

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica:							
Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo:							
Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Estructura y diseño organizacional.				Ciclo de formación: básico			
				Eje de formación: metodológico			
				Semestre: primero			
Elaborado por: MA. Rey Martínez Mendoza				Fecha de elaboración: 11 de noviembre de 2010			
Actualizado por: Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 09 de noviembre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalida d
No Aplica	2	2	4	6	Obligatorio	Posgrado	Presenci al
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte:							
Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

Estructura y Diseño Organizacional, es el proceso por el cual las y los líderes de la empresa definen la forma que consideran más eficaz para ejecutar, a través de un esquema de organización específico, la estrategia de negocios que se han propuesto desarrollar. ¿Qué es el diseño organizacional y para qué sirve? El diseño de la organización define funciones y procesos claros, lo que permite a las personas hacer su mejor trabajo con más responsabilidad y participación, pero con menos esfuerzo desperdiciado. Crea un lugar de trabajo inclusivo en el que sus equipos trabajan juntos. Pero para llegar a estas conclusiones, debemos de diagnosticar la dimensión contextual y la dimensión estructural.
--

Por ello, en esta asignatura las y los estudiantes podrán identificar conceptos, categorías científicas y premisas teóricas fundamentales del pensamiento sistémico, así como los principales elementos metodológicos que emanan directamente de la teoría tratada, su planeación, así como ejecución.

PROPÓSITOS

En esta unidad de aprendizaje, las y los estudiantes desarrollarán conocimientos teóricos y metodológicos sobre las teorías para el diagnóstico y diseño de estructuras organizacionales, así como habilidades para optimizar el desempeño de las organizaciones

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
• aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
Cognitivas-metacognitivas • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad Socioemocionales genéricas • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as Digitales genéricas • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red Socioculturales genéricas • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana

- Aprecio por la vida y la diversidad
- Emprendimiento

Competencias específicas disciplinares

- Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos para analizar el impacto de los cambios que se dan en las organizaciones que afectan el desarrollo de los recursos humanos ante un contexto de competitividad global externas para las organizaciones.
- Transforma las labores de administración de cualquier tipo de organización para control de calidad, alcance de los objetivos y toma de decisiones aplicando la gestión, asesoramiento, consultoría, investigación-acción, diseño y evaluaciones de proyectos.
- Genera áreas de oportunidad para la toma de decisiones para la mejora de procesos e innovación de organizaciones analizando aspectos económicos, administrativos o informáticos, así como maximizando los beneficios.
- Analiza a las organizaciones, desde sus características, especificidades y procesos formales e informales para responder adecuada y oportunamente a los desafíos que plantea su entorno desde una perspectiva de la administración, teoría de las organizaciones, el nuevo institucionalismo, aplicados al ámbito regional acercándose al conocimiento de las organizaciones públicas y privadas.
- Proyecta estrategias relacionadas a los recursos humanos, materiales, financieros, tecnologías de información, ciencia de datos y negocios inteligentes para control de los objetivos organizacionales de permanencia, crecimiento, expansión, innovación y conocimiento de frontera aplicando metodologías transdisciplinarias para la solución de los problemas y atendiendo a la sostenibilidad de la empresa y sus partes relacionadas.

Competencias Transferibles para el trabajo

Digitales para el trabajo

- Domina herramientas digitales para el diagnóstico organizacional de forma eficiente y efectiva
- Utiliza herramientas digitales para la formulación de indicadores en torno de un problema organizacional aplicando los conocimientos en la intervención
- Produce modelos teórico prácticos para la solución de problemas organizacionales mediante el uso de herramientas digitales y la comprensión de las correlaciones causales entre las variables

-Socioemocionales para el trabajo

- Establece formas efectivas de comunicación con la industria y el ámbito organizacional para definir los problemas organizacionales de forma eficaz y de mutuo acuerdo para ambas partes.
- Entabla formas asertivas de comunicación para dirigir equipos de trabajo de forma flexible y participativa.

- Observa un comportamiento innovador en la formación de soluciones flexibles para la intervención organizacional de forma creativa.

