

**PROGRAMA EDUCATIVO:
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN
EN COMPETENCIAS PROFESIONALES**

PROGRAMA DE ASIGNATURA: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CLAVE: E-DEOR-2

Propósito de aprendizaje de la Asignatura		El estudiante evaluará la situación de la organización mediante diferentes herramientas y metodologías de Diagnóstico Organizacional para proponer un Plan de Desarrollo Organizacional.			
Competencia a la que contribuye la asignatura		Administrar el Capital Humano a través de la planeación y ejecución de estrategias de integración, gestión del capital humano y desarrollo de personal, en apego al marco normativo vigente y los principios de responsabilidad social, para la contribución al bienestar de los trabajadores, al incremento de la productividad y al logro de los objetivos de organizaciones públicas, privadas y sociales.			
Tipo de competencia	Cuatrimestre	Créditos	Modalidad	Horas por semana	Horas Totales
Específica	5	5.62	Escolarizada	6	90

Unidades de Aprendizaje	Horas del Saber	Horas del Saber Hacer	Horas Totales
	I. Principios y Modelos de Desarrollo Organizacional	6	9
II. Comunicación Organizacional	6	9	15
III. Diagnóstico de clima y cultura organizacional	12	18	30
IV. Plan de Desarrollo Organizacional	12	18	30
Totales	36	54	90

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024.	

Funciones	Capacidades	Criterios de Desempeño
Gestionar el crecimiento del capital humano a través de modelos de desarrollo organizacional, capacitación, desarrollo humano, que apoyen en tener personal con competencias adecuadas a las necesidades de la organización, además de gestionar la cultura y el clima de la organización.	<p>Crear planes de Desarrollo Organizacional a través de diferentes herramientas y metodologías para identificar la cultura organizacional vigente, y los cambios que la organización requiere para cumplir con su planeación estratégica.</p> <p>Presentar un plan de Desarrollo Organizacional que integre: Antecedentes, Plan estratégico, Diagnóstico de cultura organizacional, Propuesta de mejora, Resultados, Conclusiones.</p>	<p>Presenta un plan de Desarrollo Organizacional que integre:</p> <p>Antecedentes. Plan estratégico. Diagnóstico de cultura organizacional. Propuesta de mejora. Resultados. Conclusiones.</p>
	<p>Diagnosticar el clima organizacional a través de herramientas y metodologías para mejorar la productividad, el ambiente y la calidad de vida laboral.</p> <p>Identificar las variables y dimensiones del Clima Organizacional, diagnóstico de clima laboral: Planeación (determinación del problema, establecimiento de objetivos, diseño de instrumento, determinación de población y muestra). Ejecución (levantamiento de datos). Análisis de información (tabulación, codificación, interpretación de resultados). Presentación de resultados. Plan de mejora de clima laboral, programa de estímulos e incentivos.- Conclusiones y recomendaciones.</p>	<p>Identifica las variables y dimensiones del clima organizacional, diagnóstico de clima laboral:</p> <p>Planeación (determinación del problema, establecimiento de objetivos, diseño de instrumento, determinación de población y muestra). Ejecución (levantamiento de datos). Análisis de información (tabulación, codificación, interpretación de resultados). Presentación de resultados. Plan de mejora de clima laboral, programa de estímulos e incentivos. Conclusiones y recomendaciones</p>
	<p>Mantener un adecuado ambiente laboral de la organización a través del diagnóstico del clima laboral y su mantenimiento con programas de mejoramiento, resolución de conflictos y gestión sindical.</p> <p>Elaborar un informe que contenga un diagnóstico sobre el ambiente laboral, resultados del programa de mejoramiento y resolución de conflictos y diagnóstico de relaciones sindicato-patronal.</p>	<p>Elaborar un informe que contenga un diagnóstico sobre el ambiente laboral, resultados del programa de mejoramiento y resolución de conflictos y diagnóstico de relaciones sindicato-patronal.</p>

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024.	

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	I. Principios y Modelos de Desarrollo Organizacional					
Propósito esperado	El estudiante determinará los principios y modelos del desarrollo organizacional, para evaluar la situación organizacional de una empresa.					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	6	Horas del Saber Hacer	9	Horas Totales	15

