



## **A. IDENTIFICACIÓN**

CARRERA:	<b>INGENIERÍA DE SISTEMAS</b>
ASIGNATURA:	<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>
SIGLA:	<b>SIS 3652</b>
DURACIÓN:	<b>Un semestre académico (20 semanas)</b>
HORAS SEMANALES:	<b>Teóricas: 4, Prácticas: 2, TOTAL: 6</b>
PLAN DE ESTUDIOS:	<b>2011</b>

## **B. CONTRIBUCIÓN AL PERFIL**

### **Objetivos:**

Al finalizar la asignatura, el estudiante debe ser capaz de conocer las competencias administrativas, diseñar procesos administrativos, organización y mejorar la estructura organizacional.

### **Unidades de competencia:**

- Habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios y multidisciplinarios.
- Habilidad para diseñar, conducir y controlar experimentos así como analizar e interpretar datos.
- Habilidad para diseñar un sistema, componente o proceso para satisfacer necesidades.
- Habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios y multidisciplinarios.
- Habilidad para identificar y solucionar problemas de ingeniería.
- Analizar, diseñar e implementar sistemas de información (administrativos, transaccionales, toma de decisiones, planeación estratégica).

## **C. CONTENIDO PROGRAMÁTICO**

### **Contenido mínimo:**

El estudio de las organizaciones.- Influencias culturales en el comportamiento organizacional.- Comportamiento y diferencias individuales.- Recompensa de la conducta organizacional.- Comportamiento grupal y trabajo en equipo.- Comportamiento intergrupal, negociación y desarrollo de equipo de trabajo.- Estructura organizacional.- Diseñando cargos productivos y motivantes.- Diseñando organizaciones efectivas.- Administrando el cambio y el desarrollo organizacional.

### **Contenido analítico:**

**Tema1: El estudio de las organizaciones**



- 1.1 Un modelo para dirigir organizaciones: comportamiento, estructura y procesos
- 1.2 Perspectivas sobre la efectividad
- 1.3 La naturaleza del trabajo administrativo
- 1.4 Tres formas de pensar sobre la efectividad
- 1.5 El trabajo administrativo y el comportamiento, estructura y procesos de las organizaciones.

## **Tema 2: Influencias culturales en el comportamiento organizacional**

- 2.1 Cultura organizacional
- 2.2 Cultura organizacional y sistemas de valores sociales
- 2.3 Características de la socialización efectiva
- 2.4 Socializando una fuerza laboral culturalmente diversa
- 2.5 Socialización como estrategia de integración.

## **Tema 3: Comportamiento y diferencias individuales**

- 3.1 Bases para la comprensión del comportamiento
- 3.2 Diferencias individuales
- 3.3 Variables psicológicas individuales
- 3.4 El Contrato psicológico

## **Tema 4: Recompensa de la conducta organizacional**

- 4.1 Sistema de recompensa organizacional
- 4.2 Recompensa extrínseca e intrínseca
- 4.3 Sistemas de recompensas no tradicionales

## **Tema 5: Comportamiento grupal y trabajo en equipo**

- 5.1 El significado de un grupo
- 5.2 Tipos de grupo
- 5.3 ¿Por qué las personas forman grupos?
- 5.4 Etapas en el desarrollo de un grupo
- 5.5 Características de los grupos
- 5.6 Naturaleza y tipos de equipos
- 5.7 Por qué se forman los equipos
- 5.8 Requerimientos para los equipos efectivos
- 5.9 Comportamiento y conflicto intergrupal
- 5.10 El concepto de rol

## **Tema 6: Comportamiento intergrupal, negociación y desarrollo de equipo de trabajo**

- 6.1 Una visión realista del conflicto intergrupal
- 6.2 ¿Por qué ocurre el conflicto intergrupal?
- 6.3 Consecuencias del conflicto intergrupal disfuncional
- 6.4 Manejo del conflicto intergrupal a través de la resolución
- 6.5 Manejo del Conflicto Intergrupal a través de la negociación



- 6.6 Resolución de conflicto grupal a través de la formación de trabajo en equipo
- 6.7 Administrando conflicto grupal

### **Tema 7: Estructura Organizacional**

- 7.1 El concepto de Estructura Organizacional
- 7.2 Los efectos de la estructura en el comportamiento individual y grupal
- 7.3 Diseñando una Estructura Organizacional
- 7.4 División del trabajo
- 7.5 Bases departamentales
- 7.6 Parámetros de control
- 7.7 Delegación de la autoridad
- 7.8 Las dimensiones de la estructura

### **Tema 8: Diseñando cargos productivos y motivantes**

- 8.1 Diseñando cargos para mejorar la calidad de la vida laboral
- 8.2 Los conceptos importantes del diseño de cargos
- 8.3 Resultados del desempeño laboral
- 8.4 Describiendo cargos a través del análisis de cargos
- 8.5 Diseños de cargo: los resultados del análisis de cargo
- 8.6 La manera cómo las personas perciben sus cargos
- 8.7 Diseñando la amplitud de cargo: rotación laboral y extensión del cargo
- 8.8 Diseñando la profundidad del cargo: enriquecimiento del cargo
- 8.9 Administración de Calidad Total (ACT) y diseño del cargo

### **Tema 9: Diseñando organizaciones efectivas**

- 9.1 Enfoques alternativos de la gestión del cambio
- 9.2 Desarrollo organizacional
- 9.3 Principios de aprendizaje en el contexto del DO
- 9.4 Agentes de cambio en el desarrollo organizacional: formas de intervención
- 9.5 Un modelo para administrar el desarrollo organizacional
- 9.6 Fuerzas para el cambio
- 9.7 Diagnóstico de un problema
- 9.8 Intervenciones alternativas
- 9.9 Superando las condiciones limitantes
- 9.10 Implementando la intervención
- 9.11 Evaluación del programa
- 9.12 Aspectos éticos del desarrollo organizacional
- 9.13 Algunas sugerencias para administrar el cambio a través del DO

### **Tema 10: Administrando el cambio y el Desarrollo Organizacional**

- 10.1 Modelos mecanicistas y orgánicos del diseño organizacional
- 10.2 Teorías del diseño de contingencia
- 10.3 La tecnología y el diseño organizacional
- 10.4 El entorno y el diseño organizacional



## 10.5 Un marco integrado de diseño organizacional

### D. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Daft, R. (2006). **Teoría y diseño organizacional**. Ediciones Paraninfo.
- [2] Stephen, R.; Judge, T. (2009). **Comportamiento organizacional**. Pearson Prentice Hall.