-Competencias para el trabajo transdisciplinar:

- Vincula los conocimientos en sociología, psicología, administración, ciencia política y económica para la comprensión holística del comportamiento organizacional de forma compleja.
- Establece las relaciones entre multidisciplinas para la comprensión y diagnóstico de los fenómenos organizacionales de forma compleja.
- Reconoce las relaciones entre la matemática y las ciencias sociales para establecer modelos comprensivos de forma situacional en las organizaciones

-Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral

- Establece criterios de aprendizaje de las tendencias innovadoras en términos de las nuevas escuelas interpretativas de intervención organizacional de forma que le permita diagnosticar sus elementos fundamentales de forma clara.
- Investiga de forma autónoma los elementos necesarios para la resolución de nuevas problemáticas formulando estrategias de intervención según las contingencias.
- Comprende las nuevas tecnologías de la información y comunicación de forma autónoma para aplicar a las nuevas estrategias de gestión y comunicación digital formulando nuevos esquemas de intervención acordes con la nueva realidad digital.

CONTENIDOS

Bloques	Temas
1.- FUNDAMENTOS DEL DISEÑO DE LAS ORGANIZACIONES Objetivo: Que la persona en formación reconozca los conceptos principales que describen, explican, controlan y predicen las funciones de los seres humanos en las organizaciones.	1. Las organizaciones y su estructura 2. Propósito organizacional y diseño estructural 3. Efecto de la estructura, el puesto y el estilo de liderazgo sobre la psicología de las personas colaboradoras.
2.- LA TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS, LA TEORÍA DE LA CONTINGENCIA Y LA TEORÍA DE LA CONTINGENCIA ESTRUCTURAL COMO MODELOS PARA	1. La teoría General de Sistemas 2. La teoría de la contingencia 3. La teoría de la Contingencia Estructural 4. ¿La dimensión contextual determina la forma? ¿o la dimensión estructural determina la forma?

EL ANÁLISIS Y DISEÑO ORGANIZACIONAL Objetivo: Que la persona en formación conozca y aplique los conceptos, categorías y premisas teóricas fundamentales de la perspectiva sistémica aplicada a las organizaciones públicas y privadas.	5. ¿La función determina la estructura o la estructura determina la función de la organización? 6. Nuevas propuestas y sus efectos: Teoría del sistema gris GRA.
3.- PARAMETROS DEL DISEÑO DE SISTEMA ABIERTO. Objetivo: Que la persona en formación conozca y aplique los principales parámetros de sistemas que existen en toda organización	1. El entorno versus ambiente 2. Las entradas o inputs al sistema 3. Las salidas o outputs al sistema 4. El procesamiento 5. La retroalimentación o feedback
4.- TEMA 4. ELEMENTOS DEL DISEÑO INTERNO Y EXTERNO. Objetivo: Que la persona en formación identifique y aplique las 2 dimensiones sistémicas para el AO	1. Modelo metodológico para estudiar el diseño estructural de la organización 2. Presentación y análisis de casos de estudio de organizaciones públicas y privadas 3. Organización, ciclo de vida y declinación
5.- ANALIZANDO LOS PROBLEMAS ESTRUCTURALES EN LA ORGANIZACION. Objetivo: Que la persona en formación identifique y aplique la solución a los problemas estructurales para el análisis de las	1. Los cuatro componentes organizacionales 2. Modelos conceptuales 3. El modelo de congruencia para diagnosticar el comportamiento organizacional 4. El modelo de procesamiento de la información.



organizaciones públicas y privadas	
6. DISEÑOS ESTRUCTURALES ALTERNATIVOS. Objetivo: Que la persona en formación conozca y aplique las perspectivas y los modelos actuales en las organizaciones	1. La propuesta de Mintzberg 2. El Modelo de la estrella de Galbraith. 3. Los diseños tradicionales: funcional, lineal o militar. 4. Diseños más avanzados: Matriz y Modularidad. 5. Organizaciones virtuales.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
Aprendizaje basado en problemas	☒	Nemotecnia	☐
Estudios de caso	☒	Análisis de textos	☒
Trabajo colaborativo	☐	Seminarios	☒
Plenaria	☒	Debate	☒
Ensayo	☒	Taller	☐
Mapas conceptuales	☐	Ponencia científica	☒
Diseño de proyectos	☒	Elaboración de síntesis	☒
Mapa mental	☐	Monografía	☐
Práctica reflexiva	☒	Reporte de lectura	☒
Trípticos	☐	Explosión oral	☒
Otros			
Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	☒	Experimentación (prácticas)	☒
Debate o Panel	☒	Trabajos de investigación documental	☒
Lectura comentada	☒	Anteproyectos de investigación	☐
Seminario de investigación	☐	Discusión guiada	☐
Estudio de Casos	☒	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	☐

