



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA
CLAVE: 08MSU0017H

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
CLAVE: 08USU4054V

PROGRAMA DEL CURSO
Desarrollo Organizacional

DES: Económico Administrativa

Programa(s) Educativo(s): L.A.E.

Tipo de materia: Especifica Optativa

Clave de la materia: E905AO

Semestre: Noveno

Área en plan de estudios: Formación Específica

Créditos: 3

Total de horas por semana: 3

- Teoría:
- Laboratorio:
- Trabajo extra clase:

Total de horas semestre: 48

Fecha de actualización: Mayo 2011

Clave y Materia requisito: ninguno

Fundamentación:

En la actualidad, las organizaciones demandan egresados con competencias intelectuales y emocionales para integrar la administración, por lo tanto este programa analítico se fundamenta en el proceso de investigación, de análisis y en los resultados obtenidos del Rediseño Curricular (ver documento integral del Rediseño Curricular) y en el Modelo Educativo Basado en Competencias básicas, profesionales y específicas, a través del cual el egresado podrá incorporarse al mercado laboral con mayor facilidad y así contribuir de forma eficiente a las necesidades de los distintos sectores de la sociedad.

Perfil Académico:

Título de licenciatura el área de administración, psicología o ciencias sociales. Título de maestría deseable. Certificación profesional y/o docente deseable. 3 años de experiencia profesional en el área de administración o área afín a la materia.

Objetivo del Curso:

El alumno elaborará propuestas de intervención y programas que ayuden a coadyuvar los propósitos, fines y metas derivadas de la filosofía de la empresa, mediante las herramientas y estrategias que intervienen en el desarrollo organizacional para lograr mejores resultados dentro de las organizaciones.

COMPETENCIAS	CONTENIDO	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
COMPETENCIA BÁSICA: - Sociocultural - Solución de problemas - Comunicación - Trabajo en equipo	Objeto de estudio 1. El desarrollo organizacional. 1.1 Introducción al desarrollo organizacional. 1.2 Historia del desarrollo organizacional. 1.3 Administración del proceso de desarrollo organizacional. 1.4 Bases del desarrollo y la transformación organizacional. 1.4.1 Cambio planeado. 1.4.2 Naturaleza de la dinámica	Identificará aspectos de entorno laboral y los recursos humanos como impactan en el desarrollo organizacional. Comprenderá la importancia del recursos humano en relación al desarrollo organizacional Explicará las causas y efectos de situaciones en entorno laboral y los recursos humanos para llevar a cabo el desarrollo organizacional.

	<p>organizacional.</p> <p>1.4.3 Enfoque de campo: Cultura y vida en grupo como procesos cuasiestacionarios (Kurt Lewis).</p> <p>1.4.4 Controversia entre dos personas (Carl Rogers).</p> <p>14.5 Teoría y método de intervención (Chris Argyris).</p> <p>1.4.6 Problemas intergrupales en las organizaciones (Edgar Schein).</p> <p>1.4.7 Cultura organizacional (Edgar Schein).</p> <p>Objeto de estudio 2. Generalidades</p> <p>2.1 Individuo y organización.</p> <p>2.2 Poder y liderazgo.</p> <p>2.3 Comunicación.</p> <p>2.4 Conflicto.</p> <p>2.5 Cambio.</p> <p>2.6. Cambio en la organización.</p> <p>Objeto de estudio 3. Entre los sistemas y el estrategia.</p> <p>3.1. Teoría General de Sistemas.</p> <p>3.1.1 Enfoque de sistemas: introducción y ejemplos.</p> <p>3.1.2 Enfoque de sistemas: Teoría general de sistemas aplicada.</p> <p>3.2 La mente del estrategia.</p> <p>3.2.1 Arte del pensamiento estratégico.</p> <p>3.2.1.1 Análisis punto de partida.</p> <p>3.2.1.2 Cuatro rutas hacia la ventaja estratégica.</p> <p>3.2.2 Concentrarse en los factores claves.</p> <p>3.2.2.1 Elaboración de estrategias eficaces.</p> <p>3.2.2.2 Triángulo estratégico.</p> <p>3.2.2.3 Estrategias basadas en el cliente.</p> <p>Objeto de estudio 4. Construcción de empresas en red y los roles en los equipos de trabajo.</p> <p>4.1 Construcción de empresas en red.</p> <p>4.1.1 Proyecto para una organización en red.</p> <p>4.1.2 Operación e innovación.</p> <p>4.1.3 Gestión y aprendizaje.</p> <p>4.1.4 Liderazgo y contratación.</p> <p>4.2 Roles en los equipos de trabajo.</p> <p>4.2.1 -Equipo de trabajo.</p> <p>4.2.2 ¿Qué son los roles funcionales?</p>	<p>Identificará los conceptos, importancia y elementos que integran al individuo y las relaciones humanas.</p> <p>Comprenderá los elementos fundamentales para llevar a cabo relaciones humanas de forma eficiente para el logro de metas.</p> <p>Analizará los elementos que integran al individuo y las relaciones humanas para mejorar la gestión del cambio en atención al desarrollo organizacional.</p> <p>Interpretará los aspectos que forman parte de las organizaciones, como sistemas para atender las necesidades de mejora.</p> <p>Integrará la Teoría General de Sistemas dentro de la planeación estratégica para la solución de problemas en las organizaciones.</p> <p>Generará planes considerando la Teoría General de Sistemas para tomar mejores soluciones.</p> <p>Identificará los factores que forman parte de las redes y equipos de trabajo para alcanzar los propósitos de las organizaciones.</p> <p>Analizará la conformación de redes y equipos de trabajo mediante ejercicios para lograr resultados óptimos en las empresas.</p> <p>Valorará esquemas y acuerdos de los equipos de trabajo mediante herramientas y estrategias para brindarle retroalimentación ayudando a mejorarlos.</p>
--	---	--

