

Vicerrectoría de Maestrías y Programas Ejecutivos
Dirección de Diseño Académico

Guía para el Profesor

Diseño Organizacional



Índice

Certificados	3
¿Certificado o certificación?	3
Certificado en Administración de Talento y Capital Humano	4
Competencia global del certificado	4
Competencia del curso	4
Metodología del curso	4
Temario	6
Bibliografía y recursos especiales	6
Evaluación y agendas	6
Notas de enseñanza	8

Certificados

Para entender la importancia del curso del cual usted será **Facilitador**, es necesario ofrecer un contexto mayor sobre el programa de **Certificados** de la Universidad Tecmilenio, pues son parte medular del nuevo modelo educativo basado en el **aprender haciendo** y en **brindar una experiencia educativa a la medida de los alumnos**.

Un certificado es un **programa académico corto compuesto de varias materias**, embebido en la segunda mitad del plan de estudios de profesional, que busca desarrollar **competencias muy específicas** en el alumno y lo prepara para desempeñarse de la mejor manera en un empleo.

SABER + HACER + BIEN

Con este enfoque, buscamos en los egresados de profesional que además de **saber** (tener un conocimiento teórico), también sean **capaces de hacer** (tener la habilidad de realizar una tarea) y de **saber-hacer** (entender lo que se hace y tener la capacidad para hacerlo de la mejor forma).

En Universidad Tecmilenio, **aprender haciendo** significa que el participante cursará **Certificados en los que desarrolla competencias disciplinares de especialidad que son valoradas por el mercado laboral**, convirtiéndose en un profesional altamente competente y elevando así su índice de empleabilidad.



La mayoría de nuestros Certificados se compone en promedio de cuatro materias, las cuales tienen un seguimiento lógico y terminan con un proyecto de gran calado y un alto nivel de complejidad (última materia). Una correcta realización del proyecto integrador demostrará el dominio de la competencia global declarada en cada certificado.

¿Certificado o certificación?

Es muy importante tener en claro que un certificado y una certificación son dos cosas distintas. Un **certificado** es un reconocimiento formal que **otorga internamente la Universidad Tecmilenio** a los estudiantes que demuestren haber aprobado las materias correspondientes, y adquirido la **competencia** global del certificado.

Por su parte, la **certificación** es también un reconocimiento, pero ésta se obtiene a través de la acreditación de un curso específico del programa académico de la Universidad y aprobando un examen de suficiencia aplicado por una **entidad acreditadora externa** (mapas mentales, idiomas, uso de software, etc.).

Su trabajo como docente Facilitador de este curso es muy importante para nosotros. Gracias por aportar su conocimiento y experiencia en la impartición de este certificado. A continuación, podrá revisar información detallada del curso que impartirá.

GUÍA PARA EL PROFESOR

Certificado en **XX**

El certificado de **XX** se compone de **tres** cursos, con la siguiente progresión:



Como se puede apreciar, este curso de **Diseño organizacional** es el primer curso del certificado Administración de Talento y Capital Humano. Por lo mismo, es importante que como **Facilitador verifique** que sus estudiantes hayan aprobado los cursos anteriores, pues de no haberlo hecho se podrá ver afectado el aprovechamiento académico de este curso.

Competencia global del certificado

Al finalizar el certificado de **Administración de Talento y Capital Humano**, el participante deberá haber desarrollado y adquirido la siguiente competencia global, en toda su extensión:

Desarrolla estrategias de detección de talentos y propone mejores prácticas para la administración de recursos humanos en las organizaciones.

Competencia del curso

La competencia específica que el participante habrá de obtener al aprobar satisfactoriamente el **curso de Diseño organizacional** es la siguiente, en toda su extensión:

Generar una propuesta de diseño organizacional del área de recursos humanos en una empresa a través del conocimiento e involucramiento de la estrategia del negocio, partiendo de sus objetivos estratégicos, y de acuerdo a las áreas de oportunidad detectadas.

