

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

## LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

Unidad de Competencia				
Desarrollo Organizacional				
Semestre	Fecha de elaboración			Área de formación
Sexto	DD	MM	AÑO	Especifica disciplinaria. Subárea Desarrollo y comportamiento organizacional
	12	Febrero	2016	
PERFIL DEL DOCENTE				
1. Estudios de licenciatura en administración, Recursos Humanos y posgrado en administración o Recursos Humanos				
2. Doctorado en las áreas de administración o Recursos Humanos				
3. Experiencia laboral en las áreas de: administración y personal mínimo 3 años. Docente con especialidad en administración y Recursos Humanos				
4. Dominio del idioma inglés a nivel de comprensión de lectura y expresión oral.				
5. Conocimientos y manejo de TIC's (Computadora portátil, proyector multimedia, páginas webs y blogs).				
HT	HP	THS	CR	ACADEMIA
3	2	64	8	Administración. Facultad de Contaduría y Administración, C-I. Administración. Facultad de Ciencias de la Administración, C-IV Administración. Escuelas de Ciencias Administrativas, C-VII Administración. Facultad de Ciencias Administrativas, C-VIII Cuerpo Colegiado. Escuela de Ciencias Administrativas Arriaga, C-IX Administración. Escuela de Ciencias Administrativas Istmo-Costa, C-IX Tonalá
Propósito general:				Presentación:
Al finalizar la unidad de competencia el estudiante tendrá la capacidad de fundamentar todos aquellos aspectos que integran el desarrollo organizacional, para actuar como agente de cambio en una organización y logre el éxito requerido por la empresa para afrontar la creciente y compleja competitividad que surge en su entorno, mediante un cambio respetando en todo momento el marco legal; incidiendo según su escala de aplicación, tanto local, nacional o internacional.				Esta unidad de competencia explica los procesos para administrar el cambio organizacional como una opción viable para mejorar la organización, desarrollando en el alumno las competencias de pensamiento estratégico, emprendedor, dirección de equipos de trabajo y gestión. Aborda los elementos teóricos, prácticos y metodológicos del desarrollo organizacional y su contexto cambiante; así como la aplicación de casos prácticos y vivenciales que permiten al estudiante la reflexión y aprendizaje de los procesos de cambio y mejora continua.
Competencias				
Genéricas			Profesionales	
1. Desarrolla el pensamiento crítico, creativo, sistémico y complejo en el cumplimiento de actividades. 2. Comunica ideas y argumentos de manera oral y escrita. 3. Asume la consciencia ética y moral para ejercer una ciudadanía responsable de manera global.			1. Diseña y desarrolla organizaciones, con la capacidad de asesoramiento administrativo, aplicando liderazgo, creatividad e innovación; en la búsqueda de la competitividad de las mismas en el mercado. 2. Modela la organización a partir de sistemas de calidad de	

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

## LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

<p>4. Asume liderazgo colaborativo en la conformación y operación de grupos de trabajo.</p> <p>5. Desarrolla la actitud emprendedora</p> <p>6. Genera las habilidades en el uso de las Tic's y de comunicación</p> <p>7. Forja la capacidad para identificar plantear y resolver problemas de forma creativa e innovadora.</p>	<p>vanguardia, considerando las teorías, paradigmas y tendencias que influyen en el desarrollo de la misma; aplicando herramientas administrativas en la toma de decisiones, tecnologías de información y comunicación, dentro del marco legal en el que se desarrollan local, nacional e internacionalmente las organizaciones públicas, privadas y sociales.</p> <p>3. Administra y desarrolla los recursos humanos, considerándolos como el eje conductor y vertebral de cualquier organización.</p>
--	---