	<p>4.2.3 Beneficios de los roles funcionales. 4.2.4 Equilibrio en los equipos. 4.2.5. La importancia de los jugadores. 4.2.6 Nivel del conocimiento al norte de México.</p> <p>Objeto de estudio 5. Herramientas de intervención:</p> <p>5.1 Consultoría. 5.1.1 Naturaleza y objeto de la consultoría de empresas. 5.1.2. Proceso de consultoría. 5.1.2.1 Preparativos. 5.1.2.2 Diagnóstico. 5.1.2.3 Planificación de la acción. 5.1.2.4 Aplicación. 5.1.2.5 Terminación. 5.1.3 Modelos de consultoría. 5.1.3.1 La compra de información o de experiencia. 5.1.3.2 Modelo Médico- paciente. 5.1.3.3- Modelo de la consultoría de procesos. 5.2 Capacitación: 5.2.1 DNC 5.2.2 Programación y presupuesto 5.2.3 Evaluación de la capacitación 5.3 Coaching: 5.3.1 ¿Qué es el coaching? 5.3.2 Feedback y evaluación 5.4 Empowerment 5.4.1 Concepto 5.4.2 Importancia 5.4.3 Beneficios</p> <p>Objeto de estudio 6. El diagnóstico organizacional: Clima laboral y perfeccionamiento</p> <p>6.1 Diagnóstico organizacional 6.1.1 El diagnóstico de una organización. 6.1.2 El diagnóstico organizacional 6.1.3 Procesos y técnicas de diagnóstico. 6.1.4 Tipo de diagnósticos/dimensiones. 6.1.4.1 Diagnóstico cultura organizacional. 6.1.4.2 Diagnóstico de clima organizacional. 6.1.4.3 Diagnóstico de procesos. 6.2 El papel del clima organizacional en el aprendizaje. 6.3 Transferencia del aprendizaje en el perfeccionamiento. 6.4 Éxito del perfeccionamiento en función del clima organizacional.</p>	<p>Comprenderá la importancia y el uso de las herramientas de intervención para atender las áreas de oportunidad de las empresas.</p> <p>Aplicará las herramientas de intervención mediante casos prácticos y ejercicios para fomentar el desarrollo del recurso humano en las empresas.</p> <p>Explicará las características de las herramientas de intervención mediante ejercicios para lograr mejores impactos en los resultados del desarrollo del recurso humano en las organizaciones.</p> <p>Comprenderá la importancia del diagnóstico organizacional en las empresas como una herramienta para mejorar el clima y el desarrollo de una cultura más competitiva.</p> <p>Analizará las diferentes herramientas y los tipos de diagnóstico para poder llevar a cabo procesos más eficaces que comprometan al logro del desarrollo en las empresas.</p> <p>Valorará los diferentes tipos de diagnóstico y sus aportes para confrontar las necesidades que las organizaciones demandan.</p>
--	---	--

