**Tecnológico Nacional de México**

**Subdirección Académica o su equivalente en los Institutos Tecnológicos Descentralizados**

**Instrumentación didáctica para la formación y desarrollo de competencias Profesionales**

**Periodo: \_Septiembre 2022- Enero 2023\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Nombre de la asignatura: Procesos Estructurales

Plan de Estudios: LADM-2010-234

Clave de la asignatura: LAD-1031

Horas teoría-Horas prácticas-Créditos: 2-3-5

1. **Caracterización de la asignatura**

|  |
| --- |
| Esta asignatura aporta al perfil profesional del Licenciado en administración, las herramientas básicas para el diseño de estructuras organizacionales, bajo un enfoque sistémico que le permita responder a los cambios del entorno. |

1. **Intención didáctica**

|  |
| --- |
| Esta asignatura presenta un esquema general de los procesos estructurales, el análisis y uso de las distintas técnicas organizacionales que se pueden aplicar en la administración de un sistema, así como la implantación de nuevos diseños organizacionales y la importancia de la cultura organizacional que le permitan comprender los procesos estructurales de la empresa para afrontar con éxito, cualquier contingencia.También tendrán respuestas a las preguntas ¿qué es el diseño organizacional y cuál es su importancia para la empresa?, así como el proceso para el diseño organizacional, el impacto de la tecnología y la identificación del tipo de empresas a las que se les pretende crear, mejorar o adaptar su esquema organizacional.El análisis de la evolución y revolución en la organización interna de una empresa, además de las técnicas para el diseño de procedimientos como son el uso apropiado de la simbología para el diseño de distintos tipos de diagramas y, en lo particular, el uso de los mapas de procesos para identificar claramente la variedad de procedimientos que serán redactados y diagramados al momento de hacer el manual de procedimientos.Además que se adquiere las bases para identificar claramente la diferencia entre clima y cultura organizacional, resaltando las características de esta última ya que es importante su consideración para diseñar o rediseñar una nueva estructura organizacional. |

1. **Competencia de la asignatura**

|  |
| --- |
| Diseña o rediseña sistemas organizacionales con el fin de lograr la competitividad y productividad de la empresa ante el constante cambio. |

1. **Análisis por competencias específicas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Competencia No. | 1 | Generalidades | Descripción | Interpreta el significado del proceso estructural, el enfoque sistémico, las dimensiones propias del diseño de una organización y, el ambiente organizacional que predomina en la misma para la toma de decisiones. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas teórico-práctica |
| **1. Generalidades**1.1 Concepto de diseño organizacional y suimportancia en el desarrollo de laorganización.1.2 El enfoque sistémico de la organización1.2.1 Sistemas abiertos.1.2.2 Teoría del caos.1.2.3 Subsistemas organizacionales1.3 Dimensiones del diseño de la organización: Estructurales y Contextuales.1.3.1 Niveles de diseño, nivel empresa y nivel operativo.1.4 Ambiente externo1.4.1 Dominio ambiental.1.4.2 Incertidumbre ambiental.1.4.3 Adaptación a la incertidumbreambiental. | El estudiante participa en el encuadre.Participa en la dinámica.Toma nota de la bibliografía.Da a conocer al grupo las expectativas del curso.Analizar e interpretar los conceptos de diseño organizacional con el uso de mapas conceptuales.Mediante equipos de trabajo, investigar, analizar, comprender y exponer las características que diferencian el enfoque sistémico y la teoría del caos. Por medio de casos prácticos, identificar lasdimensiones del diseño organizacionalDeterminar la influencia del ambiente externo en las organizaciones a través del análisis de ejemplos reales.Por medio del análisis del entorno social,establecer las posibilidades de adaptación de la organización. | Al iniciar el ciclo escolar el facilitador indagara las expectativas de los alumnos en relación a la materia Procesos estructurales.Al inicio de la unidad el facilitador realizara el encuadre mencionando el nombre de la materia, objetivo, el temario, la mecánica de trabajo, y los criterios de evaluación.El facilitador con los estudiantes analiza e interpretar los conceptos de diseño organizacional para lo cual realizan mapas conceptuales. El facilitador organiza equipos de trabajo, investigar, analizar, comprender y exponer las características que diferencian el enfoque sistémico y la teoría delCaos, para lo cual se les solicita a los estudiantes que realicen un cuadro comparativo.El facilitador integra en equipos y da a resolver casos prácticos para identificar las dimensiones del diseño organizacional, los cuales son comentados en la clase.El facilitador solicita determinar la influencia del ambiente externo enlas organizaciones a través del análisis deejemplos reales. Los cuales son comentados en la clase.Con esta información analizando el entorno social, establecer las posibilidades de adaptación de laOrganización, se realiza una plenaria con los estudiantes.El facilitador aclara dudas en general y retroalimenta al grupo. Al final hace una reflexión de las expectativas cumplidas, y guía a los estudiantes en el desempeño de las actividades encomendadas.  | Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad deorganizar y planificar. Comunicación oral yescrita.Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.Capacidad de aplicar los conocimientos.Habilidades para investigación documental.Capacidad de aprender a aprender. Capacidad de generar nuevas ideas.Habilidad para trabajar enequipo. Habilidad para trabajar de manera independiente. Capacidad de toma de decisiones. | 20 total de horas10-10 |