### Estructura básica de la Unidad de Competencia

Subcompetencia	Elementos de la subcompetencia	Subcompetencia integrada	Contenidos temáticos
Identifica los elementos básicos del desarrollo organizacional como estrategia de cambio planeado	<b>Conocimientos:</b> desarrollo organizacional Cultura, modelos de cambio	Al terminar la unidad de subcompetencia el estudiante será competente para identificar los elementos básicos y los modelos de cambio respetando en todo momento el marco legal; incidiendo según su escala de aplicación, tanto local, nacional o internacional.	I.- Introducción al Desarrollo organizacional. 1.1 Términos básicos 1.2 Características 1.3 Cultura y desarrollo organizacional. 1.4 La naturaleza del cambio planeado a. Modelo de cambio de Kurt Lewin b. Modelo de planeación c. modelo de investigación-acción d. modelo del cambio planeado de Faria Mello
	<b>Habilidades:</b> comunicación oral y escrita		
	<b>Valores y actitudes profesionales:</b> Iniciativa, compromiso, objetividad, y respetuoso, proactivo, abierto, compromiso de actuar como agente de cambio.		
<b>Evidencias de desempeño</b>			
Ensayo sobre el impacto del D.O en la productividad y cuadro comparativo de los diferentes modelos de cambio,			
<b>Recursos didácticos</b>		<b>Estrategias de aprendizaje</b>	
Libro Apuntes Antologías Videos Lecturas selectas		Exposición del docente Trabajo escrito Discusión grupal Investigación bibliográfica y por Internet.	

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

## LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

Diapositivas Casos práctico	
--------------------------------	--

Subcompetencia	Elementos de la subcompetencia	Subcompetencia integrada	Contenidos temáticos
Identifica los elementos que conforman el desarrollo organizacional, incluyendo los aspectos clave para el buen funcionamiento de la misma.	<b>Conocimientos:</b> enfoques, tipos de actividades, diagnóstico, evaluación, condiciones de éxito	Al terminar la unidad de subcompetencia el estudiante será competente para identificar los elementos del desarrollo organizacional con el propósito de identificar problemas y presentar alternativas de solución.	2. Enfoque del desarrollo organizacional
	<b>Habilidades.</b> Liderazgo, capacidad de análisis y autopercepción		2.1. Tipos de actividades de desarrollo organizacional
	<b>Valores y actitudes profesionales:</b> Iniciativa, compromiso, respetuoso, proactivo, respetuoso, abierto, compromiso de actuar como agente de cambio, respeto a la dignidad de las personas y a sus deberes y derechos inherentes		2.2. Diagnóstico del sistema  2.3. Evaluación del sistema 2.4. Condiciones para el éxito de los programas de desarrollo organizacional
Evidencias de desempeño			
Reporte de lectura e investigación sobre el enfoque de Desarrollo Organizacional			
Recursos didácticos		Estrategias de aprendizaje	
Libros Apuntes Antologías Videos		Exposición del profesor. Investigación bibliográfica, de campo y por internet. Discusión grupal. Exposición del estudiante. Discusiones y debates grupales	

Subcompetencia	Elementos de la subcompetencia	Subcompetencia integrada	Contenidos temáticos
Analiza las intervenciones clásicas del desarrollo organizacional y realiza un diagnóstico	<b>Conocimientos:</b> Tipos, intervenciones, procesos, ensayos, relaciones	Al terminar la unidad de subcompetencia el estudiante comprende las intervenciones en procesos humanos, tecnoestructurales y las intervenciones en administración	3.- Intervenciones del desarrollo organizacional 3.1.- Tipos de intervenciones en DO 3.2.- Intervenciones en procesos humanos
	<b>Habilidades</b> Liderazgo, clarificación de valores, asertividad, creatividad.		

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

## LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

para resolver problemas específicos		de recursos humanos.	3.3.- ensayos o encuestas de retrolimentación 3.4.- relaciones intergrupales 3.5.- reuniones de confrontación
	<b>Valores y actitudes profesionales:</b> Iniciativa, voluntad, tenacidad, respeto, crítica constructiva, cultura de trabajo, compromiso de actuar como agente de cambio, respeto a la dignidad de las personas		

### Evidencias de desempeño

Integrar en un portafolio de evidencias, reportes de lectura, práctica y ensayo

Recursos didácticos	Estrategias de aprendizaje
Libros Presentaciones Antología Casos prácticos	Elaborar investigaciones documentales y de campo. Solucionar casos prácticos Realizar un ensayo Lecturas comentadas

