

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

COORDINACIÓN DE FORMACIÓN BÁSICA

COORDINACIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y VINCULACIÓN UNIVERSITARIA

PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

- 1. Unidad Académica:** Facultad de Economía y Relaciones Internacionales y Facultad de Ciencias Sociales y Políticas.
- 2. Programa Educativo:** Licenciatura en Administración Pública y Ciencias Políticas
- 3. Plan de Estudios:** 2018-1
- 4. Nombre de la Unidad de Aprendizaje:** Diseño Organizacional .
- 5. Clave:** 30279
- 6. HC: 02 HL: 00 HT: 02 HPC: 00 HCL: 00 HE: 02 CR: 06**
- 7. Etapa de Formación a la que Pertenece:** Disciplinaria
- 8. Carácter de la Unidad de Aprendizaje:** Optativa
- 9. Requisitos para Cursar la Unidad de Aprendizaje:** Ninguno

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE ECONOMIA
Y RELACIONES
INTERNACIONALES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FAC. DE CIENCIAS
SOCIALES
Y POLITICA

Equipo de diseño de PUA

Ernesto García Arévalo
Adela Figueroa Reyes
José García Gómez

Firma

**Vo.Bo. de subdirector(es) de
Unidad(es) Académica(s)**

José Gabriel Aguilar Barceló
Julio César López Gaeta

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA

REGISTRADO
08 ENE 2018
REGISTRADO
COORDINACIÓN GENERAL
DE FORMACIÓN BÁSICA

Firma

Fecha: 08 de febrero de 2017

II. PROPÓSITO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Proporcionar al estudiante de Administración Pública las herramientas clásicas y actuales para el diseño y rediseño de estructuras organizacionales, considerando la determinación clara de objetivos y funciones de estas. La búsqueda eficaz de objetivos organizacionales, descansan en la base de una disposición orgánica racional, coherente y eficientemente definida en la consecución de los propósitos predeterminados, de aquí la trascendencia de conocer los elementos necesarios para la delimitación del andamiaje orgánico adecuado. La unidad de aprendizaje corresponde al núcleo de asignaturas optativas y se imparte en la etapa disciplinaria. Para cursarse se debe poseer conocimientos básicos de administración en general.

III. COMPETENCIA DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Aplicar las diversas herramientas para el estudio, diseño y rediseño de estructuras orgánicas que contribuyen en el trazado y establecimiento de medios para el logro de los fines institucionales previamente establecidos, con base en la revisión tanto de los elementos tradicionales de las diversas escuelas administrativo-organizacionales hasta los enfoques más actuales e innovadores que permiten un diseño dimensional integral de organizaciones, vertical y horizontal, operativamente funcional y adecuadamente estratégico, todo bajo un crítico, solidario y respetuoso.

IV. EVIDENCIA(S) DE DESEMPEÑO

Carpeta de evidencia que incluya controles de lectura, tareas y trabajo de investigación referido a un tema específico donde se aplique el análisis visto en el curso.

V. DESARROLLO POR UNIDADES

UNIDAD I. Introducción a las Organizaciones

Competencia:

Identificar lo que es una organización y su estructuración genérica con base a la revisión de los diversos enfoques que a lo largo del tiempo buscan explicarla, con el propósito de distinguir las escuelas que han constituido sus diferentes ángulos cardinales, tanto clásicos como actuales, que persiguen contribuir al establecimiento de organizaciones efectivas, todo bajo un enfoque crítico.

Contenido:**Duración:** 8 horas

- 1.1. Concepto e importancia de las organizaciones.
- 1.2. Breves antecedentes de las organizaciones sociales.
- 1.3. El enfoque Científico organizacional (Frederick Taylor). Importancia, aportaciones, seguidores y actualidad.
- 1.4. El enfoque Clásico organizacional (Henri Fayol). Importancia, aportaciones, seguidores y actualidad.
- 1.5. El enfoque Burocrático organizacional (Max Weber). Importancia, aportaciones, seguidores y actualidad.
- 1.6. El enfoque Humano organizacional (Elton Mayo) Importancia, aportaciones, seguidores y actualidad.
- 1.7. El enfoque Sistémico y Matemático organizacional.
- 1.8. Diferentes significados del término organización.
- 1.9. La Estructura General de las Organizaciones
- 1.10. Enfoque Sistémico aplicado de las organizaciones
- 1.11. Tipos de organizaciones.
- 1.12. El ambiente externo y la organización.

UNIDAD II. El Análisis y Diagnóstico Organizacional

Competencia:

. Diseñar la estructura orgánica necesaria acorde a los fines, metas, objetivos, planes y funciones predeterminadas a través de la revisión de la estructura organizacional presente y el diagnóstico operativo-administrativo, para el alcance de los objetivos planteados todo bajo un enfoque constructivo, crítico y optimizador.