Foro	☐	Actividad focal	☐
Demostraciones	☐	Analogías	☐
Ejercicios prácticos (series de problemas)	☐	Métodos de proyectos	☐
Interacción con la realidad (a través de ideos, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	☐	Exploración de la web	☒
Archivo	☐	Portafolio de evidencias	☐
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	☐	Enunciado de objetivo o intenciones	☐
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): Haga clic o pulse aquí para escribir texto.			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	30%
Tareas e investigación documental, con citas bibliográficas, en formato apa y presentación, así como redacción de puntos principales	30%
Ensayo, utilizando la bibliografía, citas, presentación y ortografía, síntesis de las ideas principales	40%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Contar con Doctorado, preferentemente en Estudios Organizacionales, Administración, y contar con experiencia docente en posgrado dentro de las áreas económico-administrativas por lo menos durante 5 años demostrables.

Contar con conocimientos teóricos complejos en relación con las teorías globales, de alcances medios y específicos aplicadas a la solución de problemas en la organización públicas o

privadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas:

- BOND, B. (2020). Organizational Change in an Urban Police Department: Innovating to Reform. Organizational Change in an Urban Police Department: Innovating to Reform (1st ed.). Routledge. 10.4324/9781315641225
- DAFT, Richard (2007), Teoría y Diseño Organizacional, 9ª Edición, Edit. Thompson, México, D.F.
- KATES, Amy y Jay R. Galbraith (2007) Designing Your Organization: Using the STAR Model to Solve the 5 Critical Design Challenges. San Francisco, CA: JosseyBass.
- BURTON, Richard M., Gerardine De Sanctis y Borge Obel (2006) Organizational Design: A Step -By-Step Approach, Cambridge University Press, New York, NY.
- HININGS, C. R., Alan Meyer D. y Anne S. Tsui (1993) "Configurational approaches to Organizational analysis", Academy of Management Journal, vol. 36, núm. 6, pp. 1175-1195.
- MINTZBERG, Henry (1999), "Los parámetros del diseño", en La estructuración de las organizaciones, Editorial Ariel, Barcelona, pp.126-251.
- NADLER, David A. y Michael L. Tushman (1997), Competing By Design: The Power of Organizational Architecture. Oxford University Press, New York, NY.
- SCHVARSTEIN, Leonardo (1998) "La intervención: Análisis institucional y análisis organizacional: tensiones del discurso", en Schvarstein, Leonardo, Diseño de organizaciones: Tensiones y paradojas, Paidós, Buenos Aires, Argentina, pp. 291-366.

Complementarias:

- GUNTHER McGrath, Rita (2006), "Beyond Contingency: From Structure to Structuring in the Design of the Contemporary Organization", en Stewart Clegg Et. al, Handbook of Organization Studies, Segunda Edición, Londres, Sage, pp. 577- 597.
- DEMERS, Cristiane (2007), Organizational Change Theories. A Synthesis, Sage Publications, EUA.
- ALDRICH, Howard y Martín Ruef (2006), Organization Evolving, Sage Publications, 2ª Edición, Gran Bretaña.
- TUSHMAN, Michael L. y Charles O'Reilly III, Winning Through Innovation. Harvard Business School Press, Boston, MA. 1997.
- ZELL, Deone (1997) Changing By Design: Organizational Innovation at HewlettPackard. Cornell University, Ithaca, New York.
- MINTZBERG, Henry (1995) The Structuring of Organizations. Prentice Hall, New Jersey

Web: <https://www.latindex.org/latindex/>

<https://scielo.org/es/>

<https://miar.ub.edu/idioma/es>

<https://www.revistascytconacyt.mx/>

<https://www.revistascytconacyt.mx/index.php/revistas/area/5>

<http://riaa.uaem.mx/>

<https://scholar.google.com/>

Otros: