Programa de asignatura

Desarrollo Organizacional

bajo el enfoque por competencias.

domingo, 07 de septiembre de 2014

I. Datos Generales de la Asignatura

Unidad Académica	Programa Educativo	Área Académica	Año - Semestre
División de Ciencias Económico Administrativas (DICEA)	Licenciatura en Administración y Negocios(LAN)	Administración y Contabilidad	7° año- Primer Semestre

Clave	Denominación de la Asignatura	Fecha de Elaboración	Fecha de Aprobación	Fecha de Revisión
	Desarrollo Organizacional	Agosto, 2014		

Área de conocimiento	Administración y Contabilidad
Responsable del Programa:	

Distribución de horas formativas							
Horas Semanales				Horas Semestrales			Créditos Totales
Teoría	Práctica	Viaje de Estudios	Trabajo independiente	Teoría	Práctica	Totales	
3.0	1.5	0.0	2.25	48	24	72	6.75

Nivel		Carácter		Tipo		Modalidad	
Medio Superior	( )	Obligatoria	(X)	Teórico	( )	Presencial	(X)
Licenciatura	(X)	Optativa	( )	Práctico	( )	Mixto	( )
Posgrado	( )	Electiva	( )	Teórico-Práctico	(X)	En Línea	( )

Contextualización de la asignatura (módulo, disciplina, unidades de competencia):

Para comprender el correcto funcionamiento, desarrollo y efectividad de las organizaciones humanas es necesario hacer referencia al Desarrollo Organizacional, mismo que comprende la reunión de dos o más personas reunidas por una o más metas comunes. Ante esto, el desarrollo organizacional es un esfuerzo conjunto por instrumentar acciones reales, creíbles, sostenibles y funcionales en el tiempo y espacio, subrayando el rol del capital humano desde la institucionalización.

Así, el desarrollo organizacional es una herramienta que permite analizar endogámicamente a la organización y el entorno circundante para obtener información que facilite la ruta hacia el cambio, según las demandas del medio en el que se encuentre, logrando la eficiencia y eficacia del todo en la organización. Esto se requiere que el aprendizaje sea considerado como la vía de acceso al conocimiento y mejora de la organización adquiriendo destrezas y habilidades, por ello, la presente asignatura se ubica en el séptimo año primer semestre de la Licenciatura en Administración y Negocios (LAN); y pertenece al Área de conocimiento de Administración y Contabilidad; tiene relación vertical con Psicología Organizacional, Teoría de la Organización, Relaciones Humanas y Comportamiento Humano en las Organizaciones, Administración del Capital Humano y Diagnóstico Organizacional así como las asignaturas del área de orientación de Recursos Humanos, siendo estas: Administración del Capital Humano II, Liderazgo y Negociación, Administración por Competencias y Organización y Análisis del Trabajo para la Calidad.

Así mismo la asignatura será desarrollada a partir de un enfoque por competencias en el que se aplicaran técnicas y estrategias derivadas del aprendizaje significativo, el aprendizaje basado en la solución de problemas y el socioconstructivismo.

II. Propósito y Competencia (s) académica (s) de la asignatura

Propósito General

Analizar el desarrollo organizacional, examinando los fundamentos teóricos y los cambios del mismo, para proponer estructuras organizacionales, en un entorno cambiante de manera constante.

Competencias genéricas

- Capacidad de motivar y concluir hacia metas comunes.
- Capacidad para actuar en nuevas situaciones.

Competencias profesionales

- Aplicar técnicas de desarrollo organizacional en las organizaciones, para consolidar una cultura con base en ética y valores, manejando de forma sensible las distintas problemáticas y actuando con responsabilidad y confidencialidad.
- Valorar el ejercicio del liderazgo eficaz en las organizaciones, para formar líderes que fortalezcan el trabajo colaborativo, reconociendo los resultados de los integrantes de la organización y aceptando los planteamientos de la retroalimentación
- Evaluar el desempeño de la organización en relación con su contexto a través de la gestión de sistemas de control administrativo, con la finalidad de contribuir con su proceso de mejora continua, asumiendo una actitud proactiva y asertiva, con objetividad en los informes.