Metodología del curso

En este curso de Diseño instruccional se revisarán 14 temas divididos en 2 módulos.

En cada tema, el participante encontrará:

GUÍA PARA EL PROFESOR

- Una breve explicación del tema que ayudará al estudiante a ampliar su conocimiento.
- Una serie de lecturas y videos obligatorios para una mejor comprensión de los temas.
- Una lista de lecturas y videos recomendados para complementar el estudio del tema.
- Una práctica no evaluable que servirá para repasar los conceptos abordados en el tema.
- Una tarea o actividad de aprendizaje (evaluable) cuyo propósito es aplicar y experimentar con los conceptos estudiados.

A lo largo del curso, el participante debe trabajar en lo siguiente:

- 4 actividades
- 1 avance de evidencia
- 1 entrega final de evidencia

Actividades

Las actividades deben enviarse a través de la plataforma Blackboard en la fecha indicada.

Evidencia

El proyecto final (evidencia) de este curso consiste en generar una propuesta de diseño organizacional del área de recursos humanos partiendo de los objetivos estratégicos de la empresa y de acuerdo a las áreas de oportunidad detectadas y los conocimientos adquiridos en el curso. A través de ella el participante demostrará la capacidad de aplicar los conocimientos y habilidades que obtendrá a lo largo de los temas revisados en el curso. Es importante revisar la agenda del curso, pues la mayoría de las **evidencias requieren entregas de avances** que los alumnos tienen que realizar conforme avanza el periodo académico.

Tanto usted como los participantes podrán encontrar información sobre la evidencia dentro del curso, siguiendo esta ruta:

Mi curso > Inicio > Evidencia, como se muestra enseguida:

Manejo farmacológico del síndrome metabólico Inicio Temas Entregables **Evidencia**

Haz clic en las imágenes para ver la información.

Bienvenida

¡Bienvenido a tu curso Manejo farmacológico del síndrome metabólico!

En él estudiarás los tratamientos utilizados en pacientes con diabetes, hipertensión, obesidad, dislipidemias e hígado graso.

[Seguir leyendo...](#)

¿Qué voy a aprender?

En este curso aprenderás sobre el síndrome metabólico.

El síndrome metabólico es uno de los principales problemas que atenderás en tu práctica diaria, ya que el manejo de la obesidad y la diabetes forman parte de tus competencias como personal de la salud.

[Seguir leyendo...](#)

¿Cómo voy a aprender?

El curso está diseñado para que adquieras la capacidad de identificar pacientes con síndrome metabólico, por medio de la adecuada medición de parámetros corporales y clasificación de acuerdo a peso y talla.

[Seguir leyendo...](#)

NOTA

Es de suma importancia que enfatice en los participantes guardar todos los trabajos y productos que generen durante el curso (actividades, tareas, evidencias). Esto les servirá para conformar un portafolio personal de proyectos, así como para la elaboración de su proyecto integrador (último curso del certificado). Para ello, se le solicita colocar un aviso en Blackboard (sección Announcements), tomando como referencia el siguiente texto:

“Estimado participante, recuerda guardar siempre una copia digital de todos los trabajos, actividades y evidencias que realices en tus cursos. Contar con estos documentos te será de utilidad especialmente para dos fines:

- 1. Conformar un portafolio personal de proyectos, que te servirá como un medio importante para enriquecer tu proyección profesional.*
- 2. Poder elaborar el proyecto integrador de tu certificado (última materia).*

Por lo tanto, asegúrate de respaldar todos tus documentos localmente en un disco duro (computadora + USB flash drive), y de preferencia también almacenarlos en la nube (servicios como Dropbox y Google Drive).”

