

Tecnológico Nacional de México
Subdirección Académica
Instrumentación didáctica para la formación y desarrollo de competencias Profesionales
Periodo: AGOSTO – DICIEMBRE 2024

Nombre de la asignatura: DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Plan de Estudios: LAD - 2010 - 234
Clave de la asignatura: LAC-1011
Horas teoría - Horas prácticas - Créditos: 2 - 3 - 5

1. Caracterización de la asignatura:

La aportación de la asignatura al perfil profesional. Esta asignatura aporta al perfil profesional del Licenciado en administración, los elementos y herramientas necesarias, para que actúe como agente de cambio, coordinando los esfuerzos en un sistema orgánico y logre el éxito requerido por la empresa para afrontar la creciente y compleja competitividad que surge en su entorno, mediante un cambio integral de su organización.

La importancia de la asignatura radica. Esta asignatura presenta un esquema general del desarrollo organizacional, su estrategia de operación, el ambiente interno y externo, así mismo, reconocer que ambas partes están en continua e íntima interacción, comprendiendo que una y otra se mantiene en un cambio constante, evolutivo y en adaptación. Es importante y necesario tener presente que para promover los nuevos cambios organizacionales se debe abarcar el cambio de la cultura organizacional.

En que consiste la asignatura Integra el proceso de dirección estratégica en las organizaciones para incrementar la productividad y lograr una ventaja competitiva. Aplica la fase dinámica procedimental del proceso administrativo para la integración, dirección y control en las organizaciones destacando las habilidades gerenciales.

Con qué otras asignaturas se relaciona: Esta asignatura se relaciona con la materia Teoría General de la Administración, en el **tema** Enfoque del desarrollo organizacional ; con la materia Función Administrativa I y Función Administrativa II en el **tema** Perspectiva del desarrollo organizacional; Comunicación Corporativa, con el **tema** Tipos de actividades de desarrollo organizacional: Comportamiento Organizacional, con el **tema** beneficios y límites de la cultura; Dinámica Social, con el **tema** Creación de la estructura de equipo Gestión Estratégica de Capital Humano I y II, con el **tema** Cambios y comportamiento humano ; Procesos Estructurales, con el **tema** cambios en el sistema orgánico ; Procesos de Dirección y Administración de la Calidad con el **tema** Requisitos para el cambio eficaz.

2. Intención didáctica:

Explicar claramente la forma de tratar la asignatura del tal manera que oriente las actividades de enseñanza aprendizaje:

En el primer tema se le da respuesta a las preguntas ¿qué es el desarrollo organizacional y cuál es su importancia para la empresa? Además, de acuerdo a lo señalado por De Faria Mello, se analizarán los conceptos básicos y su historia. Con otros autores se verán las premisas y preceptos, las suposiciones y valores así como los objetivos básicos del DO. En el tema número dos se estudian los tipos de actividades o funciones del sistema a investigar, cómo se aplica el diagnóstico y posteriormente, proceder a la evaluación que defina las condiciones necesarias para que se apliquen con éxito los programas de desarrollo organizacional, el tema tres, trata sobre la definición de cultura organizacional, su importancia, beneficios y límites para su desempeño. Posteriormente se aborda en la cuarta unidad el cambio organizacional, considerando la naturaleza de los cambios, cambios en el sistema orgánico, en el campo de fuerza, el proceso en las organizaciones, fases, ciclos y el comportamiento humano así como la resistencia y requisitos para el cambio eficaz. Y por último, se da paso en el quinto tema, proporcionando al alumno las técnicas y herramientas necesarias para generar el trabajo en equipo como apoyo al cambio, resaltando la importancia, el proceso a seguir para la creación de una estructura de equipo, la facilitación del proceso y las estrategias a seguir para trabajar en equipo.

La manera de abordar los contenidos. Se requiere que el facilitador demuestre competencias, conocimientos dominio y experiencia del significado de desarrollo organizacional entendiendo su objetividad, para desarrollarlo en el ámbito organizacional.

El enfoque con que deben ser tratados. El enfoque sugerido para la asignatura requiere que las actividades prácticas promuevan el desarrollo y aprendizaje para la comprensión, identificación, experimentación y manejo del proceso del cambio planeado.

La extensión y profundidad de los mismos. Se requiere que el facilitador cuente con el dominio de los diferentes elementos que conforman el desarrollo organizacional, para poder implementarlos en los programas de mejora continua de la empresa.