III. Evidencias Generales de Desempeño

Productos o evidencias Generales	Estrategias y Criterios Generales de Evaluación del Desempeño
PRODUCTO: • Reportes de lectura • Ensayos • Análisis escrito de artículos afines a la asignatura • Exposiciones • Investigación documental/campo reportada • Notas de clase • Cuadro comparativo • Simulacros • Informe escrito/digital de proyectos. • Exámenes orales y/o escritos • Constancia de presentación de trabajos, visitas o participación en eventos científicos. **DESEMPEÑO:** • Observaciones por parte del docente en la realización de las actividades • Autoapreciaciones respecto al propio desempeño	**ESTRATEGIAS:** • Rubrica • Lista de cotejo • Participación • Análisis de caso • Aprendizaje Basado en la solución de Problemas • Proyecto integrador con lineamientos y criterios establecidos **CRITERIOS:** • **FORMA:** Estructura, coherencia, claridad, gramática, organización, los tiempos de entrega, seguimiento del formato establecido, creatividad, involucramiento y participación. • **CONTENIDO (DE FONDO):** calidad y organización de la información, establecimiento de los objetivos, los recursos utilizados, las propuestas de soluciones, el cronograma, la puntualidad, las destrezas sociales, las contribuciones, las fuentes de información utilizadas, la creatividad, las conclusiones, la correcta utilización de citas y referencias bibliográficas, la argumentación..

IV. Estructura Básica del programa

UNIDAD DE APRENDIZAJE No 1	INTRODUCCIÓN Y TEORÍAS AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Horas Teoría	15.0
Horas Práctica	3.0

Señalar los principales elementos de las teorías del desarrollo organizacional a partir de identificar las diversas corrientes para asumir una postura personal.

Contenido de la Unidad de Aprendizaje

Elementos de la Competencia

Conocimientos	Habilidades	Actitudes y valores
1.1 Conceptos básicos sobre desarrollo organizacional 1.1.1 Desarrollo 1.1.2 Organización 1.1.3 Desarrollo organizacional 1.1.4 Cultura organizacional 1.1.5 Comportamiento organizacional 1.1.6 Clima organizacional	Interpreta los conceptos inmersos en el desarrollo organizacional.	De manera reflexiva y sistemática

1.2 Orígenes del desarrollo organizacional y sus factores que lo atribuyen 1.3 Objetivos básicos del desarrollo organizacional 1.4 Importancia y necesidades del desarrollo organizacional	Reconoce los orígenes del desarrollo organizacional; así como los factores que lo atribuyen. Distingue los objetivos, la importancia y las necesidades del desarrollo organizacional.	Valora la importancia de las tendencias y su impacto en el contexto De manera crítica y por medio de acciones responsables .
1.5 Teorías del desarrollo organizacional 1.5.1 Cambio planeado 1.5.2 Teoría de los sistemas 1.5.3 Participación y delegación de la autoridad 1.5.4 Trabajo en equipos 1.5.5 Estructuras paralelas de aprendizaje 1.5.6 Ciencias aplicadas a la conducta	Analiza las teorías del desarrollo organizacional.	Para adoptar una posición honesta ante las mismas
1.6 Características del desarrollo organizacional 1.6.1 Valores humanísticos	Determina las características del desarrollo organizacional.	Demuestra conciencia crítica para organizar la información

1.6.2 Orientación a los sistemas 1.6.3 Aprendizaje a través de experiencias 1.6.4 Solución de problemas 1.6.5 Orientación hacia la contingencia 1.6.6 Agente de cambio 1.6.7 Niveles de intervención 1.6.8 Retroalimentación 1.6.9 Desarrollo de equipos 1.7 Proceso del desarrollo organizacional 1.7.1 Recolección y análisis de datos 1.7.2 Diagnóstico organizacional 1.7.3 Acción de intervención 1.7.4 Evaluación organizacional 1.8 Aplicación del desarrollo organizacional 1.9 Críticas y limitaciones del desarrollo organizacional	Determina el proceso del desarrollo organización. Analiza la aplicación, las limitaciones y las críticas del desarrollo organizacional.	Asume una postura acorde a su contexto Apegándose a las normas y respetando los usos y costumbres del contexto

