

Anexo 1 UNIDADES DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica Facultad de Contaduría, Administración e Informática							
Programa educativo Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							
Unidad de aprendizaje: Desarrollo de la cultura organizacional				Ciclo de formación: básico			
				Eje de formación: teórico práctico			
				Trimestre: 1ro.			
Elaborado por: Dra Avelina Velasco Ocampo				Fecha de elaboración: 01 de octubre de 2015			
Actualizado por: Dra. Avelina Velasco Ocampo Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Felipe de Jesús Bonilla Sánchez Mtra. Jeanine Villanueva Ávila Dr. Pablo Guerrero Sánchez				Fecha de revisión y actualización: 24 de octubre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas :	Horas totales :	Crédito s:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	3	5	7	.Obligatorio	Posgrado	Presencial
Programa educativo en el que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							

PRESENTACIÓN

En la presente unidad de aprendizaje se analizarán y explorarán el desarrollo y la gestión del cambio organizacional en las organizaciones, así mismo se estudiará los componentes, niveles, característica y modelos de la cultura y clima organizacional para proponer estrategias que coadyuvan al bienestar en el trabajo.

PROPÓSITO

Analizar y comprender los conceptos generales de Desarrollo Organizacional, mediante estrategias para la detección de agentes que afectan la cultura y el clima organizacional para lograr el bienestar en el trabajo.

U.A.E.M.



COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DEL EGRESO

Competencias básicas	
• lectura, análisis y síntesis; • comunicación oral y escrita; • aprendizaje estratégico.	
Competencias Genéricas	
• Cognitivas-metacognitivas • 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; • Socioculturales genéricas • integridad personal; • comunicación en un segundo idioma; • interculturalidad; • responsabilidad social y ciudadana; • aprecio por la vida y la diversidad.	
Competencias laborales	
Competencias específicas disciplinares	
Habilidades • coordina grupos de trabajo para desarrollar procesos participativos y aprovechar el potencial de los recursos humanos, a través de la generación de cambios conductuales favorables a los objetivos otorgando confianza a su personal; • Implementa elementos y técnicas para permitir identificar la prospectiva del factor humano de valores y culturas organizacionales, analizando las fortalezas y debilidades mediante evaluaciones y diseños de sistemas de información; • coordina el trabajo colaborativo en grupos para la toma de decisiones equilibradas analizando los cambios laborales; • Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los recursos humanos a través del diseño de estrategias	

Actitudes:

- gestiona a los diferentes protagonistas de la vida organizacional a través de su capacidad de motivación para conducir al recurso humano a las metas organizacionales;
- se compromete con las organizaciones y las personas que las integran, con el fin de equilibrar los intereses organizacionales y los personales, a través de un sentido responsable;
- percibe los cambios en el entorno para formular propuestas a través de su capacidad de respuesta y adaptación;
- interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano;

Valores:

- conduce su actuación personal y profesional, para defender la confidencialidad de la información que maneja a través de su compromiso ético;
- ejerce su honestidad para desempeñar sus funciones con responsabilidad, con respecto a sus compañeros/compañeras de trabajo;
- se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para elevar la calidad humana a través de la mejora del entorno laboral;
- valora la equidad y diversidad de género para mejorar las relaciones laborales a través del respeto humano.

Competencias transferibles para el trabajo

Digitales para el trabajo

- utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos;
- conoce el manejo de bases de datos que contribuyen a la transformación digital y a la digitalización de las organizaciones, a través de la creación, análisis e interpretación de las mismas;

Socioemocionales para el trabajo

- comunica de forma asertiva para establecer comunicación efectiva de forma proactiva y con inteligencia emocional;
- reconoce el agotamiento emocional para reducir los riesgos de estrés laboral de forma ética;
- gestiona las emociones humanas en las organizaciones, a través de estrategias de comunicación asertiva para mejorar el ambiente organizacional.

Competencias para el trabajo transdisciplinar:

- comprende elementos sociales, médicos, psicológicos, estadísticos y lingüísticos para la correcta interacción entre grupos humanos de alto

desempeño;

- establece planes y proyectos para el desarrollo transdisciplinar del recurso humano, a través de actividades de educación y aprendizaje para el buen vivir.

Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral

- aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua usando las diferentes plataformas digitales;
- utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro;
- observa de forma crítica la gestión del recurso humano para identificar oportunidades de mejora, y establecer procesos que permitan a las organizaciones adaptarse de forma resiliente a los continuos cambios del entorno empresarial.

CONTENIDOS

Bloques:	Temas:
1.- Desarrollo organizacional.	• introducción general del desarrollo organizacional; • la naturaleza del cambio organizacional; el desarrollo organizacional desde las intervenciones de los procesos humanos; • comportamiento organizacional.
2.- Cultura organizacional	• introducción a la cultura; • cultura organizacional; • tipología de las culturas organizacionales; • formación y desarrollo de una cultura organizacional.
3.- Clima organizacional	• introducción al clima organizacional; • diferencia entre la cultura y clima organizacional; • impacto del clima organizacional en las organizaciones; • metodologías del clima organizacional.
4.- Bienestar en el trabajo	• el enfoque de calidad de vida en el trabajo; • higiene laboral; • salud ocupacional; • desgaste ocupacional.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas			
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	☐	Exposición oral	☒
Otros			
Estrategias de enseñanza sugeridas			
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)	☐	Método de proyectos	☐
Interacción la realidad (a través de videos, fotografías, dibujos y software especialmente diseñado).	☐	Actividades generadoras de información previa	☐
Organizadores previos	☐	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).			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Trabajos para entregar, criterio; que esté basado en la teoría revisada, con, ortografía correcta, citas adecuadas, y presentación.	50 %
Participaciones en clase, criterio, fundamentación de la participación con base en las lecturas previas a la clase realizadas	50%
Total	100 %

PERFIL DEL PROFESOR

Que cuente con título y cédula de estudios de posgrado en el ámbito de la administración y gestión de recursos humanos. Que posea experiencia docente o laboral en organizaciones públicas o privadas en alguna o varias de dichas áreas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básica:

Chiavenato, I. (2020) Gestión del talento humano, ed. Mc Graw Hill
 Gomez-Diaz, C (2001) Teorías de la cultura organizacional, pag, ResearchGate
 Guizar, R. (2002) Desarrollo Organizacional, ed. Mc Graw Hill
 Meneses, C. (2014) Cultura y clima organizacional, ed. Pública
 Ortega, M. (2016) La cultura organizacional, ed. Fomeq
 Patron, R. (2007) Metodología para estudios de clima organizacional en las Mipymes, Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo.
 Uribe, J. (2015) Clima y ambiente organizacional, ed. Manual Moderno