

Unidad de Competencia						
Desarrollo Organizacional						
Semestre		Fecha de elaboración			Área de formación	
Sexto		DD	MM	ANO	Específica disciplinaria. Subárea Desarrollo y comportamiento organizacional	
		12	Febrero	2016		
PERFIL DEL DOCENTE						
<ol style="list-style-type: none"> Estudios de licenciatura en administración, Recursos Humanos y posgrado en administración o Recursos Humanos Doctorado en las áreas de administración o Recursos Humanos Experiencia laboral en las áreas de: administración y personal mínimo 3 años. Docente con especialidad en administración y Recursos Humanos Dominio del idioma inglés a nivel de comprensión de lectura y expresión oral. Conocimientos y manejo de TIC's (Computadora portátil, proyector multimedia, páginas webs y blogs). 						
HT	HP	HAI	HCD	HSM	CR	ACADEMIA
3	2	2	5	80	7	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. 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		
<ol style="list-style-type: none"> Desarrolla el pensamiento crítico, creativo, sistémico y complejo en el cumplimiento de actividades. Comunica ideas y argumentos de manera oral y escrita. Asume la consciencia ética y moral para ejercer una ciudadanía responsable de manera global. 				<ol style="list-style-type: none"> 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. 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	Conocimientos: 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
	Habilidades: comunicación oral y escrita		
	Valores y actitudes profesionales: Iniciativa, compromiso, objetividad, y respetuoso, proactivo, abierto, compromiso de actuar como agente de cambio.		
Evidencias de desempeño			
Ensayo sobre el impacto del D.O en la productividad y cuadro comparativo de los diferentes modelos de cambio,			
Recursos didácticos		Estrategias de aprendizaje	
Libro Apuntes Antologías Videos Lecturas selectas		Exposición del docente Trabajo escrito Discusión grupal Investigación bibliográfica y por Internet.	

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.	Conocimientos: 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 2.1. Tipos de actividades de desarrollo organizacional 2.2. Diagnóstico del sistema 2.3. Evaluación del sistema 2.4. Condiciones para el éxito de los programas de desarrollo organizacional
	Habilidades. Liderazgo, capacidad de análisis y autopercepción		
	Valores y actitudes profesionales: 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		
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	Conocimientos: 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
	Habilidades Liderazgo, clarificación de valores, asertividad, creatividad.		

para resolver problemas específicos		de recursos humanos.	3.3.- ensayos o encuestas de retroalimentación 3.4.- relaciones intergrupales 3.5.- reuniones de confrontación
	Valores y actitudes profesionales: 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

Libros
Presentaciones
Antología
Casos prácticos

Estrategias de aprendizaje

Elaborar investigaciones documentales y de campo.
Solucionar casos prácticos
Realizar un ensayo
Lecturas comentadas

Subcompetencia	Elementos de la subcompetencia	Subcompetencia integrada	Contenidos temáticos
Comprende la teoría de Tichy con respecto a la administración del cambio estratégico	Conocimientos: 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
	Habilidades Liderazgo, clarificación de valores, asertividad, creatividad.		
	Valores y actitudes profesionales: 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		
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	
Estrategias de evaluación			
Criterios	Instrumentos	%	Competencia que evidencia
Conocimientos	Evaluación parcial de conocimientos (3)	40	Genéricas:
	Mapa conceptual de los tipos de consultoría		Desarrolla el pensamiento crítico, creativo, sistémico y complejo en el cumplimiento de actividades. Comunica ideas y argumentos de manera oral y escrita
	Mapa conceptual del profesionalismo y la ética en la consultoría		Profesionales: 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.
	Resúmenes Investigación documental, Reporte de lectura Ensayo		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.
Habilidades	Manejo de fuentes de información. Resultados de	40	Genéricas Desarrolla el pensamiento crítico, creativo, sistémico y
			20

374

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. Audirac Carlos.(2004) ABC del Desarrollo Estratégico. México.	Puchol Moreno Luis (2010). El libro de las habilidades directivas. Editorial. Díaz de Santos. 2010 España

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

Bases de Datos:
www.conricyt.mx
www.redalyc.org
www.springer.com
www.ebsco.com