Materiales y recursos a utilizar	
Didácticos	**Tecnológicos, informáticos y de comunicación**
Libros de texto, artículos, pintarron, marcadores, borrador, libreta de notas, bolígrafos y algunos otros según las necesidades del propio programa de asignatura así como la dinámica de grupo.	Laptop, cañón, videos, documentales, red Internet y algunos otros según las necesidades del propio programa de asignatura así como la dinámica de grupo.
Estrategias de enseñanza	**Actividades de aprendizaje**
Clases Magistrales Mediación en la realización de trabajos de investigación Aprendizaje basado en la solución de problemas (ABP) Cine debate	Toma de notas correspondiente a cada clase. Lluvia de ideas Trabajo colaborativo en equipo Diálogos y conversatorios Análisis escrito: lo que conozco, lo que desconozco, lo necesario Informe escrito: mi experiencia en las practicas
Evidencias de Desempeño	
Productos o evidencias de desempeño	**Criterios de Evaluación del Desempeño**
Notas escritas Redacciones parciales de cada paso de la actividad Informe final de ABP Ensayo: ¿Los lideres nacen, se hacen o de que son producto?	Entrega de trabajos en tiempo, gramática, estructura de la información y dominio del tema, creatividad, claridad, argumentación lógica, presentación oral de la información así como involucramiento y participación.

Actividades Prácticas:
Título de la Práctica: Cine debate: elementos del desarrollo organizacional
Propósito: Analizar una película para identificar los elementos del liderazgo a partir de reflexionar e investigar asumiendo una postura
Duración:3.0

UNIDAD DE APRENDIZAJE No 2	**MODELOS Y TÉCNICAS DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL**
Horas Teoría	9.0
Horas Práctica	6.0

Propósitos específicos de la Unidad de Aprendizaje:

Aplicar los modelos y técnicas para el desarrollo organizacional a partir de emplear diversas estrategias eficaces

Contenido de la Unidad de Aprendizaje

Elementos de la Competencia

Conocimientos	**Habilidades**	**Actitudes y valores**
2.1 Modelos del desarrollo organizacional 2.1.1 Modelos de desarrollo organizacional relacionados con los cambios estructurales. 2.1.2 Modelos de desarrollo organizacional relacionados con cambios en el comportamiento 2.1.3 Modelos de desarrollo organizacional relacionados con alteraciones estructurales y de	Analiza los modelos de desarrollo organizacional relacionados con cambios estructurales y comportamiento organizacional; así como las alteraciones de estos.	Elige los métodos idóneos para resolver los problemas que se presenten.

comportamiento 2.2 Técnicas del desarrollo organizacional 2.1.1 Técnica de intervención para individuos 2.1.2 Técnica de intervención para dos o más individuos 2.1.3 Técnica de intervención para relaciones intergrupales 2.1.4 Técnica de intervención para la organización como un todo	Examina las técnicas del desarrollo organizacional.	Permitiéndole interactuar de manera ética con su entorno.

Materiales y recursos a utilizar	
Didácticos	**Tecnológicos, informáticos y de comunicación**
Libros de texto, artículos, pintarron, marcadores, borrador, libreta de notas, bolígrafos y algunos otros según las necesidades del propio programa de asignatura así como la dinámica de grupo.	Laptop, cañón, videos, documentales, red Internet y algunos otros según las necesidades del propio programa de asignatura así como la dinámica de grupo.
Estrategias de enseñanza	**Actividades de aprendizaje**
Clases Magistrales Mediación en la realización de trabajos de investigación Aprendizaje basado en la solución de problemas (ABP) Lectura comentada: los grandes empresarios	Toma de notas correspondiente a cada clase. Lluvia de ideas Trabajo colaborativo en equipo Diálogos y conversatorios Análisis escrito: lo que conozco, lo que desconozco, lo necesario Informe escrito: mi experiencia en las practicas

Evidencias de Desempeño	
Productos o evidencias de desempeño	**Criterios de Evaluación del Desempeño**
Notas escritas Redacciones parciales de cada paso de la actividad Informe final de ABP Ensayo: Requisitos para ser un ejemplo de éxito	Entrega de trabajos en tiempo, gramática, estructura de la información y dominio del tema, creatividad, claridad, argumentación lógica, presentación oral de la información así como involucramiento y participación.