Contenido:

Duración: 6 horas

- 2.1. Herramientas auxiliares de Análisis Organizacional. (Organogramas, Flujogramas, Manuales Administrativos, Estudio de Espacios, etc.).
- 2.2. El estudio de los Objetivos y Funciones de áreas y puestos.
- 2.3. El estudio de los Procedimientos.
- 2.4. Diferencias en terminología organizacional. (Objetivo, Funciones, Metas, Actividades, Labores, Misión, Visión, Procesos, Políticas, Normas, Planeación, Control, Estrategia, Eficiencia, Eficacia, etc...).
- 2.5. Metodología de estudio organizacional.
- 2.6. Problemas estructurales y/o procedimentales.
- 2.7. Detección de síntomas de problemas.
- 2.8. Determinación de causas.
- 2.9. Señalamiento de mejoras.
- 2.10. Implementación de cambios.

UNIDAD III. El Diseño y Rediseño Organizacional

Competencia:

Identificar los componentes que integran la división del trabajo a fin de determinar la composición más acorde a las características organizacionales requeridas, a través del establecimiento de las relaciones jerárquicas racionales y funcionales de línea, staff, central y descentralizadas más adecuadas a los propósitos institucionales, para la adopción del o los procesos de departamentalización y coordinación coherentes al tipo de labor desempeñada, con una actitud respetuosa y solidaria.

Contenido:**Duración:** 6 horas

- 3.1 División Laboral.
- 3.2 Dimensión Organizacional.
- 3.3 Crecimiento, Downsizing, Outsourcing.
- 3.4 Áreas normativas, sustantivas y adjetivas.
- 3.5 Modelo de Mintzberg.
- 3.6 La definición del Tramo de Control.
- 3.7 Delimitación de la Cadena de Mando.
- 3.8 Tipos y sistemas organizacionales.
- 3.9 Funciones de Línea y funciones de Staff.
- 3.10 Principios diversos de diseño organizacional.
- 3.11 Procesos de Departamentalización tradicionales contra actuales.
- 3.12 Centralización y Descentralización.
- 3.13 Elementos organizacionales.
- 3.14 Enlace con la función de Recursos Humanos.

UNIDAD IV. La Cultura Organizacional

Competencia:

Identificar el conjunto de valores, actitudes y normas sociales que se dan entre los integrantes de una organización y la forma en que ello afecta el desempeño operativo para a partir del diagnóstico de la cultura organizacional prevaleciente, para proponer las medidas o acciones que tiendan al mejoramiento de la misma, todo bajo un enfoque solidario y de respeto.

Contenido:

Duración: 6 horas

- 4.1. Concepto e Importancia.
- 4.2. Medición de la Cultura Organizacional.
- 4.3. Medios cualitativos y cuantitativos para el Diagnóstico.
- 4.4. Medidas de Cambio y Mejoramiento.
- 4.5. Implementación de mejoras.
- 4.6. Evaluación periódica.
- 4.7. Principales Modelos Motivacionales.
- 4.8. Principales Modelos de Liderazgo.
- 4.9. Modelos Administrativos Auxiliares para la Toma de Decisiones.

UNIDAD V. Enfoques Actuales en el Estudio y Diseño Organizacional

Competencia:

Aplicar, conforme a las circunstancias y entornos organizacionales, el conocimiento que brindan las diversas aportaciones al entendimiento organizacional a través de enfoques innovadores, los cuales se suman al conjunto de elementos con que puede contar el analista y diseñador organizacional, para así delinear la disposición de unidades administrativas que conforman la organización, bajo una óptica solidaria y respetuosa.

Contenido:

- 5.1. Las 7'S de Mckinsey.
- 5.2. Administración Estratégica.
- 5.3. Administración por Objetivos.
- 5.4. Desarrollo Organizacional.
- 5.5. Reingeniería de Procesos.
- 5.6. Benchmarking.
- 5.7. Empowerment.
- 5.8. Teoría Z.
- 5.9. Enfoques de Calidad total.

Duración: 6 horas

VI. ESTRUCTURA DE LAS PRÁCTICAS DE TALLER

No. de Práctica	Competencia	Descripción	Material de Apoyo	Duración
1	Revisar los elementos tradicionales en la estructura organizacional como los enfoques actuales e innovadores para distinguir las diversas escuelas sobre el tema, todo bajo un enfoque crítico.	Estudio de elementos y enfoques de estructura tradicionales, actuales e innovadores de las organizaciones	Bibliografía especializada	4 horas
2	Identificar los fines, metas, objetivos, planes y funciones predeterminadas a través de la revisión de la estructura organizacional de una organización seleccionada para elaborar un diagnóstico operativo y diseñar su estructura orgánica pertinente, todo bajo un enfoque constructivo, crítico y optimizador.	Estudio de caso seleccionado a través de la revisión de una organización.	Literatura especializada y caso seleccionado	6 horas
3	Identificar las relaciones jerárquicas racionales y funcionales de línea, staff, central y descentralizadas más adecuadas a los propósitos institucionales, para la adopción del o los procesos de departamentalización y coordinación coherentes al tipo de labor desempeñada, con una actitud respetuosa y solidaria	Estudio de caso seleccionado, para la identificación de las relaciones jerárquicas.	Literatura especializada y caso seleccionado	6 horas
4	Elaborar el diagnóstico de la cultura organizacional de una organización seleccionada, para proponer las medidas y acciones que mejoren su funcionamiento, todo bajo un enfoque solidario y de respeto.	Estudio de caso seleccionado para la elaboración de diagnóstico de la cultura organizacional.	Literatura especializada y caso seleccionado	8 horas
5	Analizar los enfoques innovadores para delinear la mejor disposición de unidades administrativas que	Estudio de caso seleccionado para la determinación de la mejor estructura.	Literatura especializada y caso seleccionado	8 horas