Que actividades del estudiante se deben resaltar para el desarrollo de competencias genéricas. Estructurar casos prácticos integrales

(Cultura y cambio organizacional, Equipos de trabajo), Realizar mapas conceptuales, Efectuar análisis de videos, Participar en foros de discusión, Realizar investigación documental, Analizar videos para ejemplificar comportamientos y proponer soluciones para el manejo de situaciones específicas, Realizar casos prácticos que integren los subtemas del programa de estudio, Investigación documental. Presentar por equipos, los resultados de investigaciones haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, Integrar el portafolio de evidencias.

Que competencias genéricas se están desarrollando con el tratamiento de los contenidos de la asignatura. Las competencias genéricas que se desarrollan en el contenido de las asignaturas son las siguientes: dentro de las competencias genéricas instrumentales esta la capacidad de análisis, la capacidad de organizar y planificar, comunicación oral y escrita, habilidades básicas en el manejo de la computadora, habilidades para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.

En las competencias interpersonales tenemos el trabajo en equipo, conocimiento para conocer otras culturas.

Competencias sistémicas habilidades de investigación, capacidad de generar nuevas ideas creatividad, habilidad para trabajar de manera

autónoma.

De manera general explicar el papel que debe desempeñar el profesor para el desarrollo de la asignatura. Es importante mencionar que el facilitador busque solo guiar a los estudiantes en las actividades prácticas sugeridas. Las competencias profesionales se cumplirán con la ejecución de las actividades de aprendizaje.

3. Competencia de la asignatura:

Aplica los conceptos teórico-prácticos del desarrollo organizacional para mejorar el desempeño administrativo empresarial, a través del análisis de su cultura y ambiente organizacional fomentando el trabajo en equipo

4. Análisis por competencias específicas:

Competencia No.	1	Descripción	Interpreta el significado de desarrollo organizacional, su perspectiva y evolución, entendiendo su objetividad, para desarrollarlo en el ámbito organizacional.
-----------------	---	-------------	---

Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
1. Introducción al desarrollo organizacional 1.1. Definición y análisis 1.2. Perspectiva del desarrollo organizacional 1.2.1. Historia 1.2.2. Premisas y preceptos 1.2.3. Suposiciones y valores 1.2.4. Objetivos básicos	El estudiante participa en el encuadre. Participa en la dinámica. Toma nota de la bibliografía. Da a conocer al grupo las expectativas del curso. El estudiante investigará conceptos de desarrollo organizacional de cinco	El docente: Realiza el encuadre de la materia dando a conocer el objetivo, el temario, las reglas de trabajo, los criterios de evaluación, bibliografía etc. Aplica una dinámica grupal para fomentar la cooperación y el trabajo en equipo Pregunta las expectativas del grupo. El facilitador solicitará a los aprendices que investiguen conceptos de	Capacidad de análisis y	19 9 - 10

	<p>diferentes autores, y a partir de eso definirá su propio concepto. Exponiendo ante el grupo</p> <p>Integrados en equipos contestan preguntas de análisis de desarrollo organizacional.</p> <p>Integrados en equipo deberán resolver ejercicios vivenciales y casos de estudio</p> <p>Resolverán un examen escrito. Revisan junto con el facilitador las expectativas logradas.</p>	<p>forma individual del desarrollo organizacional y que construyan un concepto. Aclara dudas en general y retroalimenta al grupo.</p> <p>El facilitador integra a los estudiantes en equipos y les solicita que resuelvan las preguntas de análisis de desarrollo organizacional</p> <p>El facilitador integra a los estudiantes en equipos y les solicita que resuelvan ejercicios vivenciales y casos de estudio</p> <p>Elabora un examen de los temas presentados en la unidad. Al final hace una reflexión de las expectativas cumplidas.</p>	<p>síntesis. Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).</p> <p>Trabajo en equipo. Compromiso ético. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.</p> <p>Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). Conocimiento de culturas y costumbres de otros países.</p> <p>Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). Conocimiento de culturas y costumbres de otros países.</p>	
--	---	---	--	--

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
Demuestra capacidad de organizar y planificar. Muestra buena Comunicación oral y escrita en su propia lengua. Refleja capacidad crítica y autocrítica.	20 %
Muestra habilidad para Trabajo en equipo. Refleja Compromiso ético. Manifiesta la Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.	20 %
Demuestra capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Manifiesta capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). Genera Conocimiento de culturas y costumbres de otros países	20%
Refleja capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Demuestra capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).	40%