373

Subcompetencia	Elementos de la subcompetencia	Subcompetencia integrada	Contenidos temáticos
Comprende la teoría de Tichy con respecto a la administración del cambio estratégico	<b>Conocimientos:</b> Tipos, intervenciones, procesos, ensayos, relaciones	Al terminar la unidad de subcompetencia el estudiante comprende las intervenciones en procesos humanos, tecnoestructurales y las intervenciones en administración de recursos humanos.	4.- Administración del cambio estratégico. 4.1.- administración del cambio estratégico 4.2.-Herramientas administrativas para alinear los sistemas 4.3.- conferencias de investigación. 4.4.-Administración de la diversidad de fuerzas de trabajo 4.5.-Desarrollo transorganizacional
	<b>Habilidades</b> Liderazgo, clarificación de valores, asertividad, creatividad.		
	<b>Valores y actitudes profesionales:</b> Iniciativa, voluntad, tenacidad, respeto, crítica constructiva, cultura de trabajo, compromiso de actuar como agente de		

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

## LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

	cambio, respeto a la dignidad de las personas		
<b>Evidencias de desempeño</b>			
Integrar en un portafolio de evidencias, reportes de lectura, práctica y ensayo			
<b>Recursos didácticos</b>		<b>Estrategias de aprendizaje</b>	
Libros Presentaciones Antología Casos prácticos		Elaborar investigaciones documentales y de campo. Solucionar casos prácticos Realizar un ensayo Lecturas comentadas	

<b>Estrategias de evaluación</b>			<b>Competencia que evidencia</b>	<b>%</b>
<b>Criterios</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>%</b>		
Conocimientos		<b>40</b>	Genéricas:	
	Evaluación parcial de conocimientos (3)		Desarrolla el pensamiento crítico, creativo, sistémico y complejo en el cumplimiento de actividades.	15
	Mapa conceptual de los tipos de consultoría		Comunica ideas y argumentos de manera oral y escrita	15
	Mapa conceptual del profesionalismo y la ética en la consultoría		Profesionales:	
	Resúmenes Investigación documental,		Diseña y desarrolla organizaciones, con la capacidad de asesoramiento administrativo, aplicando liderazgo, creatividad e innovación; en la búsqueda de la competitividad de las mismas en el mercado.	35
	Reporte de lectura		Modela la organización a partir de sistemas de calidad de vanguardia, considerando las teorías, paradigmas y tendencias que influyen en el desarrollo de la misma; aplicando herramientas administrativas en la toma de decisiones, tecnologías de información y comunicación, dentro del marco legal en el que se desarrollan local, nacional e internacionalmente las organizaciones públicas, privadas y sociales.	35
	Ensayo			
Habilidades	Manejo de fuentes de información. Resultados de	40	Genéricas Desarrolla el pensamiento crítico, creativo, sistémico y	20



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

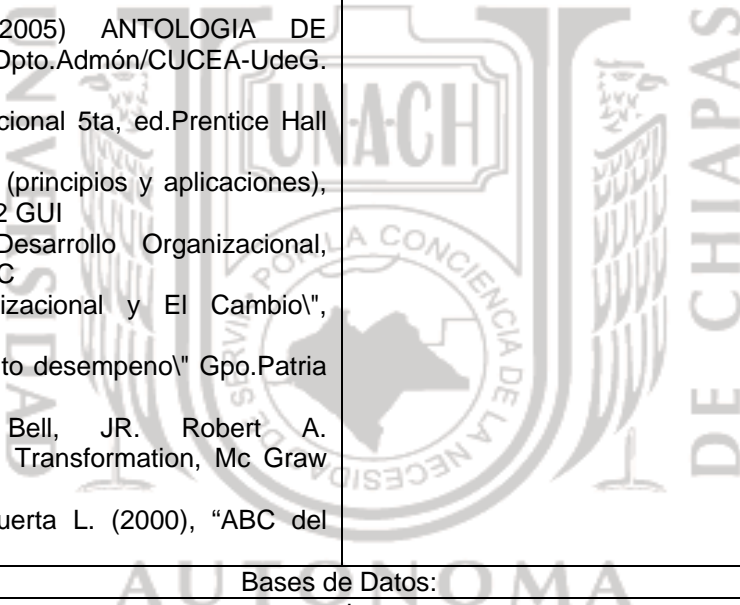
## LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