Temario

Los temas que se abordarán en este curso de certificado son los siguientes:

1. Organizaciones
2. Misión, visión y valores
3. Las personas y las organizaciones
4. Organizaciones exitosas
5. El rol de recursos humanos en el tiempo
6. Rol del profesional de recursos humanos en la organización
7. Recursos humanos ¿estratega o ejecutor?
8. Diseño organizacional
9. Modelos de comportamiento organizacional
10. Modelos de diseño organizacional
11. Competencias organizacionales
12. Análisis y descripciones de puesto
13. Perfiles de puesto y competencias por puesto
14. Comportamientos esperados en el puesto

Bibliografía y recursos especiales

El libro de texto que deberán adquirir los participantes es el siguiente:

Alles, M. (2012). Comportamiento Organizacional. Buenos Aires: Granica.

Evaluación y agendas

La evaluación del curso se estructura de la siguiente manera:

Unidades	Instrumento Evaluador	Puntaje
4	Actividades	40

GUÍA PARA EL PROFESOR

Unidades	Instrumento Evaluador	Puntaje
1	Evidencia	60
Total		100 puntos

Dichos productos se entregarán de acuerdo a la siguiente agenda, definida una vez que se hayan **validado fechas y valores con la información disponible en Servicios en Línea:**

Agenda	
Actividades	Puntaje
Actividad 1	10
Actividad 2	10
Avance 1 evidencia	30
Actividad 3	10
Actividad 4	10
Entrega final evidencia	30
Total	100

Banner

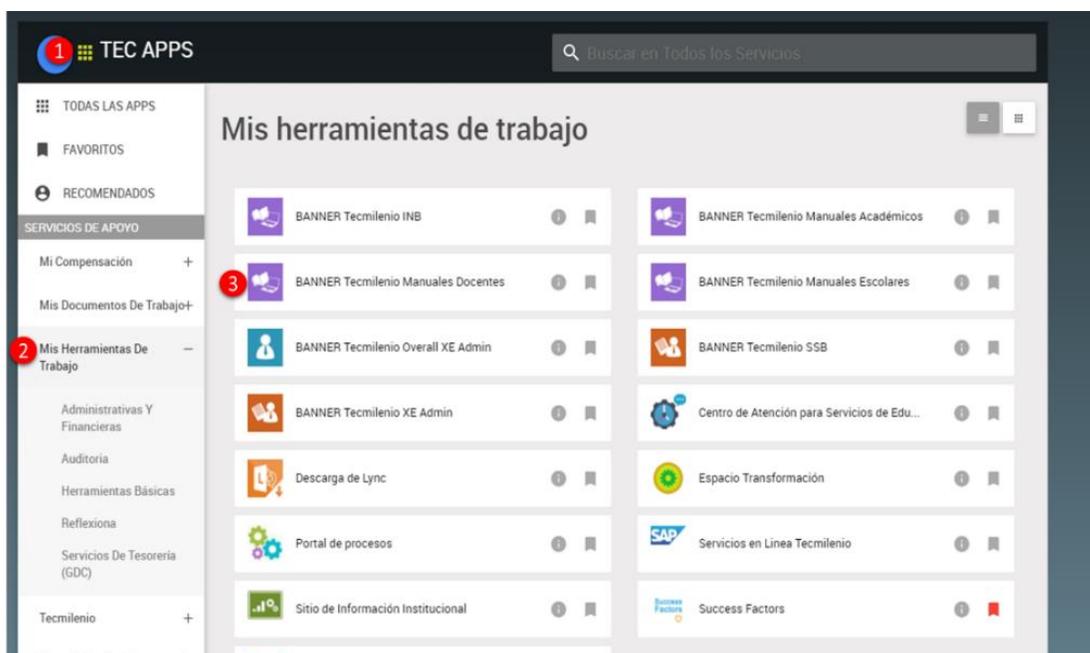
Estimado profesor, no olvide capturar las calificaciones de su grupo en las fechas indicadas.

Puede ver un manual para capturar calificaciones siguiendo esta ruta en Mi espacio:

- Mi espacio → TEC Apps → Mis Herramientas de Trabajo → BANNER Tecmilenio Manuales Docentes

Si imparte clase de manera presencial, puedes ver un manual para capturar inasistencias siguiendo esta ruta en Mi espacio:

- Mi espacio → TEC Apps → Mis Herramientas de Trabajo → BANNER Tecmilenio Manuales



Notas de enseñanza

Antes de impartir el curso, por favor revise de manera general los datos y conceptos proporcionados en el mismo, con el fin de detectar y, en su caso, poder actualizar y/o enriquecer previamente la información específica al tiempo en que se está impartiendo el curso.

