



**Universidad de Guadalajara
Centro Universitario de los Lagos**

**PROGRAMA DE ESTUDIO
FORMATO BASE**

1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO

Nombre de la materia

Desarrollo Organizacional

Clave de la materia:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Total de Horas:	Valor en créditos:
15095	40	40	80	8

Tipo de curso: (Marque con una X)

C= curso	P= practica	CT = curso-taller	X	M= módulo	C= clínica	S= seminario
----------	-------------	-------------------	---	-----------	------------	--------------

Nivel en que ubica: (Marque con una X)

L=Licenciatura	X	P=Posgrado
----------------	---	------------

Prerrequisitos formales (Materias previas establecidas en el Plan de Estudios)	Prerrequisitos recomendados (Materias sugeridas en la ruta académica aprobada)

Departamento:

Ciencias Sociales y del Desarrollo Económico

Carrera:

Licenciatura en Administración

Área de formación:

Área de formación básica común obligatoria.	Área de formación básica particular obligatoria.	X	Área de formación básica particular selectiva.	Área de formación especializante selectiva.	Área de formación optativa abierta.
---	--	---	--	--	-------------------------------------

Historial de revisiones:

Acción:	Fecha:	Responsable
Revisión, Elaboración		
Elaboración		
Revisión		
Revisión		
Revisión y Actualización		
Revisión		

Academia:

Disciplinas Informativas

Aval de la Academia:

Fecha:

2014 B – 2015 A

Nombre	Cargo: Presidente, Secretario, Vocales	Firma

2. PRESENTACIÓN

La unidad de aprendizaje Desarrollo Organizacional, es una innovación dentro del proceso de actualización curricular de los Programas Educativos del CUCEA. Está constituido por siete unidades, a lo largo de los cuales el estudiante analizará las características del proceso de cambio en las organizaciones, así como sus técnicas, procedimientos a seguir mediante las intervenciones del D.O. para la mejora continua de las organizaciones. También, promueve que se desarrollen las habilidades intelectuales, interpersonales y técnicas, para formar su identidad profesional.

3. OBJETIVO GENERAL

Analizar la naturaleza, desarrollo y aplicación del D.O. como disciplina y proceso orientado a lograr un cambio planificado, destinado a promover y fortalecer la capacidad de adaptación de las organizaciones e instituciones, a las exigencias de su entorno y su época

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

5. CONTENIDO

Temas y Subtemas

Contenido temático

Unidad I Nociones generales del desarrollo organizacional

Unidad II La consultoría en el desarrollo organizacional

Unidad III Administración del cambio

Unidad IV Investigación y diagnóstico

Unidad V Procesos de intervención del D.O.

Unidad VI Tendencias actuales del desarrollo organizacional

Unidad VII Laboratorio de casos

Contenido desarrollado

Unidad I Nociones generales del Desarrollo Organizacional (DO)

Objetivo Particular de la Unidad: Identificar los conceptos básicos del Desarrollo Organizacional

1. Evolución del DO
2. ¿Qué es el DO?
3. Términos básicos en el DO
4. Por qué apoyarse en el DO organizacional
5. Características del DO organizacional
6. Objetivos del DO
7. Valores del DO

Unidad II La consultoría en el Desarrollo Organizacional

Objetivo Particular de la Unidad: Explicar el proceso de consultoría en Desarrollo Organizacional

1. Concepto de Consultoría
2. El proceso de la consultoría
3. Perfil del consultor interno. Administrador como agente de DO
4. El consultor externo. Rol del consultor como agente del DO
5. ¿Quién es el agente de cambio?
6. Perfil y acciones del agente de cambio.
7. Papeles y funciones del agente de cambio.

Unidad III Administración del Cambio

Objetivo Particular de la Unidad: Descubrir cómo funcionan los procesos de cambio en las organizaciones.