	investigación Manejo de escenario en exposición. Coherencia de ideas. Redacción y ortografía. Trabajo en equipo, práctica.		complejo en el cumplimiento de actividades. Comunica ideas y argumentos de manera oral y escrita	20
			Profesionales	
			Modela la organización a partir de sistemas de calidad de vanguardia, considerando las teorías, paradigmas y tendencias que influyen en el desarrollo de la misma; aplicando herramientas administrativas en la toma de decisiones, tecnologías de información y comunicación, dentro del marco legal en el que se desarrollan local, nacional e internacionalmente las organizaciones públicas, privadas y sociales	30
Actitudes y valores	Manejo de fuentes de información. Resultados de investigación Manejo de escenario en exposición. Coherencia de ideas. Redacción y ortografía. Trabajo en equipo.	20	Genérica	
			Asume liderazgo colaborativo en la conformación y operación de grupos de trabajo.	15
			Desarrolla el pensamiento crítico, creativo, sistémico y complejo en el cumplimiento de actividades.	20
			Comunica ideas y argumentos de manera oral y escrita	15
			Profesionales	
			Modelar la organización a partir de sistemas de calidad de vanguardia, considerando las teorías, paradigmas y tendencias que influyen en el desarrollo de la misma; aplicando herramientas administrativas en la toma de decisiones, tecnologías de información y comunicación, dentro del marco legal en el que se desarrollan local, nacional e internacionalmente las organizaciones públicas, privadas y sociales	25
				25

375

### Referencias.

Básicas:	Complementarias:
Bibliográficas:	Bibliográficas:
Audirac Carlos (2007) Desarrollo organizacional y consultoría. México. Editorial trillas.	Puchol Moreno Luis (2010). El libro de las habilidades directivas. Editorial. Díaz de Santos. 2010 España
Audirac Carlos.(2004) ABC del Desarrollo Estratégico. México.	

<p>Editorial Limusa</p> <p>Cohen, William. Traductora Ángela García.(2003) Como ser un consultor exitoso. Bogotá. Editorial Norma.</p> <p>Guízar Montúfar, Rafael (2013) desarrollo organizacional; principios y aplicaciones. México, D.F. Editorial Mc. Graw Hill</p> <p>Milan Kubr. (2002)La Consultoría de Empresas, Guía para la profesión. Limusa Noriega Editores</p> <p>Sama, Manuel (2002)Consultoría ¿profesión o salvavidas?, Primera Edición, Editorial Trillas, México</p> <p>Baltazar/Adriana y otros Mtros. (2005) ANTOLOGIA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL; Dpto.Admón/CUCEA-UdeG. No Biblioteca-Proceso Técnico</p> <p>Wendell L. French, Desarrollo Organizacional 5ta, ed.Prentice Hall 2004-2005. clave.658406 FRE</p> <p>GuizarRafael, Desarrollo Organizacional (principios y aplicaciones), 3ra,McGraw Hill 2007-2008.clave.658.402 GUI</p> <p>Carlos Augusto Audirac, íABC del Desarrollo Organizacional, 2003reimpresion Trillas.clave.658.402ABC</p> <p>Cummings Thomas,\"Desarrollo Organizacional y El Cambio\", ed.Thomson 2007. clave 302.25CUM</p> <p>Dyer William, \"Equipos de Trabajo de alto desempeño\" Gpo.Patria 2008. clave 658.4022DYE</p> <p>Wendell L. French; Cecil H. Bell, JR. Robert A. Zawacki,íOrganization Development and Transformation, Mc Graw Hill, 2005. Proceso Técnico</p> <p>León C; Domínguez A; López M y Puerta L. (2000), “ABC del Desarrollo Organizacional”, Trillas.</p>	
	<p>Bases de Datos:</p> <p><a href="http://www.conricyt.mx">www.conricyt.mx</a></p> <p><a href="http://www.redalyc.org">www.redalyc.org</a></p> <p><a href="http://www.springer.com">www.springer.com</a></p> <p><a href="http://www.ebsco.com">www.ebsco.com</a></p>