	<p>Objeto de estudio 7. La quinta disciplina: El pensamiento sistémico 7.1 Dominio personal 7.2 Modelos mentales 7.3 Visión compartida 7.4 Trabajo en equipo 7.5 Pensamiento sistémico</p> <p>Objeto de estudio 8. Organizaciones de aprendizaje. 8.1 El poder del aprendizaje organizacional. 8.2 Destacando el poder de la organización que aprende. 8.3 El rebaño que aprende.</p> <p>Objeto de estudio 9. Evidencia integradora El estudiante con los temas y los aprendizajes que este obtuvo en el transcurso de las sesiones, deberá ser capaz de generar una propuesta de trabajo la cual se dirija a la mejora del desarrollo organizacional de una empresa real.</p>	<p>Comprenderá la importancia de las relaciones interpersonales y la comunicación eficiente para afrontar los retos de las empresas en la actualidad.</p> <p>Aplicará los aportes de la quinta disciplina para orientar a una visión sistémica al momento de</p> <p>Generará planes con una visión sistémica contemplando aspectos interdisciplinarios para lograr mejores resultados en la toma de decisiones.</p> <p>Identificará la importancia de las organizaciones de aprendizaje y los retos que estas afrontan en la actualidad.</p> <p>Analizará los aspectos críticos de las empresas para poder llevar a cabo la transformación a organizaciones inteligentes.</p> <p>Explicará la importancia y las alternativas que las empresas pueden tomar en consideración para transformarse en organizaciones de aprendizaje.</p> <p>Analizará las condiciones de las empresas, para lograr plasmar las necesidades a atender a través del desarrollo organizacional.</p> <p>Justificará las acciones que dentro del desarrollo organizacional le competen a los directivos para lograr los fines de las empresas.</p> <p>Desarrollará propuestas y programas enfocados al desarrollo organizacional que permitan el cambio para una transformación socio-cultural, tecnológica y económica de forma innovadora en las empresas.</p>
OBJETO DE APRENDIZAJE	METODOLOGÍA (Estrategias, secuencias, recursos didácticas, subtemas)	Evidencias de aprendizaje
<p>Objeto de estudio 1. El desarrollo organizacional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consulta de lecturas de Pucheu, A. (2014). Desarrollo y eficacia organizacional: Cómo apoyar la creación de capacidades en individuo, grupos y organizaciones. 2. Exposiciones individuales o en equipo utilizando power point. 3. Investigación en diferentes fuentes sobre el desarrollo organizacional. 4. Elaboración de síntesis sobre el desarrollo organizacional y sus aportes al personal de las empresas. 5. Dinámicas de trabajo colaborativo. 6. Cuadro comparativo: Bases del desarrollo y la transformación organizacional. <p>Caso práctico sobre los aportes del Desarrollo organizacional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de Síntesis. 2. Lista de cotejo sobre la evaluación de la exposición. 3. Elaboración de mapa conceptual. 4. Tareas. 5. Elaboración de cuadros comparativos. 6. Reportes de caso.