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance  | Valor de Indicador  |
| • Elaboración de mapas conceptuales del tema de generalidades del diseño organizacional (lista de cotejo) | 10% |
| • Cuadro comparativo de las características que diferencien el enfoque sistémico y la teoría del caos (lista de cotejo) | 10% |
| • Resolución de casos prácticos aplicando el diseño organizacional (lista de cotejo) | 60% |
| • Participación de manera individual (guía de observación) | 20% |

Niveles de desempeño:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Desempeño | Nivel de desempeño | Indicadores de Alcance | Valoración numérica |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores1. **Se adapta a situaciones y contextos complejos:** Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad.
2. **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas:** Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía.
3. **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad):** Ante problemas o caso de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo.
4. **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento** crítico: Ante los temas de la asignatura introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc. que deben tomarse en cuenta para comprender mejor o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista.
5. **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su aprendizaje:** En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia.

Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada. Es capaz de organizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 85-94 |
| Bueno | Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 75-84 |
| Suficiente | Cumple 2 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Lista de cotejo de mapas conceptuales | 10% | 9.5-10 | 8.5-9.4 | 7.5-8.4 | 7-7.4 | 0-6.9 | Capacidad de análisisCapacidad de organizar. .Habilidad para buscar y analizarinformación proveniente de fuentes diversas.Capacidad de aplicar los conocimientos.Habilidades para investigación documental. |
| Lista de cotejo de cuadro comparativo | 10% | 9.5-10 | 8.5-9.4 | 7.5-8.4 | 7-7.4 | 0-6.9 | Habilidad para buscar y analizarinformación proveniente de fuentes diversas.Habilidades para investigación documental.Habilidad para trabajar de maneraindependiente.  |
| Lista de cotejo de casos prácticos | 60% | 57-60 | 51-56.4 | 45-50.4 | 42-44.4 | 0-41.4 | Capacidad de aplicar los conocimientos.Capacidad de aprender a aprender. Capacidad de generar nuevas ideas. Habilidad para trabajar enequipo. Habilidad para trabajar de maneraindependiente. Capacidad de toma de decisiones. |
| Guía de observación de participación | 20% | 19-20 | 17-18.8 | 15-16.8 | 14-14.8 | 0-13.8 | Comunicación oral Capacidad de aprender a aprender.  |
|  Total  |  |  |  |  |  |  |