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actuacional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Conceptos básicos y antecedentes del Desarrollo Organizacional.	Definir los conceptos básicos de sistema, organización, desarrollo organizacional, consultoría, consultor, agente de cambio, auditoría y cliente. Identificar los antecedentes del Desarrollo Organizacional	Formular conceptos básicos de sistema, organización, desarrollo organizacional, consultoría, consultor, agente de cambio, auditoría y cliente. Documentar los antecedentes del Desarrollo Organizacional	Desarrollar el pensamiento analítico a través de la identificación de conceptos para resolver problemas en su formación académica o su entorno, describiendo las relaciones, las causas y sus efectos de manera ordenada y coherente. -Asumir la responsabilidad y honestidad para realizar actividades en forma individual y en equipo de forma proactiva.
La organización como sistema.	Explicar a la organización como sistema (sistemas, subsistemas, macro sistemas). 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.	Seleccionar el tipo de sistema (sistemas, subsistemas, macro sistemas) más adecuado para una organización.	
Modelos de Desarrollo Organizacional. Cambio Organizacional.	Describir los modelos de desarrollo organizacional, su objetivo y características: Modelo de análisis de campos de fuerzas de Kurt Lewin,	Documentar los modelos de desarrollo organizacional, según su objetivo y características.	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024.	

	<p>Modelo de diagnóstico tridimensional de Patrick Williams, Modelo de diagnóstico organizacional de Marvin Weisbord, Modelo de diagnóstico tipo Sensing. Modelo de teoría tridimensional de Reddin (1983)</p> <p>Comparar modelos de desarrollo organizacional considerando sus componentes.</p>		
--	---	--	--

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	X
Mapas conceptuales Tareas de investigación Exposición con apoyo tecnológico de Power Point	Internet Bibliografía Lecturas complementarias Artículos científicos de investigación Computadora Presentaciones Power Point Material audiovisual Bocinas Cañón Pantalla Pintarrón Marcadores	Laboratorio / Taller	
		Empresa	

Proceso de Evaluación		
Resultado de Aprendizaje	Evidencia de Aprendizaje	Instrumentos de evaluación
Los estudiantes comprenden y analizan los principios y modelos del desarrollo organizacional de una empresa.	A partir de la elaboración de un mapa conceptual, comprender y analizar los cuestionamientos teóricos referentes a los temas de la unidad:	Mapa conceptual Reporte

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024.	

	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptos básicos y antecedentes del Desarrollo Organizacional (DO). - Tipos de Sistemas del DO. - Modelos del DO. <p>A partir de un reporte, realizado en equipo y de forma responsable, seleccionar el tipo de sistema y el modelo de DO más adecuado para una organización.</p>	
--	--	--

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024.	

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	II. Comunicación Organizacional					
Propósito esperado	El estudiante identificará los conceptos y elementos del proceso de comunicación organizacional, que permitan elaborar un plan de comunicación para organizar eventos en las empresas.					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	6	Horas del Saber Hacer	9	Horas Totales	15

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actuacional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Proceso de comunicación organizacional.	Explicar el concepto de comunicación organizacional Definir los elementos y funciones de la comunicación empresarial: emisor, receptor, mensaje, canales de comunicación, entorno.	Establecer los elementos y funciones de la comunicación empresarial.	Utilizar la empatía y la prudencia para la planeación de una eficiente comunicación organizacional. Desarrollar un sentido organizado y ético para la realización de eventos organizacionales.
Plan de comunicación organizacional.	Definir el concepto de plan de comunicación organizacional. Explicar los elementos que integran un plan de comunicación organizacional.	Diseñar un plan de comunicación organizacional	
Organización de eventos organizacionales.	Definir el concepto de evento organizacional. Explicar las etapas que integran la organización de eventos empresariales.	Organizar y dirigir un evento empresarial.	

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	
Tareas de investigación Equipos colaborativos Cuestionario	Internet Bibliografía Lecturas complementarias	Laboratorio / Taller	X

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024.	

	Artículos científicos de investigación Computadora Presentaciones Power Point Material audiovisual Bocinas Cañón Pantalla Pintarrón Marcadores	Empresa	
--	--	----------------	--

Proceso de Evaluación		
Resultado de Aprendizaje	Evidencia de Aprendizaje	Instrumentos de evaluación
<p>Los estudiantes identifican los conceptos y elementos del proceso de comunicación organizacional.</p> <p>El estudiante comprende la estructura de un plan de comunicación para la empresa.</p>	<p>A partir de un cuestionario, responder a la teoría relacionada con la comunicación organizacional:</p> <p>Elementos: emisor, receptor, mensaje, canales de comunicación, entorno.</p> <p>A partir del análisis de un caso práctico que responda a los cuestionamientos teóricos, elaborar de forma empática un plan de comunicación organizacional donde se identifique:</p> <p>Diagnóstico de la empresa Objetivos Medios de transmisión Estrategias Equipo de apoyo Resultados Evaluación de resultados.</p> <p>A partir del caso práctico anterior, organizar y dirigir un evento empresarial de forma ética.</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Caso práctico</p>

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024.	