Objeto de estudio 2. Generalidades.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuadro comparativo del individuo y la organización. 2. Videos sobre Poder y liderazgo. 3. Cuadro descriptivo de poder y liderazgo. 4. Esquema Comunicación. 5. Exposición grupal. 6. Análisis de lecturas. 7. Análisis de casos. 8. Ejercicios sobre solución de conflictos. 9. Positivo, Negativo e Interesante (PNI). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de cuadro comparativo. 2. Elaboración de reporte de videos. 3. Elaboración de cuadro descriptivo. 4. Elaboración de esquema de la comunicación 5. Lista de cotejo de evaluación de exposición. 6. Reportes de caso. 7. Tareas. 8. Positivo, Negativo e Interesante (PNI).
Objeto de estudio 3. Entre los sistemas y el estratega.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consulta de Lecturas. 2. Esquema sobre las organizaciones como sistemas. 3. Casos prácticos. 4. Diagrama de flujo y análisis de procesos en la organización. 5. Propuesta de estrategias de mejora. 6. Definir el perfil y competencias del estratega. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resúmenes. 2. Elaboración de Esquema. 3. Reporte del caso práctico. 4. Elaboración de diagrama de flujo. 5. Propuesta de estrategias de mejora. 6. Perfil del estratega. 7. Examen parcial.
Objeto de estudio 4. Construcción de empresas en red y los roles en los equipos de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consulta de lecturas. 2. Exposición en equipos con el uso de power point. 3. Encuesta de percepción. 4. Evaluación con el método de selección forzada. 5. Positivo, Negativo e Interesante (PNI). 6. Esquema. 7. Cuadro descriptivo. 8. Elaborar un Video. 9. Actividades de trabajo colaborativo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resumen y/o síntesis de lecturas. 2. Lista de cotejo de evaluación de exposición. 3. Reporte de encuesta. 4. Reporte del método de selección forzadas. 5. Positivo, Negativo e Interesante (PNI). 6. Elaboración de esquema. 7. Elaboración de cuadro descriptivo. 8. Escala de puntuación para evaluar video.
Objeto de estudio 5. Herramientas de intervención:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consulta de lecturas. 2. Mapa conceptual. 3. Cuadro comparativo. 4. Exposiciones por equipos con apoyo de power point. 5. Videos sobre las herramientas de intervención. 6. Ejercicios sobre la aplicación de herramientas. 7. Folleto sobre las ventajas y desventajas de las herramientas de intervención. 8. Tutorial para el uso de las herramientas de intervención. 9. Encuesta de herramientas. 10. Actividades de trabajo colaborativo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resumen / síntesis. 2. Elaboración del mapa conceptual. 3. Elaboración de cuadros descriptivos. 4. Lista de cotejo para evaluar exposición. 5. Reporte de videos. 6. Elaborar Cuadro de metacognición de ejercicios. 7. Elaboración de folleto informativo. 8. Elaboración de tutorial de herramientas de intervención. 9. Reporte de resultados de encuesta. 10. Examen parcial.
Objeto de estudio 6. El diagnóstico organizacional: Clima laboral y perfeccionamiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consulta de lecturas. 2. Cuadro sinóptico. 3. Elaboración de instrumento de medición. 4. Exposición en equipos. 5. Cartel promocional. 6. Caso práctico. 7. Actividades de trabajo colaborativo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resumen y/o síntesis. 2. Elaboración de cuadro sinóptico. 3. Elaboración de instrumento de medición. 4. Lista de cotejo para evaluación de exposición. 5. Elaboración de cartel promocional. 6. Reporte de caso práctico.
Objeto de estudio 7. La quinta disciplina: El pensamiento sistémico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consulta de lecturas. 2. Exposición en grupos con apoyo de power point. 3. Cuadro comparativo. 4. Esquema de relación. 5. Diagrama de causa – efecto. 6. Caso práctico. 7. Actividades de trabajo colaborativo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resumen y/o síntesis. 2. Lista de cotejo para evaluar exposición. 3. Elaboración de cuadro comparativo. 4. Elaboración de esquema de relación. 5. Elaboración de diagrama de causa-efecto. 6. Reporte de caso práctico. 7. Examen parcial.
Objeto de estudio 8. Organizaciones de aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consulta de lecturas. 2. Análisis de casos. 3. Exposición en grupos con apoyo de power point. 4. Cuadro sinóptico. 5. Esquema. 6. Actividades de trabajo colaborativo. 7. Escala de evolución. 8. Positivo, Negativo e Interesante (PNI). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resumen y síntesis. 2. Reporte de caso práctico. 3. Lista de cotejo de evaluación de exposición. 4. Elaboración de cuadro sinóptico. 5. Elaboración de esquema. 6. Cuadro de metacognición. 7. Elaboración de escala de evolución. 8. Formato PNI.