**4. Análisis por competencias específicas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Competencia No. | 2 | El proceso de Diseño Organizacional | Descripción | Identifica las etapas del proceso de diseño organizacional con la finalidad de establecer la importancia de la tecnología de lainformación en la mejora del diseño de la organización interna de las empresas. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas teórico-práctica |
| **2. El proceso de diseño**2.1 Innovación y cambio.2.2. El proceso para el diseño organizacional2.2.1. Etapas del proceso del diseño.2.2.2. Tecnología avanzada de lainformación y comunicaciónorganizacional2.2.3. El impacto de la tecnología en el diseño2.3. Empresas tradicionales, mixtas y detecnología avanzada.2.4. Efectividad organizacional.2.4.1 Evolución y revolución de laorganización interna de las empresas2.5. Fundamentos del Diagnóstico.2.6. Modelos de Diagnóstico organizacional2.6.1. Modelo de Mintzberg y la estructuraen cinco.2.6.2. Modelo de Hax y Majluf.2.6.3. Modelo “Hágalo usted mismo”. | El estudiante participa en el encuadre.Participa en la dinámica.Toma nota de la bibliografía.Da a conocer al grupo las expectativas del curso.• Los estudiantes Investigan en equipos ejemplos organizacionales de manufactura tradicionales, de tecnología avanzada y mixta explicando sus características, con esa información se expone ante el grupo.• Elaborar y exponer un ensayo donde se determinen lascaracterísticas del diseñoorganizacional, para propiciar el cambio en las organizaciones.• Plantear las ventajas del uso de las tecnologías de la información y comunicación, para eldesarrollo de la organización,mediante la dramatización o ejemplificación de casosdetectados en el entorno.• De manera individual los estudiantes participan en plenaria de lo aprendido en esta unidad. | Al inicio de la unidad el facilitador realizara el encuadre mencionando el nombre de la materia, objetivo, el temario, la mecánica de trabajo, y los criterios de evaluación. El facilitador organiza equipos de trabajo para realizar la investigación del tema el proceso de diseño, con ello solicita la exposición de organizaciones de tecnología avanzada y mixta explicando sus características.El facilitador solicita la elaboración de un ensayo del libro Administración del Capítulo 10 Estructura y Diseño OrganizacionalEl Facilitador integra equipos de trabajo, en donde investigarán y expondrán cómo han evolucionado las organizaciones tradicionales, hasta hoy en día las cuales utilizan tecnología más avanzadaIntegrados en equipos los integrantes resolverán un caso práctico.El facilitador realiza un foro de discusión de los temas abordados El facilitador aclara dudas en general y retroalimenta al grupo. Al final hace una reflexión de las expectativas cumplidas. El docente en todo momento guiara el desempeño de las actividades | Capacidad de análisis y síntesis. Comunicación oral y escrita. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.Solución de problemas. Toma de decisiones.Desarrollar la capacidad para adaptarse y entender un ambiente laboral. Capacidad de aplicar los conocimientos. Capacidad de aprendera aprender.Capacidad de generar nuevas ideas.Habilidad para trabajar en equipo. Habilidad para trabajar de manera independiente. | 20 total de horas10-10 |

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance  | Valor de Indicador  |
| • Plenaria de todos los integrantes  | 20% |
| • Investigación y exposición de las características del diseño organizacional en de organizaciones de manufactura, tradicionales, de tecnología avanzada y mixta | 40% |
| • Elaboración de ensayo del tema paradigmas  | 15% |
| • Resolución de un caso práctico  | 25% |

Niveles de desempeño :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Desempeño | Nivel de desempeño | Indicadores de Alcance | Valoración numérica |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores1. **Se adapta a situaciones y contextos complejos:** Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad.
2. **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas:** Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía.
3. **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad):** Ante problemas o caso de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo.
4. **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento** crítico: Ante los temas de la asignatura introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc. que deben tomarse en cuenta para comprender mejor o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista.
5. **Incorpora conocimientos yactividades interdisciplinarios en su aprendizaje:** En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia.

Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada. Es capaz de organizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 85-94 |
| Bueno | Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 75-84 |
| Suficiente | Cumple 2 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Guía de Observación plenaria | 20% | 19-20 | 17-17.8 | 15-16.8 | 14-14.8 | 0-13.8 | Habilidad de comunicación oral Capacidad para analizar y discernir la informaciónCapacidad de aplicar los conocimientos. |
| Guía de Observación de Exposición | 40% | 38-49 | 34-37.6 | 30-33.6 | 28-29.6 | 0-27.6 | Habilidad para buscar y analizarinformación proveniente de fuentes diversas.Habilidades para investigación documental.Habilidad para trabajar en equipos |
| Lista de cotejo de ensayo | 15% | 14.25-15 | 12.75-14.1 | 11.25-12.6 | 10.5-11.1 | 0-10.35 | Capacidad de aplicar los conocimientos.Capacidad de aprender a aprender. Habilidad para trabajar de maneraindependiente.  |
| Lista de cotejo de caso práctico  | 25% | 23.75-25 | 21.25-23.5 | 18.75-21.00 | 17.5-18.5 | 0-17.25 | Capacidad de aplicar los conocimientos |
|  Total  100% |  |  |  |  |  |  |