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de Alcance	Valoración numérica
Competencia Alcanzada	Excelente	<p>Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores</p> <p>a) Se adapta a situaciones y contextos complejos. Puede trabajar en equipo, reflejar sus conocimientos en la interpretación de la realidad. Inferir comportamientos o consecuencias de los fenómenos o problemas en estudio. Incluir más variables en dichos casos de estudio.</p> <p>b) 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 complementan al presentado en la clase. Presenta fuentes de información adicionales (Internet, documentales), usa más bibliografía, consulta fuentes en un segundo idioma, etc.</p> <p>c) Propone y/o explica soluciones o procedimientos no vistos en clase (creatividad). Ante problemas o casos 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. d) Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico; (por ejemplo el uso de las tecnologías de la información estableciendo previamente un criterio). Ante temas de una 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.</p> <p>e) Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarias en su aprendizaje.</p>	95-100

		En el desarrollo de los temas de la asignatura, incorpora conocimientos y actividades desarrollados en otras asignaturas para lograr la competencia. f) 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. Aprovecha la planeación de la asignatura presentada por el (la) profesor(a) (instrumentación didáctica) para presentar propuestas de mejora de la temática vista durante el curso. Realiza actividades de investigación para participar activamente durante el curso.	
	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	
Investigación de Conceptos (lista de cotejo)	20 %	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Demuestra capacidad de organizar y planificar. Muestra buena Comunicación oral y escrita en su propia lengua. Refleja capacidad crítica y autocrítica.
Investigación	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Muestra habilidad para Trabajo en equipo. Refleja Compromiso ético. Manifiesta la Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
Mapa conceptual	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Demuestra capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Manifiesta capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). Genera Conocimiento de culturas y costumbres de otros países
Examen (cuestionario)	40%	38-40	34-37.6	30-33.6	28-29.6	0-27.6	Refleja capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Demuestra capacidad de generar nuevas

							ideas (creatividad). Muestra conocimiento de culturas y costumbres de otros países.
Total	100%	95-100	85-94	75-84	70-74	N.A	

Nota: Este apartado número 4 de la instrumentación didáctica para la formación y desarrollo de competencias profesionales se repite, de acuerdo al

número de competencias específicas de los temas de asignatura.

Análisis por competencias específicas:

Competencia No.	2	Descripción	Identifica los elementos que conforman el desarrollo organizacional, para poder implementarlos en los programas de mejora continua de la empresa
-----------------	---	-------------	--

Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
2. Enfoque del desarrollo organizacional. 2.1. Tipos de actividades de desarrollo organizacional 2.2. Diagnóstico del sistema 2.3. Evaluación del sistema. 2.4. Condiciones para el éxito de los programas de desarrollo organizacional	El estudiante participa en el encuadre de la unidad.	El docente: Realiza el encuadre de la competencia dando a conocer los criterios de evaluación.	Conocimientos generales básicos. Compromiso ético.	15
	Los estudiantes realizaran un resumen de los temas de la unidad	El facilitador explicará mediante la técnica expositiva los tipos de actividades de desarrollo organizacional y solicitará realicen un resumen de los temas de la unidad. El facilitador integrará equipos para que realicen	Capacidad de organizar y planificar. Trabajo en equipo. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).	7 - 8

	Los estudiantes integrados en equipo contestaran el análisis integral de un estudio de clima organizacional.	un análisis integral de un estudio de clima organizacional.	Capacidad de aprender	
	Los estudiantes resuelven un examen escrito de los temas de la unidad.	El facilitador elabora un examen de los temas presentados en la unidad. Al final hace una reflexión de las expectativas cumplidas.		

