrollar algunas de las habilidades básicas en torno al liderazgo y la coordinación de grupos, reconociendo el compromiso de quien organiza equipos de trabajo en el desarrollo y resultados de los mismos, para poder enfrentar los retos con sensibilidad social para aplicar propuestas alternativas, y capacidad para reconocer e impulsar la participación de los colectivos en las organizaciones educativas. Se sugiere la aplicación de diversas técnicas y ejercicios (cuestionarios de autoevaluación, juego de roles, sociodrama, estudio de casos, análisis de películas didácticas y comerciales, etc.) en cada unidad temática en los que se recupere el planteamiento teórico, se reflexione sobre el propio comportamiento al respecto y se realicen ejercicios orientados al fortalecimiento de las habilidades del estudiante. A través de esta forma de trabajo el alumno se involucra no solo como espectador sino como participante, desarrollando capacidades y actitudes personales como sujeto y miembro de un colectivo.

SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

Recuperando la propuesta de evaluación continua y final, y de acuerdo a la modalidad de taller en el curso, se propone que se elaboren fichas de trabajo y/o resúmenes de textos, y que comenten y discutan en las sesiones grupales los puntos de vista y opiniones generadas a partir los ejercicios elaborados en el taller, de manera que se cuente con elementos para de evaluación en términos de

comportamiento individual y grupal, convirtiendo así la evaluación en un motivo más de aprendizaje.

Como evaluación final se sugiere diseñar algunos casos de estudio para que estos sean dramatizados por los alumnos dentro del salón de clase y cada uno de ellos contenga guías de observación sobre las conductas representadas que permitan evaluar por parte de los alumnos-observadores estas situaciones simuladas y el cómo los alumnos logran tratarlas. Al finalizar la dramatización de cada situación el alumno-actor recibirá retroalimentación por parte de sus compañeros sobre su comportamiento durante el ejercicio.

BIBLIOGRAFÍA:

Barreiro, T. (2000). **Trabajar en grupo**. Argentina: Ed. Novedades Educativas.

Barreiro, T. (2000). **Conflictos en el aula**. Argentina: Ed. Novedades Educativas.

Bartolini, A. (1992). **Comunicación y organización**. Argentina: Ed. Paidós.

Blake, R. Y Mouton, J. (1982). Relaciones intergrupales. En Kolb, D. , Rubin, I. McIntyre, J. **Psicología de las organizaciones. Problemas contemporáneos**. España:Prentice Hall Internacional.

Branden, N. (2001). **Los seis pilares de la autoestima**. México, Ed. Paidós.

Butelman, I. (1998). **Psicopedagogía Institucional**. Argentina: Paidós.

Cascón Soriano F. (1998) Gestión de conflictos. **Documento presentado en el seminario de educación para la paz de la asociación pro-Derechos Humanos**. Aguascalientes, México.

Cascón Soriano F. (1999) **Mediación y resolución de conflictos**. (Entrevista con Ignacio Gastélum) en: Revista Intrínquilis, No. 28, 35-38.

Cruz Ramírez, J. (1996) **Autoestima y gestión de la calidad**. En México: Grupo editorial Iberoamérica.

Díaz, J., et. Al.(1988). **El trabajo en equipo**. México: Ed. SITESA.

Elizondo Huerta, A. (Coord.) (2001). **La nueva escuela. Dirección, liderazgo y gestión escolar**. México: Ed. Paidós. Tomo II.

Elizondo Torres, M. (1997) **Asertividad y Escucha activa en el ámbito académico**. México: Ed. Trillas.

Frigerio, G., Poggi, M., Tiramonti, G. Y Aguerrondo I. (1996) **Las instituciones educativas. Cara y ceca**. Buenos Aires: Troquel.

- García M. Rodríguez, c., Díaz, J. Y Estrada J. (1983). **El trabajo en equipo**. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Kolb, D., Rubin, I., McIntyre, J. (1982) **Psicología de la organización. Problemas contemporáneos**. España: Prentice Hall.
- Kolb, D., Rubin, I., McIntyre, J. (1982) **Psicología de la organización. Experiencias**. España: Prentice Hall.
- Lafarga Corona, J. Y Gómez del Campo, J. (Comp.) (1986). **Desarrollo del potencial humano**. (Vol. 3) México. Ed. Trillas.
- Martínez, G. (1984) **Integración de un equipo de trabajo**. México, I. D. H.
- Muti, R. S. (1986). **El grupo informal: qué es y como puede controlarse**. En Readingas in Managment. E. U. A. : Southern Western Pub. Co.
- Rees, F. (1995) **El liderazgo en los grupos de trabajo**. México. Panorama.
- Schein, E.H. (1985). **Psicología de la organización**. México: Prentice Hall.
- Tejada Fernández, J. (1998). **Los agentes de la innovación en los Centros Educativos**. España: Aljibe.
- Torres Estrella, M. (1999) **El conflicto: algunos elementos para su análisis**. Revista Intrínquilis, 29, 8-14.
- Walton, R. (1973). **Conciliación de conflictos interpersonales: confrontaciones y consultoría de mediadores**. E. U. : Fondo Educativo Interamericano.
- Withaker, P. (1998). **Cómo gestionar el cambio en contextos educativos**. España: Narcea.