1. **Análisis por competencias específicas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Competencia No. | 3 | Análisis de las técnicas de organización | Descripción | Determina los requisitos que deben cubrirse en la elaboración de un manual administrativo, así como un catálogo de descripciones y perfiles de puestos, para mejorar el funcionamiento de las organizaciones.  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas teórico-práctica |
| **3. Análisis de las técnicas de organización**3.1. Análisis de los manuales administrativos.3.1.1 Requisitos de los elementos de losmanuales de organización, debienvenida, de políticas y del catálogo de descripciones y perfilesde puestos.3.1.2 Elaboración de losmanualesadministrativos y delcatálogo dedescripciones y perfilesde puestos. | El estudiante participa en el encuadre.Participa en la dinámica.Toma nota de la bibliografía.Da a conocer al grupo las expectativas del curso.Realizar una práctica asignada en micro opequeñas empresas y presentar por equipos de trabajo, el manual administrativo y su respectivo catálogo de descripciones y perfiles de puestos.. | Al inicio de la unidad el facilitador realizara el encuadre mencionando el nombre de la materia, objetivo, el temario, la mecánica de trabajo, y los criterios de evaluación. El facilitador mediante la técnica expositiva dará a conocer los diversos tipos de manuales que existen y la importancia de estos, así como también dará a conocer la metodología en la elaboración de los manuales. El facilitador solicita el avance de elaboración de un manual administrativo, realizando el análisis y descripción de puestos. | Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad de organizar y planificar. Comunicación oral yescrita. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.Solución de problemas. Toma de decisiones.Capacidad crítica y autocrítica. Habilidadesinterpersonales. Desarrollar la capacidad para adaptarse y entender un ambiente laboral.Capacidad de aplicar los conocimientos.Habilidades para investigación documental.Capacidad de aprender a aprender. Capacidad de generar nuevas ideas. Habilidad para trabajar enequipo. Habilidad para trabajar de manera independiente. Capacidad de toma de decisiones.Liderazgo. | 20 total de horas10-10 |

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance  | Valor de Indicador |
| Elaboración de un manual administrativo de una micro empresa  | 100% |

 Niveles de desempeño

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Desempeño | Nivel de desempeño | Indicadores de Alcance | Valoración numérica |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores1. **Se adapta a situaciones y contextos complejos:** Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad.
2. **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas:** Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía.
3. **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad):** Ante problemas o caso de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo.
4. **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento** crítico: Ante los temas de la asignatura introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc. que deben tomarse en cuenta para comprender mejor o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista.
5. **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su aprendizaje:** En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia.

Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada. Es capaz de organizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 85-94 |
| Bueno | Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 75-84 |
| Suficiente | Cumple 2 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación:

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance  | Valor de Indicador |
| Elaboración de un manual administrativo de una micro empresa  | 100% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Lista de cotejo de manual administrativo  | 100% | 95-100 | 85-94 | 75-84 | 70-74 | 0-69 | Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad de organizar y planificar. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.Capacidad de aplicar los conocimientos.Habilidades para investigación documental.Capacidad de aprender a aprender. Capacidad de toma de decisiones. |
|  Total 100% |  |  |  |  |  |  |