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
Demuestra conocimientos generales básicos. Compromiso ético.	10%
Manifiesta Capacidad de organizar y planificar. Muestra Trabajo en equipo	20%
Analizar videos para ejemplificar comportamientos y proponer soluciones para el manejo de situaciones específicas.	20%
Responde las preguntas de casos prácticos analizando para su comprensión. (lista de cotejo)	10%
Demuestra conocimientos básicos de la carrera y su capacidad de aprender.	40%

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de Alcance	Valoración numérica
Competencia Alcanzada	Excelente	<p>Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores</p> <p>a) Se adapta a situaciones y contextos complejos. Puede trabajar en equipo, reflejar sus conocimientos en la interpretación de la realidad. Inferir comportamientos o consecuencias de los fenómenos o problemas en estudio. Incluir más variables en dichos casos de estudio.</p> <p>b) 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 complementan al presentado en la</p>	95-100

		<p>clase. Presenta fuentes de información adicionales (Internet, documentales), usa más bibliografía, consulta fuentes en un segundo idioma, etc.</p> <p>c) Propone y/o explica soluciones o procedimientos no vistos en clase (creatividad). Ante problemas o casos 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. d) Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico; (por ejemplo el uso de las tecnologías de la información estableciendo previamente un criterio). Ante temas de una 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.</p> <p>e) Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarias en su aprendizaje. En el desarrollo de los temas de la asignatura, incorpora conocimientos y actividades desarrollados en otras asignaturas para lograr la competencia.</p> <p>f) 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. Aprovecha la planeación de la asignatura presentada por el (la) profesor(a) (instrumentación didáctica) para presentar propuestas de mejora de la temática vista durante el curso. Realiza actividades de investigación para participar activamente durante el curso.</p>	
	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	
Investigación	10%	9.5-10	8.5-9.4	7.5-8.4	7-7.4	0-6.9	Muestra habilidad para Trabajo en equipo. Refleja Compromiso ético. Manifiesta la Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
Análisis de clima organizacional (caso vivencial) lista de cotejo	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Manifiesta Capacidad de organizar y planificar.

							Muestra Trabajo en equipo. Refleja Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).
Analiza	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Manifiesta Capacidad de organizar y planificar. Muestra Trabajo en equipo. Refleja Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).
Preguntas de análisis (lista de cotejo)	10%	9.5-10	8.5-9.4	7.5-8.4	7-7.4	0-6.9	Demuestra conocimientos generales básicos. Compromiso ético.
Examen (cuestionario)	40%	38-40	34-37.6	30-33.6	28-29.6	0-27.6	Demuestra conocimientos básicos de la carrera y su capacidad de aprender.
Total	100%	95-100	85-94	75-84	70-74	N.A	

Nota: este apartado número 4 de la instrumentación didáctica para la formación y desarrollo de competencias profesionales se repite, de acuerdo al número de competencias específicas de los temas de asignatura.

Análisis por competencias específicas:

Competencia No.	3	Descripción	Analiza el concepto de cultura organizacional y su importancia, para proyectar su beneficio dentro de la organización, destacando su utilidad.
-----------------	---	-------------	--

Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
3. Cultura organizacional 3.1. Definición 3.2 Importancia 3.2.1 Beneficios y límites	El estudiante participa en el encuadre de la unidad.	El docente realiza el encuadre de la competencia dando a conocer los criterios de	Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).	15 6 - 9

<p>de la cultura organizacional 3.2.2. Utilidad de la cultura organizacional 3.3. Cultura organizacional y desempeño</p>	<p>Los estudiantes por equipos de trabajo, y mediante lluvia de ideas, determinar el concepto de cultura organizacional.</p> <p>Los estudiantes deberán elaborar un mapa mental de los temas de la unidad y expondrán sus resultados ante el grupo.</p> <p>Los estudiantes resuelven ejercicios vivenciales para analizar la relación que existe entre la cultura organizacional de la empresa y su desempeño</p> <p>El estudiante resuelve un examen escrito de los temas de la unidad</p>	<p>evaluación.</p> <p>El facilitador solicita que elaboren un concepto de cultura organizacional</p> <p>El facilitador organiza a los estudiantes en equipos para que elaboren un mapa mental de los temas de la unidad. Exponen los resultados de su trabajo ante la clase.</p> <p>El facilitador solicita a los estudiantes que resuelvan ejercicios vivenciales.</p> <p>Durante la actividad el facilitador guiará el desarrollo de la actividad.</p> <p>El facilitador elabora un examen de los temas presentados en la unidad. Al final hace una reflexión de las expectativas cumplidas.</p>	<p>Capacidad de organizar y planificar. Conocimientos generales básicos. Comunicación oral y escrita en su propia lengua.</p> <p>Capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo. Compromiso ético. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Conocimiento de culturas y costumbres de otros países.</p> <p>Conocimientos generales básicos.</p>	
--	---	--	--	--

