UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Centro Universitario de la Ciénega



Programa de la Unidad de Aprendizaje

r rograma de la Offidad de Aprendizaje							
Nombre de la Unidad de Aprendizaje							
Desarrollo Organizacional							
Nivel en que se ubica la unidad de aprendizaje Clave							
Superior						15095	
Prerrequisitos		Tipo de Unidad de Aprendizaje			Carga Horaria	Créditos	
Correquisitos	□ La	rso-Taller CT boratorio L rso-Laboratorio	☐ Práctica P☐ Seminario S☐ Clínica N☐ Taller T☐ Módulo M☐		Teoría: Práctica: Total: 2 2 4	9	
Área de Formación		División			Departamento	Academia	
Básica Particular Obligatoria		Ciencias Económico Administrativas		8	Negocios	Recursos Humanos	
Presentación							
Esta unidad de aprendizaje centraliza su atención en el estudio de los procesos para administrar el cambio organizacional como una opción viable para mejorar la organización y optimizar el aprovechamiento de los recursos humanos, tecnológicos y materiales; abordando los elementos teóricos, prácticos y metodológicos del desarrollo organizacional y su contexto cambiante.							
Vinculación con otras Unidades de Aprendizaje							
Se relaciona de manera horizontal con Administración I y II, y Administración Estratégia.							
Impacto de la Unidad de Aprendizaje en el perfil de egreso							
En esta unidad de aprendizaje una visión integral.	e el alu	mno coadyuvará	con los objetivos de	las	organizaciones, capaz de comprender, inter	pretar y transformar el entorno a partir de	
Ámbito de Aplicación Profesional							

Dentro de esta unidad de aprendizaje el alumno conocerá los elementos teóricos, prácticos y metodológicos del desarrollo organizacional y su contexto cambiante.

Competencia Genérica

- Administra y gestiona los recursos humanos dentro de la organización.
- Formulla, evalúa e implementa proyectos relacionados con los recursos humanos.
- Analiza y ofrece soluciones a los problemas de los recursos humanos dentro de las organizaciones.

Competencias Específicas

Iniciativa, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, resiliencia, creatividad, proactividad.

Objetivo de Aprendizaje

El alumno tendrá la capacidad de: conocer los modelos teóricos, de intervención e investigación del desarrollo organizacional, analizar las razones por las que es necesario apoyarse en el D.O. como herramienta para lograr que la organización y los individuos tengan más éxito y la calidad de vida se incremente.

Campos Formativos

Saber Conocer (Saberes teóricos y procedimentales):

- Orígenes y evolución del Desarrollo Organizacional
- Modelos del cambio planeado, y la diferencia entre cada uno de ellos.
- Las características de los procesos administrativos(Desarrollo de competencias)
- Tipos de intervenciones.

Saber Hacer (Saberes prácticos, habilidades):

- Aplicar los modelos de cambio organizacional.
- Elaboración del diagnóstico organizacional.
- Emplear las técnicas específicas para lograr el cambio planeado con base en el diagnóstico.
- Elaborar un programa de desarrollo organizacional en el que se apliquen los conocimientos adquiridos a través del curso.
- Saber ser
- Justo: no violar la intimidad de los demás.
- Respeto: ser generador del respeto, de las diferencia sociales, de la religión pero sobre todo ser una persona democrática.
- Proyectar confianza: debe tratar que sus empleados confíen en él.
- Disciplinado.
- Saber convivir (Actitudes, disposición, valores):
- Establecer relaciones interpersonales.
- Discreto.
- Resiliencia.
- Prudente.

Desglose de Unidades de Competencia	
Unidad de Competencia	Horas
UNIDAD 1	
INTRODUCCIÓN AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL	
1.1 Concepto y definiciones de Desarrollo Organizacional	
1.2 Términos Básicos en el D.O.	
1.3 Beneficios del D. O.	
1.4 Características del D.O.	
1.5 El D.O. en el Extranjero	
1.6 Evolución del D.O. en México	
1.7 El D.O. en Latinoamérica.	
Total de Horas: 10	
UNIDAD 2	
EL CAMBIO PLANEADO	
2.1. El cambio	
2.2. Resistencia al cambio	
2.3. Modelo de cambio de Kurt Lewin.	
2.4. Modelo de planeación de las siete etapas Lippit, Watson y Westley.	
2.5. Modelo de investigación-acción	
2.6. Modelo del cambio planeado de Faria Mello.	
Total de Horas: 10	
UNIDAD 3	
DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CON ENFOQUE SISTÉMICO	
3.1 Enfoque de Sistemas	
3.2 Tipos y características de los procesos administrativos (Desarrollo de competencias).	
3.3 Diagnóstico del sistema organizacional (Diagnóstico, modelos de diagnóstico, diagnóstico a nivel organizacional).	
3.4 Modelo de sistemas de Rensis Likert	
3.5 Fuerzas Impulsoras y Restrictivas	
3.6 Planeación de la información	
3.7 Recopilación de la información (cuestionarios, entrevistas, observación)	
3.8 Información documental y electrónica.	
3.9 Análisis y retroalimentación de la información.	
Total de Horas: 10	
UNIDAD 4	
INTERVENCIONES	
4.1 Diseño y desarrollo de las intervenciones. (Intervención eficaz y efectiva).	
4.2 Intervenciones en procesos humanos	

- 4.3 Intervenciones tecno estructurales
- 4.4 Intervenciones en administración de recursos humanos
- 4.5 Intervenciones estratégicas y del medio

Total de Horas: 15

UNIDAD 5

APLICACIÓN DE D.O. EN UN CASO DE ESTUDIO

5.1 Administración del programa de Desarrollo Organizacional:(diagnóstico, contrato, informe preliminar, planificación de cambio, intervenciones y evaluaciones).

