


## ASIGNATURA DE MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

<b>1. Competencias</b>	Administrar los recursos de las organizaciones, mediante la aplicación de metodologías y herramientas tecnológicas de planeación estratégica, financieras, mercadotecnia y gestión de calidad para contribuir a su desarrollo económico, social y ambiental y de su entorno.
<b>2. Cuatrimestre</b>	Segundo
<b>3. Horas Teóricas</b>	19
<b>4. Horas Prácticas</b>	26
<b>5. Horas Totales</b>	45
<b>6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre</b>	3
<b>7. Objetivo de aprendizaje</b>	El alumno evaluará la situación de la organización mediante herramientas de diagnóstico para proponer modelos y estrategias para su desarrollo.

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
<b>I. Introducción al Desarrollo Organizacional</b>	6	0	6
<b>II. Cultura Organizacional</b>	7	14	21
<b>III. Diagnóstico Organizacional</b>	6	12	18
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>45</b>


<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

# MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>I. Introducción al Desarrollo Organizacional.</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	6
<b>3. Horas Prácticas</b>	0
<b>4. Horas Totales</b>	6
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno comprenderá los antecedentes, conceptos y modelos del Desarrollo Organizacional para relacionarlos con el buen funcionamiento de la entidad.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Conceptos básicos y antecedentes del Desarrollo Organizacional (DO)	Distinguir los conceptos básicos de sistema, organización, desarrollo organizacional, consultoría, consultor agente de cambio, auditoría, cliente y antecedentes del DO.		Analítico Ordenado Crítico
La Organización como Sistema	Explicar a la organización como sistema (sistemas, subsistemas, macrosistemas).  Identificar los tipos de sistemas y sus características: cerrados, abiertos, conceptuales, físicos, artificiales, naturales, dinámicos, estáticos, complejos y simples  Diferenciar los elementos que conforman la organización.		Analítico Descriptivo Crítico Propositivo

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Modelos de Desarrollo Organizacional	<p>Describir los Modelos de Desarrollo Organizacional, su objetivo y características:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo de Análisis de Campos de Fuerzas de Kurt Lewin</li> <li>- Modelo de Diagnóstico Tridimensional de Patrick Williams</li> <li>- Modelo de Diagnóstico Organizacional de Marvin Weisbord</li> <li>- Modelo de Diagnóstico tipo Sensing</li> </ul> <p>Comparar modelos de desarrollo organizacional considerando sus componentes</p>		<p>Analítico Crítico Propositivo</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

# MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
Elabora un mapa conceptual que contenga: - Conceptos básicos y antecedentes. - Tipos de Sistemas. - Modelos de Desarrollo Organizacional.	1. Comprender los conceptos relacionados con desarrollo organizacional y sus antecedentes.  2. Comprender la organización como sistema.  3. Identificar los tipos de sistemas y sus características.  4. Analizar los modelos de desarrollo organizacional para identificar sus componentes.	Mapa conceptual Lista de Cotejo

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	




# MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>II. Cultura Organizacional.</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	7
<b>3. Horas Prácticas</b>	14
<b>4. Horas Totales</b>	21
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno propondrá estrategias de clima organizacional para contribuir al fortalecimiento de la cultura organizacional.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Conceptos sobre cultura organizacional.	Identificar los conceptos de cultura, subcultura, contracultura, cultura organizacional y clima organizacional.		Analítico Ordenado
Comportamiento Organizacional	<p>Describir los factores que influyen en comportamiento organizacional desde el punto de vista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Individual: diversidad, actitudes, satisfacción en el trabajo, emociones, estado de ánimo, personalidad, valores, toma de decisiones y motivación</li> <li>- Grupal: comportamiento de los grupos, equipos de trabajo, comunicación, liderazgo, políticas, poder, conflicto y negociación.</li> </ul>	Detectar factores que influyen en el Clima Organizacional: individual y grupal.	Observador Analítico Crítico

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	


<b>Temas</b>	<b>Saber</b>	<b>Saber hacer</b>	<b>Ser</b>
Proceso de cambio	<p>Describir el proceso de cambio:</p> <p>-Etapa I descongelamiento: Situación Actual</p> <p>-Etapa II Movimiento: Resistencia al cambio, inicio del cambio, peor situación alcanzada, cambio en sí</p> <p>Etapa III Re congelamiento: Situación deseada.</p>	Elaborar propuestas de cambio Del mejoramiento del clima organizacional de una entidad.	Analítico Ordenado
Resistencia al cambio y Manejo de Conflictos.	<p>Explicar que es la resistencia al cambio, sus manifestaciones a nivel individual y grupal</p> <p>Describir las estrategias de disminución de resistencia al cambio, manejo de conflictos y su proceso de formulación de estrategias</p>	Proponer estrategias de disminución de resistencia al cambio y el manejo de conflictos.	Observador Analítico Crítico