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	III. Diagnóstico de clima y cultura organizacional					
Propósito esperado	El estudiante diagnosticará el clima y la cultura organizacional, que permita generar un plan estratégico y una propuesta de mejora para la empresa.					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	12	Horas del Saber Hacer	18	Horas Totales	30

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actuacional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Clima organizacional.	Identificar el concepto, los antecedentes, las características e importancia del clima organizacional.	Formular un concepto propio de los antecedentes, las características e importancia del clima organizacional.	Desarrollar el pensamiento crítico y actitud de observador para el proceso de diagnóstico en una organización.
Dimensiones del clima organizacional.	Describir las dimensiones del clima organizacional.	Diagnosticar las dimensiones del clima organizacional.	
Diagnóstico de Clima organizacional.	Explicar el concepto de diagnóstico de clima organizacional y su importancia. Describir los pasos, elementos y requisitos del diagnóstico de clima organizacional.	Establecer los pasos, elementos y requisitos del diagnóstico de clima organizacional	
Cultura Organizacional.	Definir los conceptos de cultura, subcultura, contracultura, cultura organizacional.	Formular un concepto propio de cultura, subcultura, contracultura, cultura organizacional.	
Elementos de la cultura organizacional.	Identificar los antecedentes, funciones, características y elementos de la cultura organizacional.	Documentar los antecedentes, funciones, características y elementos de la cultura organizacional.	
Diagnóstico de cultura organizacional.	Explicar el concepto de diagnóstico de cultura organizacional y su importancia.	Documentar los pasos, elementos y requisitos del diagnóstico de cultura organizacional.	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024.	

	Describir los pasos, elementos y requisitos del diagnóstico de cultura organizacional.		
--	--	--	--

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	X
Tareas de investigación Exposición con apoyo tecnológico de Power Point Videos Discusión grupal Cuadro comparativo Equipos colaborativos Análisis de casos	Internet Bibliografía Lecturas complementarias Artículos científicos de investigación Computadora Presentaciones Power Point Material audiovisual Bocinas Cañón Pantalla Pintarrón Marcadores	Laboratorio / Taller	
		Empresa	

Proceso de Evaluación		
Resultado de Aprendizaje	Evidencia de Aprendizaje	Instrumentos de evaluación
El estudiante identifica los conceptos y elementos del clima y la cultura organizacional de una empresa. El estudiante comprende la estructura de un plan estratégico de mejora para la empresa.	A partir de un cuadro comparativo, describir el concepto y los elementos de la cultura organizacional y el clima organizacional. A partir del caso práctico con el que se ha trabajado, elaborar de forma crítica un reporte que contenga: Dimensiones del clima organizacional Diagnóstico del clima organizacional	Cuadro comparativo Caso práctico

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024.	

	Propuesta para mejorar el clima organizacional Elementos de la cultura organizacional Diagnóstico de la cultura organizacional Propuesta para mejorar la cultura organizacional.	
--	---	--

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024.	

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	IV. Plan de Desarrollo Organizacional					
Propósito esperado	El estudiante elaborará un plan de desarrollo organizacional para generar un cambio positivo en la empresa.					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	12	Horas del Saber Hacer	18	Horas Totales	30

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actuacional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Cambio Organizacional.	<p>Definir el concepto del cambio organizacional.</p> <p>Describir los tipos de cambio organizacional y sus características: Internos: Estructura, productos o servicios, procesos, gente, infraestructura, cultura; y Externos: Políticos, legales, económicos.</p> <p>Explicar los factores de resistencia al cambio: Individual: Hábitos, factores económicos, seguridad, procesamiento selectivo de la información, temor a lo desconocido; Organizacional: Amenaza a las asignaciones de recursos establecidos, enfoque limitado del cambio, inercia del grupo, inercia estructural, amenaza a la experiencia, amenaza a las relaciones de poder ya establecidas.</p>	<p>Formular un propio concepto del cambio organizacional.</p> <p>Seleccionar los tipos de cambio organizacional para una empresa de acuerdo a sus características</p> <p>Documentar los factores de resistencia al cambio, individuales y organizacionales.</p>	<p>Ejercer la objetividad y la capacidad de escucha activa para promover un cambio o intervención organizacional.</p> <p>Desarrollar la capacidad de visionario para la planificación del desarrollo organizacional con el fin de lograr la calidad, eficiencia, productividad y sustentabilidad administrativa.</p>

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024.	

Intervenciones.	Identificar que es una intervención organizacional. Describir los tipos de intervenciones organizacionales. Explicar los pasos, elementos y requisitos necesarios para realizar una intervención organizacional	Establecer los pasos, elementos y requisitos para realizar una intervención organizacional.	
Plan de Desarrollo Organizacional.	Describir el concepto de plan de desarrollo organizacional. Explicar los elementos que integran un plan de desarrollo organizacional.	Diseñar un plan de desarrollo organizacional.	