1. **Análisis por competencias específicas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Competencia No. | 4 | Análisis de las técnicas para el diseño deprocedimientos | Descripción | Utiliza diagramas de flujo y mapas de proceso en la elaboración de manuales de procedimientos para eficientar los sistemas. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas teórico-práctica |
| **4. Análisis de las técnicas para el diseño de procedimientos**4.1 Diagrama de flujo.4.1.1 Símbolos y formas usados en losdiagramas.4.1.2 Recomendaciones para el uso yaplicación de símbolos.4.1.3 Clasificación de diagramas de flujo.4.1.4 Elaboración de mapas de proceso4.2 Elaboración de manual de procedimientos. | El estudiante participa en el encuadre.Participa en la dinámica.Toma nota de la bibliografía.Da a conocer al grupo las expectativas del curso.Exponer por equipo de trabajo, ejemplos de los distintos tipos de diagramas de flujo que se aplican en las organizaciones según el giro y tamaño de empresa. Con esta información los estudiantes realizan el avance de los manuales, el cual deberá incluir diagramas de flujo de los procesos o procedimientos de la organización. | Al inicio de la unidad el facilitador realizara el encuadre mencionando el nombre de la materia, objetivo, el temario, la mecánica de trabajo, y los criterios de evaluación.El facilitador explica y ejemplifica a través de manuales reales la importancia de los mapas de procesos y el diseño de formatos, en la elaboración de procedimientos, con esa información los estudiantespractican en casos reales y presentar por equipos detrabajo, el manual deprocedimientos que le seaasignado  | Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad de organizar y planificar. Comunicación oral yescrita. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.Solución de problemas. Toma de decisiones.Capacidad crítica y autocrítica. Habilidadesinterpersonales. Desarrollar la capacidad para adaptarse y entender un ambiente laboral.Capacidad de aplicar los conocimientos.Habilidades para investigación documental.Capacidad de aprender a aprender. Capacidad de generar nuevas ideas. Habilidad para trabajar enequipo Habilidad para trabajar de manera independiente. Capacidad de toma de decisiones.Liderazgo. | 20 total de horas10-10 |

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance  | Valor de Indicador  |
| Manual de procedimiento, el cual será elaborado por equipo, mediante una lista de cotejo  | 100% |

Niveles de desempeño:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Desempeño | Nivel de desempeño | Indicadores de Alcance | Valoración numérica |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores1. **Se adapta a situaciones y contextos complejos:** Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad.
2. **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas:** Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía.
3. **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad):** Ante problemas o caso de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo.
4. **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento** crítico: Ante los temas de la asignatura introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc. que deben tomarse en cuenta para comprender mejor o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista.
5. **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su aprendizaje:** En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia.

Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada. Es capaz de organizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 85-94 |
| Bueno | Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 75-84 |
| Suficiente | Cumple 2 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Lista de cotejo de manual administrativo | 100% | 95-100 | 85-94 | 75-84 | 70-74 | 0-69 | Capacidad para generar nuevas ideasCapacidad de análisis y síntesisHabilidad para trabajar en equipoCapacidad para la toma de decisiones |
|  Total  |  |  |  |  |  |  |

1. **Análisis por competencias específicas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Competencia No. | 5 | Implantación de Nuevos Diseños organizacionales | Descripción | Conforme a los casos prácticos de unidades anteriores, expuestos en clase por cada equipo de trabajo, proponer la aplicación de alguna de las técnicas administrativas de actualidad, que se apegue a los requerimientos de rediseñoorganizacional. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas teórico-práctica |
| **5. Implantación de nuevos diseños organizacionales**5.1 Proceso de implantación5.2 Aprendizaje organizacional5.2.1. Empleados con empowerment5.3 Diseños contemporáneos para la competenciaglobal.5.3.1 Reingeniería.5.3.2 Benchmarking.5.3.3 Outsourcing.5.3.4 Downsinzing5.3.5 Redes de trabajo.5.3.6 Trabajo a distancia y Freelance.5.3.7 Holding.5.3.8 Coaching. | El estudiante participa en el encuadre.Participa en la dinámica.Toma nota de la bibliografía.Da a conocer al grupo las expectativas del curso.Conforme a los casos prácticos de unidades anteriores, expuestos en clase por cada equipo de trabajo, proponer la aplicación de alguna de las técnicas administrativas de actualidad, que seapegue a los requerimientos de rediseño organizacional, con esta información se realiza un cuadro comparativo de cada una de las técnicas de nuevos diseños organizacionales.  | Al inicio de la unidad el facilitador realizara el encuadre mencionando el nombre de la materia, objetivo, el temario, la mecánica de trabajo, y los criterios de evaluación. El facilitador explicará la importancia de implantar nuevos diseños estructurales, y dará ejemplos de empresas donde se implantan nuevos diseños estructurales. con esta información el facilitador solicita realizar un cuadro comparativo de cada uno de los procesos de implantación. Finalmente, el facilitador con todos los conocimientos obtenidos solicita ejemplos de empleo de cada una de las técnicas.  | Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad de organizar y planificar. Comunicación oral yescrita. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.Solución de problemas. Toma de decisiones.Capacidad crítica y autocrítica. Habilidadesinterpersonales. Desarrollar la capacidad paraadaptarse y entender un ambiente laboral.Capacidad de aplicar los conocimientos.Habilidades para investigación documental.Capacidad de aprender a aprender. Capacidad degenerar nuevas ideas. Habilidad para trabajar enequipo. Habilidad para trabajar de maneraindependiente. Capacidad de toma de decisiones.Liderazgo. | 20 total de horas10-10 |