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
Refleja capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).	10%
Muestra capacidad de organizar y planificar. Manifiesta conocimientos generales básicos.	20%
Demuestra comunicación oral y escrita en su propia lengua	10%

Refleja capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo. Compromiso ético. Manifiesta capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Muestra conocimiento de culturas y costumbres de otros países	20%
Demuestra conocimientos básicos de la carrera y su capacidad de aprender	40%

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de Alcance	Valoración numérica
Competencia Alcanzada	Excelente	<p>Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores</p> <p>a) Se adapta a situaciones y contextos complejos. Puede trabajar en equipo, reflejar sus conocimientos en la interpretación de la realidad. Inferir comportamientos o consecuencias de los fenómenos o problemas en estudio. Incluir más variables en dichos casos de estudio.</p> <p>b) 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 complementan al presentado en la clase. Presenta fuentes de información adicionales (Internet, documentales), usa más bibliografía, consulta fuentes en un segundo idioma, etc.</p> <p>c) Propone y/o explica soluciones o procedimientos no vistos en clase (creatividad). Ante problemas o casos 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. d) Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico; (por ejemplo el uso de las tecnologías de la información estableciendo previamente un criterio). Ante temas de una 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.</p> <p>e) Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarias en su aprendizaje. En el desarrollo de los temas de la asignatura, incorpora conocimientos y actividades desarrollados en otras asignaturas para lograr la competencia.</p> <p>f) 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. Aprovecha la planeación de la asignatura presentada por el (la) profesor(a) (instrumentación didáctica) para presentar propuestas de mejora de la temática vista durante el curso. Realiza actividades de investigación para participar</p>	95-100

		activamente durante el curso.	
	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	
Elaboración de Concepto de Cultura organizacional.	10%	9.5-10	8.5-9.4	7.5-8.4	7-7.4	0-6.9	Refleja capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).
Exposición.	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Demuestra comunicación oral y escrita en su propia lengua
Mapa mental	10%	9.5-10	8.5-9.4	7.5-8.4	7-7.4	0-6.9	Muestra capacidad de organizar y planificar. Manifiesta conocimientos generales básicos.
Ejercicios vivenciales	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Refleja capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo. Compromiso ético. Manifiesta capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Muestra conocimiento de culturas y costumbres de otros países.
Examen (cuestionario)	40%	38-40	34-37.6	30-33.6	28-29.6	0-27.6	Demuestra conocimientos básicos de la carrera y su capacidad de aprender
Total	100%	95-100	85-94	75-84	70-74	N.A	

Nota: este apartado número 4 de la instrumentación didáctica para la formación y desarrollo de competencias profesionales se repite, de acuerdo al número de competencias específicas de los temas de asignatura.

Análisis por competencias específicas:

Competencia No.	4	Descripción	Expone el proceso de cambio organizacional identificando las distintas formas en las que se puede presentar dentro de una organización, para comprender los requisitos para un cambio integral y eficaz.
-----------------	---	-------------	--

Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
Cambio organizacional 4.1. Naturaleza de los cambios 4.2. Cambios en el sistema orgánico. 4.3. Cambios en el campo de fuerza 4.4. El proceso de cambio en las organizaciones 4.5. Fases del cambio 4.6. Ciclos del cambio en los sistemas abiertos 4.7. Cambios y comportamiento humano 4.8. Resistencia al cambio 4.9. Requisitos para el cambio eficaz	El estudiante participa en el encuadre de la unidad.	El docente: Realiza el encuadre de la competencia dando a conocer los criterios de evaluación.		14
	Los estudiantes deberán exponer la naturaleza de los cambios, así como los cambios en el sistema orgánico y en el campo de fuerza, presentado mediante el uso de diapositivas.	El facilitador les da a conocer el tema la naturaleza de los cambios y los organiza por equipos para que expongan. cambios en el sistema orgánico y en el campo de fuerza, presentado mediante el uso de diapositivas	Capacidad crítica y autocrítica. Capacidad de organizar y planificar. Habilidades de gestión de formación (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas).	6 - 8
	Los estudiantes organizados en equipo analizan casos prácticos, de las fases del cambio, enfocándose en sistemas abiertos.	El facilitador proporciona casos prácticos a los estudiantes para que analicen las fases del cambio, enfocándose en sistemas abiertos.	Capacidad de organizar y planificar. Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). Trabajo en equipo. Compromiso ético.	
Los estudiantes resuelven	El facilitador solicita a los	Capacidad de adaptarse a		

