

CARTA DESCRIPTIVA (FORMATO MODELO EDUCATIVO UACJ VISIÓN 2020)

I. Identificadores del Programa:

| | | | |
|------------------|--|------------------|-----------------|
| Clave: | CIA1631 | Créditos: | 8 |
| Materia: | Desarrollo Organizacional | | |
| Depto: | Departamento de Ciencias Administrativas | | |
| Programa: | Administración de Empresas | | |
| Nivel: | Intermedio | Carácter: | Optativa |
| Horas: | 64 hrs. | hrs. 24 | hrs. 40 |
| | Totales | Teoría | Práctica |
| | | Tipo: | Curso Taller |

II. Ubicación:

**Antecedente
(Requisitos):**

Clave:
NA

Consecuente:
NA

III. Antecedentes

Conocimientos:

Principios básicos de administración, Teoría de la Administración, Recursos Humanos, Comportamiento Organizacional, Administración de Grupos de Trabajo.

Habilidades y destrezas:

Habilidades de pensamiento, informativas, de aplicación del conocimiento, redacción, de comunicación oral y escrita.

Actitudes y Valores:

Respeto, Honestidad, Responsabilidad, Actitud Crítica, Compromiso Social, Autodeterminación, Valores éticos, Identidad cultural .

IV. Propósitos generales

Los propósitos fundamentales del curso son:

- Proporcionar al estudiante de Administración de Empresas un panorama general del campo del Desarrollo Organizacional. Revisar los enfoques, los conceptos y las técnicas más nuevas de la disciplina.
- Presentar el Desarrollo Organizacional desde un enfoque de experiencias de aprendizaje, donde el estudiante no solamente teorice los conceptos, sino practique y los experimente al hacer uso de las técnicas en una situación organizacional simulada.

V. Objetivos: Compromisos formativos e informativos

Intelectual:

Proceso de diagnóstico, Encuestas Organizacionales, Consultoría de Proceso, Estrategias de Intervención, Intervenciones de Desarrollo de Equipos,.

Humano:

El estudiante analizara la importancia del cambio de actitudes y conductas de las personas dentro del desarrollo organizacional, para lograr un trabajo ético y profesional.

Social:

El estudiante asumirá compromiso social, dentro de sus equipos de trabajo en el desarrollo de cualquier actividad profesional.

Profesional:

El estudiante incorporara a su desarrollo profesional el rol de consultor facilitando cambios organizacionales y elaborando diagnósticos organizacionales.

VI. Condiciones de operación

Espacio: Típica

Aula: Conferencia

Taller: Aplica

Laboratorio: No Aplica

Población: 25-40

Mobiliario: Mesa redonda y sillas

Material educativo de uso frecuente: Pizarrón, marcadores, cañón y computadora portátil.

VII. Contenidos y tiempos estimados

| Temas | Contenido | Actividades |
|--|---|--|
| 1. Desarrollo Organizacional 7 sesiones (14 horas) | <p>Encuadre</p> <p>Definición de DO</p> <p>Características de DO</p> <p>Evolución del DO</p> <p>Proceso del DO</p> | <p>Técnica de romper hielo, y entrega del programa de la materia. Examen diagnóstico para valorar referente de conocimientos.</p> <p>Lectura por parte de alumnos de diferentes definiciones de DO.</p> <p>Elaboración de cuadro sinóptico.</p> <p>Diseñar mapa mental con la evolución del DO.</p> <p>Explicación del maestro.</p> <p>Retroalimentación del maestro al finalizar cada sesión.</p> |
| 2. Cambio Planeado 6 sesiones (12 horas) | <p>Teorías del cambio planeado</p> <p>Proceso del cambio planeado</p> <p>Modelos de cambio organizacional</p> <p>Tácticas y estrategias</p> | <p>Lectura y cuestionario.</p> <p>Investigación por parte del alumno.</p> <p>Exposición alumnos.</p> <p>Retroalimentación del maestro.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | de cambio | |
| 3. El consultor, agente del tema y técnica de cambio organizacional 6 sesiones (12 horas) | El agente del cambio Perfil y roles del consultor Consultoría de proceso Efectividad del grupo | Power point del tema y técnica. De mayéutica. Ejercicio-caso sobre la actuación. Del consultor en DO. |
| 4. Intervenciones grupales 7 sesiones (14 horas) | Problemas grupales Negociación y resolución de conflictos Conflicto y clasificación El modelo de negociación del siglo XXI | Exposición de alumnos. Análisis de casos. Ejercicios Retroalimentación del maestro. |
| 5. Cultura organizacional 6 sesiones (12 horas) | Significado de cultura y el manejo de la organización Elementos de la cultura organizacional Resistencia al cambio cultural Técnicas para el proceso del cambio cultural | Análisis de revistas. Casos para resolver. Reporte de lectura. Retroalimentación por parte del maestro. |

VIII. Metodología y estrategias didácticas

Metodología Institucional:

a) Elaboración de ensayos, monografías e investigaciones (según el nivel) consultando fuentes bibliográficas, hemerográficas, y "on line", resolución de casos, aprendizaje basado en problemas.

b) Elaboración de reportes de lectura de artículos actuales y relevantes a la materia en lengua inglesa

Estrategias del Modelo UACJ Visión 2020 recomendadas para el curso:

- a) Aproximación empírica a la realidad
- b) Evaluación
- c) Experimentación
- d) Investigación
- e) Problematización
- f) Trabajo colectivo
- g) Proceso de pensamiento lógico y crítico.

IX. Criterios de evaluación y acreditación

Institucionales de acreditación:

Acreditación mínima de 80 % de las clases programadas.

Entrega oportuna de trabajos

Pago de derechos

Calificación ordinaria mínima de 7.0

No

Permite examen de título:

Evaluación del curso:

| | |
|---------------------|------|
| | - |
| Resolución casos | 20 % |
| Exámenes parciales: | 40% |
| Exposiciones: | 15 % |
| Prácticas: | 10% |
| Participación: | 15% |

X. Bibliografía

Bibliografía obligatoria

- Desarrollo organizacional Enfoque Latinoamericano Hernández A. Jorge, Gallarzo Manuel y Espinosa José de Jesús., El. Pearson, Educaion de México 2011.
- Desarrollo organizacional WENDELL, French Ed. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México D.F. 1995.
- Organization Development & Change / Thomas G. Cummings & Christopher G. Worley, 7 e, South – Western Collage Publishing.

Bibliografía complementaria y de apoyo

- Designing and using organizational surveys: a seven step-process/ Allan H.Church, Janine Waclawski- 1st. 2001, Ed. Jossy – Bass
- An experiential approach to organization development, Donald F.Harvey, Donald R. Brown Donald – 5th ed. 1996, Prentice Hall

XI. Perfil deseable del docente

Maestría en Administración / DO, Inglés, 3 años de experiencia en docencia, amplio dominio de la materia a impartir, aptitud por la interacción humana con grupos, capacidad para facilitar o administrar el aprendizaje en grupos y en individuos, dominio de estrategias de aprendizaje y técnicas didácticas.

XII. Institucionalización

| | |
|-----------------------------------|---------------------------|
| Coordinador de la carrera: | Dr. Ricardo Melgoza Ramos |
| Jefe del departamento: | Mtra. Laura E. Anguiano |
| Fecha de elaboración: | 19 de Noviembre del 2012 |
| Elaboró: | Mtro. Aguirre Vilchis |
| Fecha de revisión: | Mayo 2013 |