Actividades Prácticas:
Título de la Práctica: Diagnóstico inicial
Propósito: Aplicar instrumentos para establecer el diagnostico de alguna organización a partir de realizar trabajo en equipo
Duración:6.0

UNIDAD DE APRENDIZAJE No 3	CAMBIO ORGANIZACIONAL
Horas Teoría	12.0
Horas Práctica	6.0

Propósitos específicos de la Unidad de Aprendizaje:
Establecer el proceso de cambio organizacional para emplearlo en la organización a partir de poner en práctica lo aprendido

Contenido de la Unidad de Aprendizaje		
Elementos de la Competencia		

Conocimientos	Habilidades	Actitudes y valores
3.1 Concepto de cambio organizacional	Interpreta el concepto de cambio organizacional.	Respetando el contexto y apegándose a las normas
3.2 Importancia del cambio organizacional	Identifica la importancia del cambio organizacional.	De manera sistemática y reflexiva
3.3 Fundamentos organizacionales	Examina los fundamentos organizacionales.	Manifiesta una actitud propositiva, colaborativa y flexible con relación a otros.
3.4 Aspectos sensibles al cambio organizacional	Determina los aspectos sensibles al cambio organizacional.	Asumiendo una postura de tolerancia y respeto hacia los otros
3.5 Tipos de cambios organizacionales	Clasifica los tipos de cambios organizacionales.	Poniéndolos en práctica para mejorar las áreas de oportunidad dentro de la organización
3.6 Resistencia organizacional al cambio	Analiza la resistencia organizacional al cambio.	Muestra una actitud propositiva al trabajo en equipo
3.7 Tácticas para vencer la resistencia	Descubre las tácticas para vencer la resistencia.	Con una visión emprendedora.
3.8 Procesos de cambio organizacional	Analiza los procesos de cambio organizacional.	Participa en el análisis del contexto y comparte sus ideas de manera respetuosa.
3.8.1 Consideraciones en el proceso de cambio		
3.9 Condiciones para el cambio	Determina las condiciones para el	Es participativo en las actividades que guardan relación con los trabajos

3.10 Elementos de la organización para enfrentar el cambio 3.11 Cambio de la cultura organizacional y su proceso 3.12 Aplicación de la estrategia de cambio	cambio. Distingue los elementos de la organización para enfrentar el cambio. Identifica el cambio de la cultura organizacional y su proceso. Aplica la estrategia de cambio.	encomendados. Desarrolla empatía y tolerancia al trabajar con otros. Trabaja de manera colaborativa y nutricia. Asumiendo una actitud negociadora en el ganar-ganar

Materiales y recursos a utilizar	
Didácticos	**Tecnológicos, informáticos y de comunicación**
Libros de texto, artículos, pintarron, marcadores, borrador, libreta de notas, bolígrafos y algunos otros según las necesidades del propio programa de asignatura así como la dinámica de grupo.	Laptop, cañón, videos, documentales, red Internet y algunos otros según las necesidades del propio programa de asignatura así como la dinámica de grupo.
Estrategias de enseñanza	**Actividades de aprendizaje**
Clases Magistrales Mediación en la realización de trabajos de investigación Aprendizaje basado en la solución de problemas (ABP) Análisis de casos	Toma de notas correspondiente a cada clase. Lluvia de ideas Trabajo colaborativo en equipo Diálogos y conversatorios Análisis escrito: lo que conozco, lo que desconozco, lo necesario Informe escrito: mi experiencia en las practicas
Evidencias de Desempeño	
Productos o evidencias de desempeño	**Criterios de Evaluación del Desempeño**
Notas escritas Redacciones parciales de cada paso de la actividad Informe final de ABP	Entrega de trabajos en tiempo, gramática, estructura de la información y dominio del tema, creatividad, claridad, argumentación lógica, presentación oral de la información

Resolución escrita de problemas hipotéticos	así como involucramiento y participación.