Un aspecto de gran importancia en el desarrollo de los temas es su involucramiento como Facilitador para propiciar que la competencia del curso se cumpla. Además, debe preparar a los participantes para que vayan desarrollando propuestas de soluciones innovadoras a problemas actuales propios del área de estudio.

Enseguida puede revisar las notas de enseñanza generales y por tema para este curso.

Generalidades

Para la impartición de este curso se sugiere:

1. Revisar con tiempo la lista de entregables y la agenda en Banner para saber en qué temas y semanas se deben realizar las actividades.
2. Revisar el manual de Blackboard para conocer las mejores formas de mantener una comunicación constante y efectiva con los estudiantes, despejar dudas y motivarlos. Puedes ver un tutorial de la plataforma en esta liga: <https://drive.google.com/file/d/1PbOgW47gdmob1YQ42NhMXkrwcy9Ys4dl/view?usp=sharing>
3. Revisar periódicamente el foro de dudas en Blackboard para resolver las preguntas e inquietudes de los participantes acerca de las actividades y la evidencia.
4. Motivar al alumno a participar y realizar sus actividades a tiempo.
5. Proveer retroalimentación constante de las actividades que realizan los participantes.
6. Elaborar una Agenda y subirla a la plataforma para que los participantes puedan visualizar de manera esquemática los temas y actividades que deberán revisar cada semana.
7. Recordar (opcionalmente) a los participantes acerca de las entregas de sus actividades por medio de la sección de Avisos de Blackboard.
8. Enriquecer el curso con videos o lecturas adicionales.

Tema 1

Notas para la enseñanza del tema:

1. El participante deberá de reflexionar en lo siguiente:
2. ¿Qué diferencias encuentras entre una organización centralizada y una descentralizada?
3. Con base en lo que viste en este tema, ¿qué sistema de organización tiene mayores ventajas para la estrategia de un negocio?, ¿por qué?

Tema 2

Notas para la enseñanza del tema:

Una vez que se ha establecido la misión y visión de la organización, todas las estrategias de los departamentos deberán ayudar a alcanzar los objetivos que se han fijado.

Te invito a reflexionar sobre quién eres y a dónde quieres llegar, para que así sepas en qué momento te encuentras. Puedes hacer esto durante una semana, en un lugar donde te sientas cómodo y tranquilo.

Una vez que sepas quién eres y hacia dónde te diriges, piensa en lo que te hace falta y comienza a caminar hacia tus objetivos.

Ahora contesta las siguientes preguntas:

¿Lo que soy el día de hoy es en realidad lo que quiero ser?

¿Qué beneficios tiene saber quién soy?

¿Qué beneficios tiene saber hacia dónde me dirijo?

Tema 3

Objetivo:

Conocer y hacer conciencia de la importancia de las personas como seres humanos dentro de las organizaciones.

Notas para la enseñanza del tema:

Deja que los alumnos reflexionen sobre la importancia de las personas en la organización el cómo a través de las personas podemos lograr el cumplimiento de los objetivos de las misma.

Tema 4

Objetivo:

Conocer y poner en práctica el tema de empresas exitosas.

Notas para la enseñanza del tema:

- Es importante que el maestro revise los videos previamente como apoyo para el material de este tema.
- Leer o investigar sobre las mejores empresas de las revistas de expansión 2014 y 2013.
- Durante las clases el maestro deberá de preguntar en cada uno de los temas como es que RH apoya en cada estrategia de negocio e incluso deberán compartir como experiencia el grupo que acciones pudiera realizar RH en cada tema de empresas que sobresalen.

Tema 5

Objetivo:

Tema 5

Conocer las bases y el proceso de transformación de Recursos Humanos.