1. El cambio
2. Cambio organizacional
3. Reestructuración de la Organización
4. Cambio estratégico
5. Plan de acción
6. Modelos y teorías de la naturaleza del cambio
7. Costos y beneficios del cambio
8. La resistencia al cambio
9. Los modelos básicos para interpretar el cambio:
 - o Modelo de Kurt Lewin
 - o Las siete etapas de Lippit, Watson y Westley
 - o Modelo de Faria Melo
 - o Modelo de Patrick Williams
 - o Modelo de Rensis Likert
 - o Modelo de Rensis Likert
 - o Teoría General de Sistemas
 - Aprendizaje Organizacional

Unidad IV Diagnóstico e Investigación

Objetivo Particular de la Unidad: Relacionar los procesos de cambio en las organizaciones con el Diagnóstico y la Investigación.

1. Concepto de Diagnóstico
2. Diagnóstico organizacional y Autodiagnóstico
3. Recopilación y análisis de datos
4. Interpretación de la información
5. Planeación de la aplicación del DO
6. Ejecución y Evaluación del DO
7. Condiciones para el éxito o fracaso en la implantación de un programa de DO
8. Requisitos para un auténtico programa de desarrollo organizacional
9. Síntomas del estado de salud enfermedad de las empresas

Unidad V Procesos de intervención del DO

Objetivo Particular de la Unidad: Explicar los elementos esenciales de las intervenciones en D.O..

1. Concepto de intervención
2. Tipos de intervenciones:
 - o Intervenciones en procesos humanos.
 - o Intervenciones tecnoestructurales.
 - o Intervenciones en administración de recursos humanos.
 - Intervenciones estratégicas y del medio ambiente.

Unidad VI Tendencias actuales del Desarrollo Organizacional

Objetivo Particular

de la Unidad: Revisar las tendencias actuales del D.O. para las organizaciones

1. Planeación de vida y carrera
2. Procedimientos para reducir el estrés

3. Desarrollo transorganizacional
4. Tendencias dentro del contexto del Desarrollo Organizacional
5. Cambios en tecnologías
6. Cambios en la estructura del trabajo
7. Cambios demográficos
8. Influencia de la globalización

Unidad VII Laboratorio de casos

Objetivo Particular de la Unidad: Realizar un caso practico de D.O. en alguna organización.

1. Diseño de un programa de Desarrollo Organizacional en una empresa real
2. Evaluación del programa

7. TAREAS, ACCIONES Y/O PRÁCTICAS DE LABORATORIO

8. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA (Preferentemente ediciones recientes, 5 años)

1	Libros / Revistas Libro: Desarrollo Organizacional y cambio Cummings, Thomas G (2007) Thomson Editores No. Ed 8ª
2	Libro: Desarrollo y aprendizaje organizacional paradigmas del siglo XXI: Gestión del conocimiento Gordillo Mejía, Abraham (2008) Trillas No. Ed 1º
3	Libro: Desarrollo Organizacional principios y aplicaciones Guízar Monuntufar, Rafael (2013) Mc Graw Hill No. Ed 9º
4	Libro: Desarrollo Organizacional Pearson, Educación Hernández, Jorge (2012) Madrid Síntesis No. Ed
5	Libro: Gestión positiva del conflicto organizacional guías técnicas Hernández, Jorge, González M (2012) Madrid Síntesis No. Ed

9. BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA (Preferentemente ediciones recientes, 5 años)

1	
2	
3	

10. CRITERIOS Y MECANISMOS PARA LA ACREDITACION

Acreditación: Para tener derecho a examen ordinario el alumno deberá cumplir con un 80% de las asistencias y para tener derecho a examen extraordinario el alumno deberá cumplir con el 65% de las asistencias.

11. ESQUEMA DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

Unidad de Competencia:	Porcentaje:
Exámenes Parciales	20%
Evaluación Departamental	30%
Realización y entrega de practicas	20%
Trabajo colaborativo	10%
Trabajo Final	20%