ASIGNATURA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

1. Competencias	Dirigir los programas y operación de centros de atención integral de terapia física a través de la implementación y supervisión de los tratamientos y herramientas de administración estratégica, para mejorar la calidad de vida de las personas, contribuir a la rentabilidad del centro y al fortalecimiento del sector salud.
2. Cuatrimestre	Octavo
3. Horas Teóricas	40
4. Horas Prácticas	20
5. Horas Totales	60
6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	4
7. Objetivo de aprendizaje	El alumno desarrollará propuestas de cambio organizacional, a través de modelos y métodos de desarrollo organizacional, para contribuir al logro de objetivos de un Centro Integral de Terapia Física

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	**Prácticas**	**Totales**
I. Estrategias de desarrollo organizacional	20	10	30
II. Cambio organizacional	20	10	30
Totales	**40**	**20**	**60**

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	**I. Estrategias de desarrollo organizacional**
2. Horas Teóricas	20
3. Horas Prácticas	10
4. Horas Totales	30
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno realizará un diagnóstico de clima laboral en centros de atención integral de terapia física, para identificar las áreas de oportunidad.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Fundamentos del Desarrollo Organizacional	Identificar los conceptos de desarrollo organizacional y clima laboral. Identificar el concepto de Gestión de Cambio. Reconocer los conceptos de Filosofía Organizacional: misión, visión, objetivos, valores, políticas y programas y estructura organizacional. Explicar las características de Teoría de sistemas y su relación con el Desarrollo Organizacional.		Analítico Sistemático Organizado Ética Responsabilidad

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Modelos de desarrollo organizacional	Explicar los modelos y características de desarrollo organizacional de acuerdo a: -Modelo de Kurt Lewin -Modelo de planeación de Ronald Lippitt, Jeane Watson y Bruce Westley -Modelo de Faria Mello -Modelo de Rensis Likert	Seleccionar el modelo a utilizar acorde a las características de la organización.	Analítico Sistemático Organizado Objetivo Responsabilidad
Diagnóstico de Clima Laboral	Explicar el diagnóstico de clima laboral. Identificar la encuesta de clima laboral como herramienta diagnóstica del Desarrollo Organizacional.	Diagnosticar las fortalezas y debilidades del clima laboral en centros de atención integral de terapia física.	Analítico Sistemático Organizado Objetivo Ética

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
A partir de un caso práctico de un Centro Integral de Terapia Física, entregará un reporte que incluya: -Datos del Centro de Atención Integral de Terapia física: Misión, visión, objetivos, valores, estructura organizacional, políticas. -Diagnóstico de clima laboral -Conclusiones	1. Comprender los conceptos de Desarrollo Organizacional, clima laboral y gestión de cambio. 2. Identificar los fundamentos de la organización como sistema. 3. Analizar los modelos y sus características de desarrollo organizacional. 4. Identificar los fundamentos del diagnóstico de clima laboral.	Estudio de caso Lista de cotejo

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Análisis de casos Investigación Discusión en grupo	Material Equipo audiovisual Impresos (casos)

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	**II. Cambio organizacional**
2. Horas Teóricas	10
3. Horas Prácticas	20
4. Horas Totales	30
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno propondrá estrategias de cambio organizacional en Centros de atención integral de Terapia Física, para contribuir al logro de metas y objetivos.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
El proceso de cambio en las organizaciones	Identificar el concepto y factores que generan la resistencia al cambio. Identificar los 7 pasos del cambio planeado de Lippitt, Watson y Westley: -Desarrollo de la necesidad de cambio -Establecimiento de una necesidad de cambio -Diagnóstico del problema -Examen de rutas y metas alternativas -Transformación de intenciones en fuerzas reales. -Generalización y estabilización del cambio -Terminación de la relación consultor-cliente	Proponer estrategias que disminuyan la resistencia al cambio en Centros de Atención Integral de Terapia Física.	Analítico Sistemático Organizado Responsabilidad

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Manejo de conflictos	Identificar el concepto de conflicto. Identificar el concepto de comunicación, niveles, medios y técnicas de comunicación. Identificar el concepto de comunicación organizacional, niveles, medios y técnicas de comunicación organizacional. Identificar las características del liderazgo efectivo. Identificar la teoría sobre la resistencia al cambio, de acuerdo a Kurt Lewin: -Fase de descongelamiento -Fase de cambio -Fase de recongelamiento	Determinar las causas de conflictos en organizaciones. Determinar la etapa de cambio en que se encuentran las organizaciones. Proponer estrategias de manejo de conflictos en organizaciones.	Sistemático Organizado Responsabilidad

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
A partir de un caso práctico de un Centro de Atención Integral de Terapia Física elaborará una propuesta de cambio organizacional que incluya: -Nombre de la organización. -Etapa del cambio en la que se encuentra la organización. -Estrategias de cambio organizacional y su justificación -Estrategias de intervención ante la resistencia al cambio y su justificación. -Conflictos identificados -Estrategias de manejo de conflictos y su justificación.	1. Comprender los 7 pasos del cambio planeado de Lippitt, Watson y Westley 2. Comprender las fases de la resistencia al cambio, según Kurt Lewin. 3. Comprender las habilidades actitudinales que generen un cambio organizacional. 4. Analizar los tipos de conflictos en las organizaciones. 5. Comprender el manejo de conflictos en las organizaciones.	Caso práctico Lista de cotejo

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Análisis de casos Lista de cotejo Equipos colaborativos	Equipo multimedia Equipo de cómputo Internet Impresos casos

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA

Capacidad	Criterios de Desempeño
Desarrollar la planeación y organización estratégica del centro de atención integral de terapia física a través de la elaboración del plan estratégico, y programación de actividades para cumplir con los objetivos de operación.	Elabora un plan estratégico alineado a los protocolos y normatividad aplicable, que contenga: Resumen ejecutivo Misión Visión Valores Objetivos Estratégicos: administrativos, de comercialización y financieros. Metas Programación de actividades: - Recurso humano - Procedimientos operativos y administrativos - Recursos materiales y tecnológicos - Recurso financiero Indicadores de desempeño Mecanismos de evaluación

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Hernandez, J.	(2011)	*Desarrollo Organizacional*	México	México	Pearson
Guizar, R.	(2013)	*Desarrollo Organizacional, principios y aplicaciones*	México	México	McGraw-Hill Interamericana
Achilles, F.	(2008)	*Desarrollo Organizacional: enfoque integral*	México	México	Limusa
Garzón C.	(2000)	*El desarrollo organizacional y el cambio planeado*	Bogotá	Colombia	Centro Editorial Universidad del Rosario
Fernández, R.	(1997)	*Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación*	México	México	Ediciones Díaz de Santos
Robbins, E.	(2004)	*Comportamiento organizacional*	México	México	Pearson