



### 1. Datos de identificación del curso

<b>Denominación:</b> Teoría y Desarrollo Organizacional	<b>Tipo:</b> Curso Taller	<b>Nivel:</b> Licenciatura
<b>Área de formación:</b> Optativa abierta	<b>Modalidad:</b> <input type="checkbox"/> Mixta    En línea    X Presencial	
<b>Horas de trabajo del alumno:</b> 40 Teoría + 40 Práctica= 80 Totales	<b>Total de créditos:</b> 8	<b>Clave del curso:</b> IC247
		<b>Fecha de actualización:</b> Enero de 2018

### 2. Términos de referencia<sup>1</sup>

Conocer la teoría del desarrollo organizacional y su aplicación, como disciplina y proceso orientado a lograr la transformación organizacional que le permita a las organizaciones responder a los retos globales que demanda la sociedad.

### 3. DESCRIPCIÓN

#### Descripción del curso<sup>2</sup>

La presente asignatura tiene como propósito mostrar el panorama del desarrollo organizacional, a través de conocimiento de la teoría, los procesos de cambio para las organizaciones y los diferentes modelos de intervención.

### 4. Temas generales<sup>3</sup>

#### Objetivo particular:

El Profesor creará un ambiente de certidumbre en el que el estudiante deberá tener total claridad en la forma de trabajo y criterios de evaluación para favorecer el proceso enseñanza-aprendizaje.

- 0.1. Presentación del profesor
- 0.2. Presentación y entrega del programa a los alumnos
- 0.3. Normas
- 0.4. Modalidad de evaluación
- 0.5. Comentarios a las expectativas de los alumnos

#### Unidad 1: Historia del desarrollo organizacional y su campo de acción.

Objetivo Particular: Conocer los conceptos y características del Desarrollo Organizacional.

##### 1.1 Historia del Desarrollo Organizacional.

<sup>1</sup> Los términos de referencia son la carta de navegación del curso. Respetando el principio de libertad de cátedra, se definen grandes orientaciones de cada curso que cualquier profesor debe tener en cuenta, independientemente de los métodos o didácticas de aprendizaje que elija. Teniendo en cuenta que la intención formativa fundamental es que el egresado se alfabetice desde su profesión para aprender permanentemente, en los términos de referencia se establecerá la aportación de este curso a esa gran finalidad. Cada curso posee un contexto particular que debe referirse, así como las habilidades y saberes que se espera que el alumno desarrolle durante el curso.

<sup>2</sup> Dirigido a motivar a los estudiantes a tomar el curso. Explicar lo que el estudiante debe esperar de este curso.

<sup>3</sup> Contenidos orientadores; su propósito es situar a los profesores acerca de los alcances científicos o humanistas del curso.



- 1.2 Orígenes y evolución del Desarrollo Organizacional.
- 1.3 ¿Qué es el Desarrollo Organizacional?
- 1.4 Conceptos básicos del Desarrollo Organizacional.
- 1.5 Características del Desarrollo Organizacional.
- 1.6 Objetivos del Desarrollo Organizacional.
- 1.7 Valores del Desarrollo Organizacional.

**Unidad 2: Teoría, administración y proceso de consultoría en Desarrollo Organizacional.**

Objetivo Particular: Identificar que es un consultoría y el perfil del consultor empresarial.

- 2.1 Teorías y administración del Desarrollo Organizacional
- 2.2 Conceptos de Consultoría
- 2.3 El proceso de Consultoría en Desarrollo Organizacional
- 2.4 Perfil del Consultor
- 2.5 Rol del Consultor
- 2.6 El agente de cambio
- 2.7 Funciones y tareas del agente de cambio en las Organizaciones

**Unidad 3: Administración del cambio en las Organizaciones**

Objetivo Particular: Analizar los costos y beneficios del Cambio Organizacional.

- 3.1 Cambio Organizacional
- 3.2 Restructuración de la organización
- 3.3 Cambio estratégico
- 3.4 Plan de acción
- 3.7 Modelos y teorías de la naturaleza del cambio
- 3.8 Costos y beneficios del cambio
- 3.9 La resistencia al cambio
- 3.10 Los modelos básicos para interpretar el cambio:
  - a) Modelo de Kurt Lewin
  - b) Las siete etapas de Lippit, Watson y Westley
  - c) Modelo de Faria de Melo
  - d) Teoría General de Sistemas
  - e) Aprendizaje Organizacional

**Unidad 4: Diagnóstico e investigación en Desarrollo Organizacional.**

Objetivo Particular: Verificar la situación de la Organización mediante el Diagnóstico.

- 4.1 Concepto de diagnóstico
- 4.2 Diagnóstico organizacional y autodiagnóstico
- 4.3 Recopilación y análisis de datos
- 4.4 Interpretación de la información
- 4.5 El proceso de investigación
- 4.6 Instrumentos para recopilar información
- 4.7 Síntomas del estado de salud enfermedad de la organización
- 4.8 Elementos organizacionales del modelo de Weisbord

**Unidad 5: Procesos de Intervención del Desarrollo Organizacional.**

Objetivo Particular: Identificar los tipos de Intervención en la Organización.

- 5.1 Conceptos de intervención
- 5.2 Tipos de intervenciones:
  - a) Intervenciones en procesos humanos
  - b) Intervenciones tecnoestructurales



- c) Intervenciones en administración de recursos humanos
- d) Intervenciones estratégicas y del medio ambiente

**Unidad 6: Tendencias del Desarrollo Organizacional.**

Objetivo Particular: Verificar los cambios y tendencias del Desarrollo Organizacional.

- 6.1 Planeación de vida y de carrera
- 6.2 Procedimiento para reducir el estrés laboral
- 6.3 Desarrollo transorganizacional
- 6.4 Tendencias dentro del Contexto del Desarrollo Organizacional
- 6.5 Cambios en tecnologías
- 6.6 Cambios en la estructura del trabajo
- 6.7 Cambios demográficos
- 6.8 Influencia de la globalización

**Unidad 7: Laboratorio de casos en Desarrollo Organizacional.**

Objetivo Particular: Resolver la Evaluación del Desarrollo Organizacional

- 7.1 Diseño de un programa Organizacional en una organización
- 7.2 Evaluación del programa

**Recursos de Evaluación**

Instrumentos/productos	Ponderación
Examen Parcial (2 por lo menos)	30%
Prácticas	10%
Exposiciones	10%
Examen Departamental	20%
Producto Final	30%

**5. Bibliografía y recursos de aprendizaje**

Autor(es)	Título	Editorial	Año	URL o biblioteca digital donde está disponible (en su caso)
Thmas G. Thomson		Libros/Revistas	2007 No. Ed. Primera	
Jorge Hernández	Desarrollo Organizacional	Pearson Education no. Ed. Primera	2011	
Guizar Rafael	Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones	Mc Graw Hill	1998	

*[Handwritten signature]*  
 MELBA OSORIO MORALES  
 PRESIDENTA

*[Handwritten signature]*  
 Silvia Póez Romero  
 SECRETARIA