Notas para la enseñanza del tema:

1. Se recomienda leer las ligas completas y ver los videos para simplificar las explicaciones.
2. Es importante correlacionar y conectar los temas con el mundo actual de RH.
3. Solicitar a los alumnos que compartan las experiencias o lo que observan en el tema de RH y relacionen los temas visto en clases para complementar la clase.

Tema 6

Objetivo:

Conocer la función y el nuevo rol de RH en las organizaciones.

Notas para la enseñanza del tema:

- Documentarse y leer el libro de Administración de RH.
- Revisar los videos sugeridos en el área de Recursos Humanos.
- Documentarse sobre las revistas de expansión donde se toca el tema de las mejores empresas para trabajar. Relacionarlo con el tema del rol profesional de RH.

Tema 7

Objetivo:

Desarrollar la estrategia de recursos humanos de la empresa donde se realiza la practica

Notas para la enseñanza del tema:

- Documentarse y leer el libro de Administración de RH.
- Revisar los videos sugeridos en el área de Recursos Humanos.
- Documentarse sobre las revistas de expansión donde se toca el tema de las mejores empresas para trabajar. Relacionarlo con el tema de la estrategia de RH.
- Del material visto en clase y los videos proporcionados es importante compartir entre los alumnos y el maestro las experiencias relacionada al tema y no solamente desde la experiencia de RH, si no en la posición en la que se está actualmente.

Tema 8

Notas para la enseñanza del tema:

- Realizar un diseño organizacional soportado en una visión estratégica y clara contribuirá a que los que participan y ejecutan el diseño puedan llevarlo a la realidad y entregar el servicio o producto que se ofrece.
- Es necesario contar con una visión de negocio, misión, metas y objetivos estratégicos que, como lo muestra el esquema, reciben inputs internos y del entorno. Una vez teniendo el diseño claro se puede llevar a cabo el desarrollo de la organización que se ve reflejado en los resultados y estos a su vez en el input para la definición de la visión organizacional.

Tema 9

Objetivo:

Conocer que es el diseño organizacional y cuáles son los factores que influyen para poder realizarlo.

Notas para la enseñanza del tema:

Haz énfasis en el rol del Líder de Negocio dentro del diseño organizacional.

Tema 10

Objetivo:

Conoce los modelos de comportamiento organizacional.

Notas para la enseñanza del tema:

Los alumnos tendrán que investigar acerca de organizaciones para poder realizar esta tarea y fundamentar el porqué la clasifican en ese modelo.

Tema 11

Objetivo:

Analizar los diferentes tipos estructura organizacional y los modelos de diseño que existen que permitan seleccionar de acuerdo a las necesidades de cada Organización.

Notas para la enseñanza del tema:

1. Buscar ejemplos o casos de diseños organizacionales.

Tema 11

2. Es importante que el alumno sea consciente que no solamente el realizar un organigrama me asegura que la organización vaya a cumplir con el objetivo, sino que es importante tener en cuenta procesos que alimentan a dicho organigrama.

Tema 12

Notas para la enseñanza del tema:

El conjunto de estas actividades, incluso las interacciones, constituyen el rol del individuo que ocupa el puesto. Haciendo referencia al caso del inicio del tema, imagina que estás por ingresar a la organización “X” con el nombramiento de gerente general. ¿Qué acciones tomarías para definir el rol de los puestos existentes en la organización?

Piensa en un plan acción donde expreses la estrategia que implementarías para la definición de roles.

Tema 13

Objetivo:

Obtener las competencias necesarias para diseñar y desarrollar una Descripción de Puesto.

Notas para la enseñanza del tema:

Investiga sobre la importancia de la Descripción de Puesto en una organización y los conflictos que se pudieran generar al no contar con descripciones bien definidas.

Tema 14

Notas para la enseñanza del tema:

Conocer los comportamientos que la empresa espera de ti te da la oportunidad de aterrizar y entender el rol que tienes como empleado. ¿De qué manera te gustaría saber cuáles son los comportamientos propios a seguir?