Total de Horas: 15

Metodología de trabajo

Unidad 1 : INTRODUCCIÓN AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Método:

Presentación magisterial de parte del profesor, presentación grupal, investigación documental de esta unidad de parte del alumno.

Estratégias:

Realizar ensayo de la unidad en bloc de notas, el alumno presenta un estudio de casos de ésta unidad haciendo uso de proyector, lap, y en prezi, realizar una línea del tiempo en línea, relativa al desarrollo de la organizacional.

Unidad 2 : EL CAMBIO PLANEADO

Método:

Presentación magisterial de parte del profesor, presentación grupal de parte del alumno, investigación documental de esta unidad.

Estratégia:

Realizar ensayo de la unidad en bloc de notas, el alumno presenta un estudio de casos de ésta unidad haciendo uso de proyector, lap, y en prezi, realizar una lluvia de ideas haciendo comparativa de los diferentes modelos de Desarrollo Organizacional.

Unidad 3 : DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CON ENFOQUE SISTÉMICO

Método:

Presentación magisterial de parte del profesor, presentación grupal de parte del alumno, investigación documental de esta unidad, el alumno realizará ensayo de esta unidad en bloc de notas.

Estratégia:

Realizar ensayo de la unidad en bloc de notas.

Unidad 4: INTERVENCIONES

Método:

Presentación magisterial de parte del profesor, presentación grupal de parte del alumno, investigación documental de esta unidad, el alumno realizará ensayo de esta unidad en bloc de notas.

Estratégias:

Realizar ensayo de la unidad en bloc de notas, diferenciar cada una de las intervenciones a través de un cuadro comparativo.

Unidad 5: APLICACIÓN DE D.O. EN UN CASO DE ESTUDIO

Método:

Presentación magisterial de parte del profesor, presentación grupal de parte del alumno, investigación documental de esta unidad, el alumno realizará ensayo de esta unidad en bloc de notas.

Estratégias:

Acudir a una organización aplicar el proceso de desarrollo organizacional vistos en cada una de las unidades, el trabajo se realiza en binas, mostrando evidencia documental de la aplicación del mismo.

Evaluación

Producto de Aprendizaje	Criterios de Evaluación		
Estrategia 1: Elaboración de ensayo de cada unidad (Bloc de notas) Estrategia 2: Presentación de estudio de casos de cada unidad (prezi) Estrategia 3: Examenes parciales Estrategia 4: Trabajo final (escenificación del proceso administrativo de Recursos Humanos) Estrategia 5: Participación activa durante las clases	Producto 1: 15% Producto 2: 15% Producto 3: 30% Producto: 4: 30%		

Ponderación de la Evaluación						
Calificación					Acreditación	
Exámenes parciales (2)	30%					
Ensayos	15%					
Participación en clase	10%					
Trabajo final	30%					
	15%					
TOTAL	100%					
		- #i -				
Participación en clase Trabajo final Exposición	10% 30% 15%	Perfil Doce	nte Deseable			

Lic. En Recursos Humanos, Lic. En Administración.

Fuentes de Información

Bibliografía Básica:

Desarrollo Organizacional. Rafael Guízar Montúfar. MC GRAW HILL. Segunda Edición. México 2008.

Clasificación: 658.402 GUI 2008

Bibliografía Complementaria:

1. Desarrollo Organizacional. French Wendell L., Cecil H. Bell. MC GRAW HILL Interamericana. 2007.

Clasificación: 658.406 FRE 2007

2. Desarrollo Organizacional y Cambio. Cummings Thomas G. Thomson 2007.

Clasificación: 302.35 CUM 2007

3. Desarrollo Organizacional: Aportaciones de las Ciencias de la Conducta para el Mejoramiento de la Organización. Wendell L. French, Cecil H. Bell; tr. Guadalupe Meza Staines. Prentice-Hall, 1996. Clasificación: 658 402 FRF 2007

Clabilication: 000.402 i NL 2007	Fooho
Elaborado por	Fecha
Mtra. María Luisa Villasano Jain	
Dra. Teresa Amalia Rosales Estrada	29/03/2017
Dra. América Rosana Gutiérrez Zúñiga	
Actualizado por	Fecha
Mtra. María Luisa Villasano Jain	
Dra. Teresa Amalia Rosales Estrada	20/02/2047
Dra. América Rosana Gutiérrez Zúñiga	29/03/2017