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	X
Tareas de investigación Exposición con apoyo tecnológico de Power Point Equipos colaborativos	Internet Bibliografía Lecturas complementarias Artículos científicos de investigación Computadora Presentaciones Power Point Material audiovisual Bocinas Cañón Pantalla Pintarrón Marcadores	Laboratorio / Taller	
		Empresa	

Proceso de Evaluación		
Resultado de Aprendizaje	Evidencia de Aprendizaje	Instrumentos de evaluación
Los estudiantes comprenden la estructura de un plan de desarrollo organizacional para una empresa.	A partir del caso práctico elaborar de forma objetiva y con amplia visión, un Plan de	Prueba escrita Caso práctico

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024.	

	<p>Desarrollo Organizacional en el que se incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Situación actual de la organización (debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas). - Descripción de principales problemas. - Métodos de análisis de información y su justificación. - Propuestas de desarrollo. 	
--	---	--

Perfil idóneo del docente		
Formación académica	Formación Pedagógica	Experiencia Profesional
Licenciatura en Administración, preferentemente con Maestría en Administración, Maestría en Comunicación Organizacional, Maestría Recursos Humanos, y/o Especialidad en Recursos Humanos.	Manejo de herramientas didácticas y digitales para enseñanza-aprendizaje, de evaluación, técnicas de manejo de grupos.	Mínima dos años en el ejercicio de su profesión, y dos años como docente en nivel superior.

Referencias bibliográficas					
Autor	Año	Título del documento	Lugar de publicación	Editorial	ISBN
Alveiro Montoya Agudelo, C., & Rave Gómez, E.	2021	Elementos del desarrollo organizacional como fundamento para la competitividad del siglo XXI: 1a Edición	Colombia	Fondo Editorial Universidad Cooperativa de Colombia	9789587603309 9789587603293
Bonatti, P.	2020	La administración del siglo XXI: organizaciones transformadoras		Pluma Digital Ediciones.	9789873645457
González Cornejo, A.	2019	Desarrollo organizacional de la A a la Z	México	PACJ	9786078454778, 9789706461872

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024.	

Hatum, E. y Marchiori, A.	2021	Gestión de personas en organizaciones innovadoras: Manual de teoría y práctica profesional.	México	Ediciones Granica	978-9878358376
Franklin, B.	2022	Organización de Empresas. Edición estándar.	México	McGraw-Hill Education	978-6071517630
Porras, J.	2023	Liderazgo y Desarrollo Organizacional	México		979-8377717898
Rubio, E.	2020	Desarrollo Organizacional: Enfoque práctico	México		979-8689788593
Forés, S.	2021	El empleado es el rey.	España	Plataforma Editorial	978841858205
Rodríguez, V.	2020	Propósito y valores. Cómo hacer que la cultura de tu organización florezca	España	PROFIT	978-8417942441
Quiroz González, E. Vesga R. J. J. (II.) & García-Rubiano, M. (II.).	2020	Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional	Colombia	Universidad Católica de Colombia.	9789585133488

Referencias digitales			
Autor	Fecha de recuperación	Título del documento	Vínculo
Alles, Martha (2017)	06 de mayo del 2024.	Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias	https://www.google.com.mx/books/edition/Desarrollo_del_talento_humano/smqBDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=tema+de+desarrollo+organizacional+en+libros+de+administraci%C3%B3n+de+recursos+humanos&printsec=frontcover

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024.	

Mendez, Carlos (2018).	06 de mayo del 2024.	Cultura y Clima: fundamentos para el cambio en la Organización	https://www.google.com.mx/books/edition/Cultura_y_clima/gaFxEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=tema+clima+organizacional+y+cultura+organizacional&printsec=frontcover
Silva, Ricardo (2018).	06 de Mayo del 2024	La Gestión y el Desarrollo Organizacional Marco para mejorar el desempeño del capital humano.	https://www.google.com.mx/books/edition/LA_GESTI%C3%93N_Y_EL_DESARROLLO_ORGANIZACION/m-pyDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=bibliografia+del+tema+de+desarrollo+organizacional+de+a%C3%B1os+recientes&pg=PA96&printsec=frontcover
Uribe, J.(2014)	06 de mayo del 2024.	Clima y Ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales.	https://www.google.com.mx/books/edition/Clima_y_ambiente_organizacional/UuYhCQAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=tema+clima+organizacional+y+cultura+organizacional&printsec=frontcover

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024.	