	<p>ejercicios vivenciales para analizar la resistencia al cambio</p> <p>Resuelve un examen escrito de los temas de la unidad</p>	<p>estudiantes que resuelvan ejercicios vivenciales para analizar la resistencia al cambio</p> <p>Durante la actividad el facilitador guiará el desarrollo de la actividad.</p> <p>Elabora un examen de los temas presentados en la unidad. Al final hace una reflexión de las expectativas cumplidas.</p>	<p>nuevas situaciones. Conocimiento de culturas y costumbres de otros países.</p> <p>Conocimientos generales básicos. Compromiso ético.</p>	
--	--	--	---	--

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
Refleja capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).	10%
Demuestra capacidad crítica y autocrítica, Refleja capacidad de organizar y planificar, Posee habilidades de gestión de formación (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas).	20%
Refleja capacidad de organizar y planificar, Posee capacidad de generar nuevas ideas (creatividad), Se integra al trabajo en equipo. Posee Compromiso ético.	20%
Demuestra capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. Conocimiento de culturas y costumbres de otros países.	20%
Posee conocimientos generales básicos. Tiene compromiso ético.	30%

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de Alcance	Valoración numérica
Competencia Alcanzada	Excelente	<p>Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores</p> <p>a) Se adapta a situaciones y contextos complejos. Puede trabajar en equipo, reflejar sus conocimientos en la interpretación de la realidad. Inferir comportamientos o consecuencias de los fenómenos o problemas en estudio. Incluir más variables en dichos casos de estudio.</p> <p>b) Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas. Pregunta</p>	95-100

		<p>integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementan al presentado en la clase. Presenta fuentes de información adicionales (Internet, documentales), usa más bibliografía, consulta fuentes en un segundo idioma, etc.</p> <p>c) Propone y/o explica soluciones o procedimientos no vistos en clase (creatividad). Ante problemas o casos 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. d) Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico; (por ejemplo el uso de las tecnologías de la información estableciendo previamente un criterio). Ante temas de una 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.</p> <p>e) Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarias en su aprendizaje. En el desarrollo de los temas de la asignatura, incorpora conocimientos y actividades desarrollados en otras asignaturas para lograr la competencia.</p> <p>f) 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. Aprovecha la planeación de la asignatura presentada por el (la) profesor(a) (instrumentación didáctica) para presentar propuestas de mejora de la temática vista durante el curso. Realiza actividades de investigación para participar activamente durante el curso.</p>	
	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	
Investigación del concepto Cambio Organizacional.	10%	9.5-10	8.5-9.4	7.5-8.4	7-7.4	0-6.9	Refleja capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).

Exposición (guía de observación)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Demuestra capacidad crítica y autocrítica. Refleja capacidad de organizar y planificar. Posee habilidades de gestión de formación (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas).
Caso práctico (lista de cotejo)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Refleja capacidad de organizar y planificar. Posee capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). Se integra al trabajo en equipo. Posee Compromiso ético.
Investigación (lista de cotejo)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Demuestra capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. Conocimiento de culturas y costumbres de otros países.
Examen (cuestionario)	30%	28.5-30	25.5-28.2	22.5-25.2	21-22.2	0-20.7	Posee conocimientos generales básicos. Tiene compromiso ético
Total	100%	95-100	85-94	75-84	70-74	N.A	

Nota: este apartado número 4 de la instrumentación didáctica para la formación y desarrollo de competencias profesionales se repite, de acuerdo al número de competencias específicas de los temas de asignatura.

Análisis por competencias específicas:

Competencia No.	5	Descripción	Comprende la importancia de trabajar con equipos para afrontar los retos organizacionales, precisando como requisito principal el logro de los objetivos
-----------------	---	-------------	--

Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
Equipos de trabajo como apoyo al cambio	El estudiante participa en el encuadre de la unidad.	El docente: Realiza el encuadre de la		15

