

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD: IZTAPALAPA		DIVISIÓN: CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES		1/3
NOMBRE DEL PLAN LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN				
CLAVE: 221227	UNIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE ADMINISTRACION DEL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES II		CREDITOS: 8	
H. TEOR. 4	SERIACIÓN: 220 CRÉDITOS Y 221189		TIPO: OPT.	
H. PRAC. 0			TRIMESTRE X	

OBJETIVOS

Objetivo General

Que al finalizar el curso el alumno sea capaz de comprender, analizar, estructurar y aplicar las estrategias, métodos y técnicas de intervención para el cambio organizacional.

Objetivos Específicos:

Que al finalizar el curso el alumno sea capaz de:

- Analizar, discutir e identificar los problemas de la organización a partir de los datos recopilados en el diagnóstico.
- Comprender, analizar, identificar los modelos de intervención para el cambio y mejoramiento individual, grupal y organizacional.
- Identificar dinámicas de intervención, de acuerdo a la focalización del problema: individuo, equipo, relaciones interdepartamentales o la organización entera.
- Precisar problemas prioritarios; planee y construya las técnicas y dinámicas de intervención para la solución de los mismos.
- Conocer e identificar los instrumentos de evaluación y seguimiento de un programa de cambio.
- Analizar y argumentar una propuesta crítica sobre un tema específico.

CONTENIDO SINTÉTICO

1. Modelos de cambio enfocados a: procesos humanos, tecnología, estructura y administración.
2. Estrategia de intervención.
3. Métodos de intervención enfocados al individuo: planeación de vida y carrera, análisis de desempeño de funciones, confrontación, formación y asesoría.

4. Métodos de intervención enfocados al grupo: grupo T, grupo de sensibilización, grupo de encuentro, método de laboratorio, grupos autónomos, feed back.
5. Métodos de intervención orientados a la organización: diseño del trabajo, campo de fuerzas, diagnóstico de sistemas socio-técnicos, juntas, el espejo de la organización, diseño estructural.
6. Evaluación, alcances y limitaciones de la intervención en la organización.
7. Análisis de casos.
8. Trabajo práctico de intervención, evaluación y seguimiento de cambio organizacional.

MODALIDADES DE CONDUCCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

El proceso de enseñanza-aprendizaje se llevará a cabo de una manera dinámica; el profesor será conductor de este proceso y promoverá la participación activa de los alumnos. A partir de la lectura previa por parte de los alumnos, el profesor iniciará las sesiones haciendo una introducción al tema, planteará preguntas, ejes de discusión y abrirá el debate al grupo.

El profesor explicará el desarrollo de conceptos, técnicas o procesos, presentará ejemplos y abrirá un espacio para plantear preguntas y dudas. Posteriormente, aplicará ejercicios o problemas que resolverán los alumnos de manera individual, en equipo o el grupo en su conjunto, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos. El profesor promoverá el uso de la lógica, la argumentación y la creatividad.

Se realizarán ejercicios de tipo analítico en los que los alumnos tendrán que efectuar un esfuerzo de abstracción, ordenamiento y construcción, tales como elaboración de clasificaciones, categorizaciones, mapas conceptuales, diagramas, tipologías, análisis comparativos. Asistencia a jornadas, congresos y otros eventos académicos. Investigación de temas y actividades del curso en Internet y centros de documentación; además de otras modalidades que proponga el profesor y que serán dadas a conocer al inicio del curso.

MODALIDADES DE EVALUACIÓN

Global

Incluirá evaluaciones periódicas y, en su caso, evaluación terminal. Las primeras podrán realizarse a través de participación en clase, resolución de ejercicios prácticos, exposiciones individuales o de grupo, elaboración de fichas y de trabajos de investigación.

Recuperación

Incluirá una evaluación escrita que podrá ser global o complementaria con base en los contenidos del programa y un trabajo que deberá entregarse en la fecha señalada en el calendario de evaluaciones de recuperación aprobado por el Consejo Académico.

BIBLIOGRAFÍA NECESARIA O RECOMENDABLE

Achilles De Faria, Mello (1996), *Desarrollo organizacional. Enfoque Integral*, Limusa Noriega Editores, México, 183 págs.

Arellano, Gault David (2004), *Gestión estratégica para el sector público. Del pensamiento estratégico al cambio organizacional*, Fondo de Cultura Económica. México, 262 págs.

Camarena C., Audirac y otros (1995), *ABC del desarrollo organizacional*, 2ª Ed. Trillas, México, 110 págs.

Beckhard (1980), *Desarrollo organización estrategia y modelos*, Editorial FEI. México, 140 págs.

Camarena, A. (1994), *ABC del desarrollo organizacional*, Trillas, México, 110 págs.

De Faria. (1994), *Desarrollo organizacional, enfoque integral*, Limusa, México, 183 págs.

Engel,Wriendman, (1985), *Casos sobre motivación y dirección de personal*, Deusto Planeta, Madrid, 228 págs.

French, W.L. y Bell, Jr. C. H. (1996), *Desarrollo organizacional. Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*, Prentice-Hall. Pearson Educación. México, 375 págs.

Gibson, J. L. (1998), *Organizaciones, conducta, estructura y procesos*, McGraw-Hill. México, 650 págs.

Guizar, R. (2003), *Desarrollo organizacional*, McGraw-Hill. México, 405 págs.

Kreitner/Kinicki. (1997), *Comportamiento de las organizaciones*, McGraw-Hill, México, 469 págs.