Actividades Prácticas:
Título de la Práctica: Recopilación de datos
Propósito: Analizar los datos de la organización a partir de investigar en diversas fuentes para desarrollar estrategias de intervención
Duración:6.0

UNIDAD DE APRENDIZAJE No 4	**EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS**
Horas Teoría	6.0
Horas Práctica	6.0

Propósitos específicos de la Unidad de Aprendizaje:

Establecer los elementos del desarrollo organizacional dentro por medio de estrategias eficaces en las empresas para su optimo manejo

Contenido de la Unidad de Aprendizaje

Elementos de la Competencia

Conocimientos	**Habilidades**	**Actitudes y valores**
4.1 El desarrollo organizacional en las PYMES	Analiza el desarrollo organizacional en las PYMES.	Aprovechándole para mejorar su entorno
4.2 Valores que fomenta el desarrollo	Determina los valores que fomenta el desarrollo organizacional de las	Siendo tolerante y respetuoso de los otros

organizacional de las empresas 4.3 Beneficios y limitaciones del desarrollo organizacional en las empresas 4.4 Perspectiva internacional del cambio organizacional en las empresas.	empresas. Examina los beneficios y limitaciones del desarrollo organizacional en las empresas. Determina la perspectiva internacional del cambio organizacional en las empresas.	En un marco de respeto y honestidad Y en contraste fortalece sus áreas de oportunidad

Materiales y recursos a utilizar	
Didácticos	**Tecnológicos, informáticos y de comunicación**
Libros de texto, artículos, pintarron, marcadores, borrador, libreta de notas, bolígrafos y algunos otros según las necesidades del propio programa de asignatura así como la dinámica de grupo.	Laptop, cañón, videos, documentales, red Internet y algunos otros según las necesidades del propio programa de asignatura así como la dinámica de grupo.
Estrategias de enseñanza	**Actividades de aprendizaje**
Clases Magistrales Mediación en la realización de trabajos de investigación Aprendizaje basado en la solución de problemas (ABP)	Toma de notas correspondiente a cada clase. Lluvia de ideas Trabajo colaborativo en equipo Diálogos y conversatorios Análisis escrito: lo que conozco, lo que desconozco, lo necesario Informe escrito: mi experiencia en las practicas
Evidencias de Desempeño	
Productos o evidencias de desempeño	**Criterios de Evaluación del Desempeño**
Notas escritas	Entrega de trabajos en tiempo, gramática, estructura de la

Informe final de ABP Ensayo	información y dominio del tema, creatividad, claridad, argumentación lógica, presentación oral de la información así como involucramiento y participación.

Actividades Prácticas:
Título de la Práctica: Intervención
Propósito: Diseñar un programa de intervención para la organización asignada a partir de los elementos del desarrollo organizacional
Duración: 6.0

UNIDAD DE APRENDIZAJE No 5	**El AGENTE DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL**
Horas Teoría	6.0
Horas Práctica	3.0

Propósitos específicos de la Unidad de Aprendizaje:

Formular estrategias de adaptación al cambio por medio del despliegue de las propias competencias para ponerlas en práctica en la organización.

Contenido de la Unidad de Aprendizaje

Elementos de la Competencia

Conocimientos	Habilidades	Actitudes y valores
5.1 Concepto de agente de desarrollo	Interpreta el concepto de agente de desarrollo organizacional.	De manera reflexiva y sistemática

organizacional 5.2 Perfil y acción del agente de cambio 5.3 Papeles y funciones del agente de cambio del desarrollo organizacional 5.4 El consultor como agente de cambio de desarrollo organizacional 5.5 El ejecutivo como agente de cambio de desarrollo organizacional	Analiza el perfil y las acciones del agente de cambio. Examina los papeles y funciones del agente de cambio. Determina el consultor como agente de cambio de desarrollo organizacional. Concibe el ejecutivo como agente de cambio de desarrollo organizacional.	Fortaleciendo las áreas de oportunidad y aprovechando las fortalezas con que cuenta Manifiesta una actitud propositiva, colaborativa y flexible con relación a otros. En un marco honesto y de sana competencia Asumiendo una postura comprometida con su entorno y de ganar-ganar