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance: | Valor de Indicador ((4.9) |
| • Exposición de las técnicas modernas de administración, esta deberá ser evaluada. | 30% |
| • Cuadro comparativo de las ventajas y desventajas de las técnicas modernas de administración. | 20% |
| • Elaboración de una propuesta de cambio organizacional para una empresa virtual. | 50% |
|  |  |

Niveles de desempeño:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Desempeño | Nivel de desempeño | Indicadores de Alcance | Valoración numérica |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores1. **Se adapta a situaciones y contextos complejos:** Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad.
2. **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas:** Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía.
3. **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad):** Ante problemas o caso de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo.
4. **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento** crítico: Ante los temas de la asignatura introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc. que deben tomarse en cuenta para comprender mejor o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista.
5. **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su aprendizaje:** En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia.

Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada. Es capaz de organizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 85-94 |
| Bueno | Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 75-84 |
| Suficiente | Cumple 2 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Guía de observación de las técnicas de administración | 30% | 28.5-30 | 25.5-28.2 | 22.5-25.2 | 21-22.2 | 0-20.7 | Capacidad de análisisCapacidad de organizar. Habilidad para buscar y analizarinformación proveniente de fuentes diversas.Capacidad de aplicar los conocimientos.Habilidades para investigación documental. |
| Lista de cotejo cuadro comparativo | 20% | 19-20 | 17-17.8 | 15-16.8 | 14-14.8 | 0-13.8 | Habilidad para buscar y analizarinformación proveniente de fuentes diversas.Habilidades para investigación documental.Habilidad para trabajar de maneraindependiente.  |
| Lista de cotejo de propuesta | 50% | 47.5-50 | 42.5-47 | 37.5-42 | 35-37 | 0-34.5 | Capacidad de aplicar los conocimientos.Capacidad de aprender a aprender. Capacidad de generar nuevas ideas. Habilidad para trabajar enequipo. Habilidad para trabajar de maneraindependiente. Capacidad de toma de decisiones. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  Total  |  |  |  |  |  |  |

1. **Análisis por competencias específicas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Competencia No. | 6 | La influencia de los procesos estructurales en la cultura organizacional | Descripción | Determina el impacto de los procesos estructurales en la cultura organizacional en el diseño de las estructuras organizacionales para reducir tiempos. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas teórico-práctica |
| **6. La influencia de los Procesos Estructurales en la Cultura Organizacional**6.1 Conceptos de cultura y clima organizaciones.6.2 Su diferenciación.6.3 Elementos de cultura organizacional.6.4 El impacto de los cambios estructurales.6.5 Mantenimiento. | El estudiante participa en el encuadre.Participa en la dinámica.Toma nota de la bibliografía.Da a conocer al grupo las expectativas del curso.Mediante el uso del mapa conceptual, identificar la diferencia de los conceptos de clima y cultura organizacional.Por medio de ensayo, los equipos de trabajo procederán a determinar los elementos, teorías y el impacto de los procesos estructurales la culturaorganizacional del sistema, y el mantenimiento de la misma.Mediante la lluvia de idea se realizará una lluvia de ideas de los temas expuestos. | Al inicio de la unidad el facilitador realizara el encuadre mencionando el nombre de la unidad, el objetivo, temario, la mecánica de trabajo, y los criterios de evaluación..Al iniciar la unidad el facilitador explicará el concepto de cultura organizacional y clima organizacional, a su vez organizara en grupos de trabajo para que den ejemplos reales de empresas de la zona de cómo manejan estos conceptos, así mismo tendrá que ser retroalimentado con videos para reforzar el tema.El facilitador guiara la plenaria que se realice, y aclara las dudas que puedan presentarse. | Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad deorganizar y planificar. Comunicación oral yescrita. Habilidad para buscar y analizarinformación proveniente de fuentes diversas.Solución de problemas. Toma de decisiones.Capacidad crítica y autocrítica. Habilidadesinterpersonales. Desarrollar la capacidad para adaptarse y entender un ambiente laboral.Capacidad de aplicar los conocimientos.Habilidades para investigación documental.Capacidad de aprender a aprender. Capacidad degenerar nuevas ideas. Habilidad para trabajar enequipo. Habilidad para trabajar de maneraindependiente. Capacidad de toma de decisiones.Liderazgo. | 20 total de horas10-10 |
| Indicadores de Alcance  | Valor de Indicador  |
| Mapa conceptual | 10% |
| Cuadro comparativo | 10% |
| Casos prácticos | 60% |
| Participación | 20% |

