

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica:							
Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo:							
Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Diagnóstico y cambio organizacional				Ciclo de formación: profesional			
				Eje de formación: metodológico			
				Semestre: tercero			
Elaborado por: Dr. Sergio Levin Kosberg Dr. Ángel Wilhelm Vázquez García				Fecha de elaboración: 13 de noviembre de 2010			
Actualizado por: Dra. Belem Gabriela Hernández Jaimes				Fecha de revisión y actualización: 13 de noviembre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	2	4	6	Obligatorio	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte:							
Maestría en Administración de organizaciones							

PRESENTACIÓN

Esta asignatura tiene como finalidad detectar las debilidades, amenazas o posibles fortalezas dentro de la organización. El diagnóstico organizacional permite a la empresa, definir el estado actual de la organización que permita tener unos resultados valorativos, que sirven para tomar decisiones en el factor tiempo para reestructurar la organización y cumplir con las metas proyectadas. Los cambios que hoy estamos sufriendo en un mundo de globalización y alta competencia hacen que sea prioritario conocer y manejar el desarrollo organizacional, esto se torna en una condición básica de aquel que pretenda ser un licenciado en administración. La organización tradicional del trabajo no da respuestas al nuevo entorno empresarial, donde el factor humano es clave.

PROPÓSITOS

Brinda al estudiantado los fundamentos, metodologías y técnicas necesarias para efectuar diagnósticos de la estructura organizacional que le permitirá conocer la naturaleza de las problemáticas organizacionales. Por otro lado, ofrecerá al alumnado la posibilidad de tener herramientas clave para intervenir en cualquiera de las áreas de la comunicación organizacional (cultura, clima, desarrollo, liderazgo, comunicación interna y externa, entre otras) bajo la visión del diagnóstico según condiciones y necesidades de la entidad. Además, con esto podrá identificar factores críticos que permitan establecer programas de mejora en las organizaciones a través de estrategias y tácticas de comunicación interna.

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
I. FUNDAMENTOS DEL DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	1.1 Introducción al Diagnóstico Organizacional 1.2 El campo del Diagnóstico Organizacional 1.3 Características, objetivos del Diagnóstico Organizacional 1.4 Alcances y limitaciones del Diagnóstico organizacional
II. MODELOS DEL DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	2.1 Modelo de Contingencias. (Lawrence y Lorsch) 2.2. Mintzberg y la “Estructura en Cinco” 2.3. Modelo de Hax y Majluf
III. DIMENSIONES DEL DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	3.1 Diagnóstico de la Cultura Organizacional. 3.2 Diagnóstico del Clima Organizacional. 3.3 Diagnóstico de Procesos.
IV. PROCESO DEL DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	4.1 Etapas del proceso de Diagnóstico Organizacional.

	4.2 Instrumentos para recopilación de la información.
	4.3 Integración de resultados y elaboración de informe.

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): mesa redonda			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Participación en clase con uso de bibliografía revisada previamente a la clase	20%
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	50%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Grado de Maestría y/o Doctorado con mínimo dos años de experiencia como consultora o consultor en procesos de cambio organizacionales.
--

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas:
Cheung-Judge, MY y Holbeche, L. (2011). Desarrollo de la organización: una guía práctica para OD y HR . Londres: Kogan Page.
Rodríguez, D. (2016). Diagnóstico organizacional. Alpha Editorial.

Rivera, V. (2010). Diagnóstico en la empresa/por Salvador Valdez Rivera (No. 658.151 V3.). Franklin, F., & Benjamín, E. (2014). Organización de empresas. McGraw Hill. Daft, R. L., & Daft, R. L. (2011). Teoría y diseño organizacional. Louffat, E. (2017). Diseño organizacional basado en procesos. Cengage learning. Abravanel Harry et al (1992) Cultura Organizacional, Editorial Legis, Bogotá DC. Daft, Richard I. (1999). Organizaciones, el comportamiento del individuo y de los grupos humanos, Editorial Limusa. México DF. De Faria Mello, Fernando Achilles (2004). Desarrollo Organizacional. Editorial: LIMUSA, Noriega editores. México. Gibson James (1993) Las Organizaciones comportamiento, estructura, procesos, Editorial Mc Graw, Hill, Chile.
Complementarias: Mackenzie, J. & Gordon, R. (2016). A study on organizational development. Australian Aid. Vera, P. M. R., Muñoz, A. V., Rojas, L. M. B., & Arana, A. A. T. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. Revista venezolana de gerencia, 24(88), 1316-1328. Guizar Montufar, Rafael (2004). Desarrollo Organizacional: Principios y Aplicaciones. Editorial: McGraw Hill. México Hodge B.J. et al (1998) Teoría de la Organización, Prentice Hall, España. Margulies Newton et al (1989) El cambio organizacional, Editorial Trillas, México DF
Web: 1. Figueroa, A. J. (2018). Pensamiento Estratégico y Gestión Organizacional: claves para el análisis y diagnóstico en un entorno competitivo. Revista Universitaria Ruta, 20(1), 68-83.
Otros: 1. Peine, S. (2019). Manual de diseño e intervención organizacional. Santiago: Serie Creación, (54).