	conformarían una organización seleccionada, bajo una óptica solidaria y respetuosa.			
--	---	--	--	--

Colocar el número de prácticas necesarias

VII. MÉTODO DE TRABAJO

Encuadre: El primer día de clase el docente establecerá las reglas de trabajo (encuadre), criterios de evaluación, calidad de los trabajos académicos, derechos y obligaciones docente-alumno.

Estrategia de enseñanza (docente)

Exposición y debate.

Estrategia de aprendizaje (alumno)

Investigación, elaboración de controles y reportes de lectura, trabajo en equipo y ensayo final.

VIII. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La evaluación será llevada a cabo de forma permanente durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de la siguiente manera:

Criterios de acreditación

- 80% de asistencia para tener derecho a examen ordinario y 40% de asistencia para tener derecho a examen extraordinario de acuerdo al Estatuto Escolar artículos 70 y 71.
- Calificación en escala del 0 al 100, con un mínimo aprobatorio de 60.

Criterios de evaluación

Evidencias de desempeño.....	60%
(Ensayo final referido a un tema específico (Propuesto por el docente). La extensión será libre de acuerdo a la naturaleza del tema. 20%	
Carpeta de evidencia 40%)	
Exámenes escritos (2)	40%
Total.....	100 %

IX. REFERENCIAS

Básicas	Complementarias
<p>Arostegui, Ángel O. (2013). Diseño y efectividad organizacional, Edit. Macchi.</p> <p>Daft Richard L. (2011). Teoría y Diseño organizacional, 6ta, Thomson, Second Edition. Language Learning. clave.658.4DAF</p> <p>Daft, Richard L. (2012). Organization Theory and Design. Edit. Cengage Learning.</p> <p>Franklin E. Benjamín y Gómez Ceja. (2002). Organización y métodos, 2da. Mc. Graw Hill, México. [Clásica]</p> <p>Franklin, E. Benjamín. (2009). Organización de empresas, 2da, Mc. Graw Hill, [Clásica].</p> <p>Gobierno del Distrito Federal. (2014). Guía técnica y metodológica para la elaboración, presentación y registro del manual administrativo y/o específico de operación. http://www.cgma.df.gob.mx/work/sites/cgma/resources/LocalContent/307/1/GuiaTecnicaManuales.pdf</p> <p>Gómez Ceja, Guillermo. (1998). Sistemas Administrativos: Análisis y diseño, 4ta, Mc Graw Hill. [Clásica]</p> <p>Jones, Gareth R. (2012). Organizational Theory, Design, and Change. Edit. Pearson Education.</p> <p>SAT. (2006). Guía Técnica para Elaborar Manuales Administrativos. Administración general de innovación y calidad. Administración central de capital humano. Administración de organización. En: http://www.consejeria.df.gob.mx/portal_old/contenidos/justiciaCivica/documentos/Guia_Manuales_Administrativos.pdf</p>	<p>French, W. L., ZAWACKI, C. H., French, R. A. W. L., Bell, C. H., & Zawacki, R. A. (2007). <i>Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio</i>. McGraw-Hill. [Clásica].</p> <p>Guizar Montufar, R. (2004). Desarrollo organizacional. <i>Mc Graww Hill. Mexico</i>. [Clásica].</p> <p>Hodge, Billy J. (2003). Teoría de la organización: un enfoque estratégico, Edit. Prentice Hall.</p> <p>Ramió, Carles. (1999). Teoría de la organización y administración pública, Edit. Tecnos. [clásica]</p> <p>Uaech. (). Teoría del desarrollo organizacional. Presentación en PowerPoint. Universidad Autónoma de Estado de Hidalgo. Disponible en: http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/tepeji/administracion/documentos/tema/Teoria_y_Disenio_Organizacional</p>

X. PERFIL DEL DOCENTE

El profesor debe poseer Licenciatura en Administración Pública y Ciencias Políticas, Licenciatura en Gobierno y Ciencia Política, Economía y/ o área afín o experiencia gubernamental o de investigación en el tema preferentemente con posgrado (maestría y/ o Doctorado). Debe ser una persona, puntual honesta y responsable, con facilidad de expresión, motivador en la participación de los estudiantes, tolerante y respetuoso de las opiniones.