<p>5.1. Importancia del trabajo en equipo como apoyo al cambio. 5.2. Proceso de formación de equipos. 5.3. Creación de la estructura de equipo. 5.4. Facilitación del proceso de equipo. 5.5. Estrategias para el trabajo de equipo</p>	<p>El estudiante elabora un mapa mental, del proceso de formación de equipos.</p> <p>El estudiante elabora un video de las estrategias para el trabajo en equipo, donde pondrá hacer usos de su creatividad y trabajo en equipo.</p> <p>El estudiante integrado en equipos dirige una dinámica grupal.</p>	<p>competencia dando a conocer los criterios de evaluación.</p> <p>El facilitador solicitará a los estudiantes elaborar un mapa mental, del proceso de formación de equipos</p> <p>El facilitador solicitará a los estudiantes que realicen un video de las estrategias para el trabajo en equipo.</p> <p>Durante este proceso el docente guía su correcto desarrollo.</p>	<p>Capacidad crítica y autocrítica. Capacidad de organizar y planificar.</p> <p>Capacidad de organizar y planificar. Habilidades de gestión de formación (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas).</p> <p>Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). Trabajo en equipo. Compromiso ético</p> <p>Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. Conocimiento de culturas y costumbres de otros países.</p>	<p>7 - 8</p>
---	--	--	--	--------------

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
Refleja la capacidad de organizar y planificar. Muestra habilidades de gestión de formación (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas).	20%
Muestra capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. Tiene conocimiento de culturas y costumbres de otros países.	20%
Refleja la capacidad de organizar y planificar, Muestra habilidades de gestión de formación (habilidad para buscar y	20%

analizar información proveniente de fuentes diversas).	
Refleja capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Demuestra capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).	40%

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de Alcance	Valoración numérica
Competencia Alcanzada	Excelente	<p>Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores</p> <p>a) Se adapta a situaciones y contextos complejos. Puede trabajar en equipo, reflejar sus conocimientos en la interpretación de la realidad. Inferir comportamientos o consecuencias de los fenómenos o problemas en estudio. Incluir más variables en dichos casos de estudio.</p> <p>b) 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 complementan al presentado en la clase. Presenta fuentes de información adicionales (Internet, documentales), usa más bibliografía, consulta fuentes en un segundo idioma, etc.</p> <p>c) Propone y/o explica soluciones o procedimientos no vistos en clase (creatividad). Ante problemas o casos 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. d) Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico; (por ejemplo el uso de las tecnologías de la información estableciendo previamente un criterio). Ante temas de una 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.</p> <p>e) Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarias en su aprendizaje. En el desarrollo de los temas de la asignatura, incorpora conocimientos y actividades desarrollados en otras asignaturas para lograr la competencia.</p> <p>f) 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. Aprovecha la planeación de la asignatura presentada por el (la) profesor(a) (instrumentación didáctica) para presentar propuestas de mejora de la temática vista durante el curso. Realiza actividades de investigación para participar activamente durante el curso.</p>	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	
Investigación (lista de cotejo)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Capacidad de organizar y planificar. Habilidades de gestión de formación (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas).
Mapa conceptual (lista de cotejo)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo. Compromiso ético. Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).
Mapa mental (lista de cotejo)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Refleja la capacidad de organizar y planificar. Muestra habilidades de gestión de formación (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas).
Examen (cuestionario)	40%	38-40	34-37.6	30-33.6	28-29.6	0-27.6	Demuestra conocimientos básicos de la carrera y su capacidad de aprender
Total	100%	95-100	85-94	75-84	70-74	N.A	

Nota: este apartado número 4 de la instrumentación didáctica para la formación y desarrollo de competencias profesionales se repite, de acuerdo al número de competencias específicas de los temas de asignatura.

1. Fuentes de información y apoyos didácticos:

Fuentes de información:

Apoyos didácticos

Guizar Montufar, Rafael (2004). Desarrollo Organizacional: Principios y Aplicaciones. Editorial: McGraw Hill. México

- Laptop
- Internet
- Habilitación de plataformas Classroom, Video Conferencia Meet o Zoom
- Micrófono
- Audífonos

1. Calendarización de evaluación en semanas.

Semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
TP	ED			EF1			EF2			EF3			EF4			EF5
TR																
SD					SD				SD				SD			ES

TP: Tiempo Planeado
EFn: Evaluación formativa

ED: Evaluación diagnóstica
SD: Seguimiento departamental

TR: Tiempo Real
ES: Evaluación sumativa

Fecha de elaboración: 19 DE AGOSTO DE 2024

MCA. LUCILA MARIN SANTOS
Nombre y firma del (de la) profesor(a)

LAE. RENATA RAMOS MORENO
Nombre y firma del(de la) Jefe(a) de Departamento Académico