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

# MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir del análisis de un caso de estudio, elabora un reporte que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Factores que influyen en el clima organizacional</li><li>- Propuesta para mejorar el clima organizacional</li><li>- Estrategias para contrarrestar la resistencia al cambio.</li></ul>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Comprender los conceptos de cultura y comportamiento organizacional.</li><li>2. Identificar los factores que influyen en el clima organizacional: individual y grupal.</li><li>3. Analizar el proceso de cambio.</li><li>4. Identificar las manifestaciones de resistencia al cambio</li><li>5. Distinguir estrategias para contrarrestar la resistencia al cambio.</li></ol>	<p>Estudio de casos Lista de Cotejo</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	




# MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Realización de trabajos de investigación Análisis de casos Equipos colaborativos	Pintarrón Equipo de cómputo Internet Proyector Impresos: Casos de estudio y bibliografía

### ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

# MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>6. Unidad de aprendizaje</b>	<b>III. Diagnóstico Organizacional.</b>
<b>7. Horas Teóricas</b>	6
<b>8. Horas Prácticas</b>	12
<b>9. Horas Totales</b>	18
<b>10. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno elaborará diagnósticos para detectar problemáticas y áreas de oportunidad del talento humano de la organización.


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Estructura del diagnóstico organizacional	Describir el proceso de organización del diagnóstico.	Organizar equipos de trabajo como agente de cambio que implemente el proceso de diagnóstico.	Analítico Ordenado Responsable
Proceso de recolección y organización de la información.	Describir el proceso de recolección y organización de información.	Recolectar datos y ordenar la información para su posterior análisis.	Observador Analítico Crítico Ordenado Empático
Métodos de análisis y presentación de información.	Describir los métodos del análisis de la información de la organización: -FODA -Causa-efecto. -Inductivo-deductivo. -Explicativo. -Estructuralista. -Síntesis.	Seleccionar métodos de análisis de información	Analítico Ordenado Ético

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

# MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de estudio, elabora un informe en el que se incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Situación actual de la organización (debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas).</li><li>- Descripción de principales problemas.</li><li>- Métodos de análisis de información y su justificación.</li><li>- Propuestas de desarrollo.</li></ul>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Comprender el proceso de organización de un diagnóstico.</li><li>2. Analizar el proceso de recolección y organización de información.</li><li>3. Identificar los métodos para el análisis de la información de la organización.</li><li>4. Elaborar un informe de diagnóstico organizacional.</li></ol>	<p>Estudio de Casos</p> <p>Lista de Cotejo</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	


# MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Realización de trabajos de Investigación Análisis de casos Equipos colaborativos	Pintarrón Equipo de cómputo Internet Proyector Impresos: Casos de Estudio

### ESPACIO FORMATIVO


Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

## MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

### CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA


Capacidad	Criterios de Desempeño
Realizar el diagnóstico situacional de la entidad mediante el uso de metodologías de investigación organizacional para describir las situación actual.	<p>Elabora un diagnóstico organizacional que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Datos generales</li> <li>- Filosofía organizacional: misión, visión, objetivos, política y valores</li> <li>- Metodología y herramientas utilizadas y su justificación</li> <li>- Análisis interno</li> <li>- Análisis externo</li> <li>- Hallazgos</li> <li>- Conclusiones</li> <li>- Recomendaciones</li> <li>- Referencias bibliográficas</li> </ul>
Elaborar la planeación de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos utilizando técnicas y herramientas del proceso administrativo para el cumplimiento de objetivos a corto, mediano y largo plazo.	<p>Elabora un plan estratégico que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Datos generales de la organización</li> <li>- Diagnóstico organizacional</li> <li>- Objetivos estratégicos</li> <li>- Metas</li> <li>- Definición de estrategias</li> <li>- Definición de indicadores</li> <li>- Plan de acción: actividades, recursos, responsabilidades y cronogramas</li> <li>- Presupuestos</li> <li>- Alcance e impacto esperado</li> </ul>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

# MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

## FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

<b>Autor</b>	<b>Año</b>	<b>Título del Documento</b>	<b>Ciudad</b>	<b>País</b>	<b>Editorial</b>
Hernández, Jorge A. Gallarzo, Manuel Espinoza, José de J.	2012	<i>Desarrollo Organizacional: Enfoque Latinoamericano</i>	Distrito Federal	México	Pearson
Achilles, Fernando	2011	<i>Desarrollo Organizacional: Enfoque Integral</i>	Distrito Federal	México	Limusa
Bell, Cecil H. French, Wendell	2006	<i>Desarrollo Organizacional</i>	Distrito Federal	México	Pearson Educación
French, Wendell Bell, Cecil H. Zawacki, Robert A.	2009	<i>Desarrollo Organizacional: Transformación y Administración</i>	Distrito Federal	México	Mc Graw Hill

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	