Niveles de desempeño:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Desempeño | Nivel de desempeño | Indicadores de Alcance | Valoración numérica |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores1. **Se adapta a situaciones y contextos complejos:** Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad.
2. **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas:** Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía.
3. **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad):** Ante problemas o caso de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo.
4. **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento** crítico: Ante los temas de la asignatura introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc. que deben tomarse en cuenta para comprender mejor o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista.
5. **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su aprendizaje:** En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia.

Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada. Es capaz de organizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 85-94 |
| Bueno | Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 75-84 |
| Suficiente | Cumple 2 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Evidencia de Aprendizaje*** | **%** | **Indicador de Alcance** | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Guía de observación de mapa conceptual | 10% | 9.5-10 | 8.5-9.4 | 7.5-8.4 | 7-7.4 | 0-6.9 | Capacidad de análisisCapacidad de organizar. Habilidad para buscar y analizarinformación proveniente de fuentes diversas.Habilidades para investigación documental. |
| Lista de cotejo de cuadro comparativo | 10% | 9.5-10 | 8.5-9.4 | 7.5-8.4 | 7-7.4 | 0-6.9 | Habilidad para buscar y analizarinformación proveniente de fuentes diversas.Habilidades para investigación documental.Habilidad para trabajar de maneraindependiente.  |
|  Lista de cotejo de casos prácticos | 60 | 57-60 | 51-56.4 | 45-50.4 | 42-44.4 | 0-41.4 | Capacidad de aplicar los conocimientos.Capacidad de aprender a aprender. Capacidad de generar nuevas ideas. Habilidad para trabajar enequipo. Capacidad de toma de decisiones. |
| Guía de observación de participación | 20% | 19-20 | 17-18.8 | 15-16.8 | 14-14.8 | 0-13.8 | Comunicación oral Capacidad de aprender a aprender.  |
|  Total  100% |  |  |  |  |  |  |

**5. Fuentes de Información y Apoyos Didácticos**

|  |  |
| --- | --- |
| Fuentes de información: | Apoyos didácticos  |
| BENJAMIN Franklin Fincowsky (2014) *Organización de Empresas.* Editorial MC Graw Hill ROBBINS Coulter ( 2010) *Administración* Editorial Pearson | ComputadoraUSBInternet |

1. Calendarización de evaluación en semanas (6)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Semana  | 1 | 2  | 3 | 4 | 5  | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| TP | ED | EFn1 |  |  | EFn2 |  |  | EFn3 |  |  | EFn4 |  |  | EFn5 |  | EFn6ES |
| TR |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| SD |  |  |  |  | SD |  |  |  | SD |  |  |  | SD |  |  | SD |

TP: Tiempo Planeado

ED: Evaluación diagnóstica

TR: Tiempo Real

EFn: Evaluación formativa (Competencia específica n)

SD: Seguimiento departamental

ES: Evaluación sumativa

|  |  |
| --- | --- |
| Fecha de elaboración | 29 de Agosto de 2022 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| MCA. María del Carmen David Miros |  | LC. MANUEL DE JESÚS CANO BUSTAMANTE |
| Nombre y firma de la profesora |  | Nombre y firma del Jefe de Departamento Académico |