Materiales y recursos a utilizar	
Didácticos	**Tecnológicos, informáticos y de comunicación**
Libros de texto, artículos, pintarron, marcadores, borrador, libreta de notas, bolígrafos y algunos otros según las necesidades del propio programa de asignatura así como la dinámica de grupo.	Laptop, cañón, videos, documentales, red Internet y algunos otros según las necesidades del propio programa de asignatura así como la dinámica de grupo.
Estrategias de enseñanza	**Actividades de aprendizaje**
Clases Magistrales Mediación en la realización de trabajos de investigación Aprendizaje basado en la solución de problemas (ABP)	Toma de notas correspondiente a cada clase. Establecimiento del objetivo de la tarea y establecimiento de las fuentes de información. Lluvia de ideas Trabajo colaborativo en equipo Diálogos y conversatorios

	Análisis escrito: lo que conozco, lo que desconozco, lo necesario Informe escrito
Evidencias de Desempeño	
Productos o evidencias de desempeño	**Criterios de Evaluación del Desempeño**
Notas escritas Redacciones parciales de cada paso de la actividad Informe final de ABP Ensayo	Entrega de trabajos en tiempo, gramática, estructura de la información y dominio del tema, creatividad, claridad, argumentación lógica, presentación oral de la información así como involucramiento y participación.

Actividades Prácticas:
Título de la Práctica: Evaluación
Propósito: Evaluar las alternativas de solución instrumentadas a partir de los principios del desarrollo organizacional para los diversos escenarios que enfrentaron.
Duración: 3.0

V. Evaluación y Acreditación.

Elaboración y/o presentación de:	Periodo o fechas	Unidades de aprendizaje y temas que abarca	Ponderación (%)
Trabajos escritos: Reportes de lectura Ensayos Análisis escrito de artículos afines a la asignatura Cuadro comparativo	Acordados en el encuadre por el profesor y los estudiantes	Son actividades que se desarrollaran durante las cinco unidades	10
Practicas			30
Participaciones			10
Notas de clase			05
Informe escrito/digital de proyectos			45
Constancia de presentación de trabajos, visitas o participación en eventos científicos			Serán ponderadas de manera adicional a la calificación semestral con 05 decimas y se podrán presentar como máxime 2 en calidad de asistente o una con valor de 1.0 puntos en caso de ser ponente cuando guarden relación directa con los contenidos de la asignatura demostrándose a través de una redacción de una cuartilla que contenga una descripción puntual de lo aprendido, el programa del evento y la constancia o diploma que lo certifica.
TOTAL			100

VI. Bibliografía y Recursos Informáticos.

Bibliografía Básica
Alonso, M. E.G., y Ocegueda, M.V. (2006). *Teoría de las organizaciones.* México: Umbral. Chiavenato, I. (2003). *Gestión del talento humano.* México: Mc Graw Hill. Daft, R.L. (2000). *Teoría y diseño organizacional.* Mexico: Thomson. Davis, K., y Newstrom, J.W. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo.* México: Mc Graw Hill. Faria, M. F.A.(2004). *Desarrollo organizacional. Enfoque integral.* México. Limusa. Ferrer, P. L. (2002). *Desarrollo organizacional.* México: Trillas. Garzón, C. M.A. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado.* Colombia: Universidad del Rosario. Lusthaus, C. (2002). *Evaluación organizacional.* Marshak, R.J. (2007). *Cambio organizacional: trabas, contratiempos y dificultades más habituales.* España: Deusto. Robbins, S.P. (2004).*Comportamiento organizacional.* México: Pearson Educación. Rodriguez, F. A. (2004). *Psicología de las organizaciones.* España: Eureca Media.

Páginas Web
http://www.managementhelp.org/org_chng/org_chng.htm