<p>Objeto de estudio 9. Evidencia integradora</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesoría. 2. Elaboración de propuesta de mejora. 3. Exposición en equipos utilizando power point. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escala de puntuación sobre proyecto. 2. Lista de cotejo para evaluar la exposición. 3. Método de selección forzada para evaluar al equipo. 4. Examen final.
<p style="text-align: center;">FUENTES DE INFORMACIÓN</p>		<p style="text-align: center;">EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE</p>
<p>Bibliografía base:</p> <p>Cole, D., Gaynor, E. (2005). Desarrollo organizacional y desarrollo ejecutivo. Argentina: Nobuko. ISBN 987-584-000-9.</p> <p>Pucheu, A. (2014). Desarrollo y eficacia organizacional: Cómo apoyar la creación de capacidades en individuo, grupos y organizaciones. Chile: ediciones Universidad Católica de Chile. ISBN 978-956-14-1458-7.</p> <p>Bibliografía complementaria para objetos de estudio</p> <p>Objeto de estudio 1:</p> <p>Guiza, R. (2008). Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones. Tercera edición. México: McGraw-Hill. Pp. 3-9, 28-31.</p> <p>Wendell L., Bell C. (1996). Desarrollo organizacional: aportaciones de la ciencia de la conducta para el mejoramiento de la organización. Quinta edición. México: Pearson. pp. 115-133.</p> <p>Wendell L., Bell C., Zamawacky, R. (2007). Desarrollo organizacional: Transformación efectiva del cambio. México: McGraw-Hill. Pp. 91-116</p> <p>Objeto de estudio 2:</p> <p>Rodríguez, D. (1996). Gestión organizacional: Elementos para su estudio. México: Editorial Plaza y Valdés. Pp. 105-114, 91-104, 119-133, 137-157, 159-167.</p> <p>Ronco, E. (2001). Aprender a gestionar el cambio. España: Paidós. Pp. 13-25.</p> <p>Objeto de estudio 3:</p> <p>Ohmae, K. (1990). La mente del estratega: El triunfo de los japoneses en el mundo de los negocios. México: Pearson. Pp. 9-43, 93-143.</p> <p>Van Gigch, J. (2006). Teoría General de Sistemas. Tercera edición. México: Trillas. Pp. 15-44, 45-63.</p> <p>Objeto de estudio 4:</p> <p>Applegate, L., Austin, R., Mcfarlan, F. (2004). Estrategia y gestión de la información corporativa: los retos de gestión en una economía de red. Sexta edición. España: McGraw-Hill. Pp. 85, 86, 90-95, 95-99.</p> <p>Escobedo, A., Guerrero, L. (2013). Los roles funcionales en el trabajo. México: Temple. pp. 13-25.</p> <p>Objeto de estudio 5:</p> <p>Kurb, M. (2008). La consultoría de empresas: Guía para la profesión. Tercera edición. México: Limusa. Pp. 3-20, 115-124, 157-182, 187-228, 229-246, 247-264, 265-278.</p> <p>Murrell, K., Meredith, M. (2002). Empowerment para su equipo. España: McGraw-Hill. Pp. 1-42.</p>		<p>Metodología y estrategias didácticas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tareas. 2. Exposiciones grupales e individuales 3. Lecturas. 4. Investigación documental. 5. Análisis de casos. 6. Participación en clase. 7. Ejercicios en clase 8. Casos prácticos 9. Esquemas, mapas, cuadros. 10. Síntesis y resúmenes. 11. Trabajo en equipo. 12. Uso de computadora. 13. Use de Word, power point, 14. Uso de google drive y aplicaciones. <p>Evidencias de aprendizaje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Exámenes parciales 2. Examen final 3. Tareas y ejercicios 4. Portafolio de evidencias 5. Exposición 6. Proyecto final 7. Reportes de casos 8. Elaboración de cuadros, mapas, esquemas. 9. Reportes de metacognición. 10. Resúmenes y síntesis.

<p>Schein, E. (1988). Consultoría de procesos: Recomendaciones para gerentes y consultores. Vol 2. México: SITESA. Pp. 22-25, 25-30, 30-36.</p> <p>Grados, J. (2001). Capacitación y desarrollo de personal. Segunda edición. México: Trillas.</p> <p>Whitmore, J. (2002). Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas. México: Paidós pp. 19-30, 145-154.</p> <p>Objeto de estudio 6: Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas pp. 86-92, 93-98.</p> <p>Rodríguez, D. (2005) Diagnóstico organizacional. Sexta edición. México: Alfaomega. pp. 32, 35-46, 71-86, 119-200.</p> <p>Objeto de estudio 7: Senge, P. (1998). La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. México: Granica. Pp. 1779-221, 222-259, 260-292, 293-335, 448-452.</p> <p>Objeto de estudio 8: Hutchens, D. (2002) El rebaño que aprende: supervivencia y mejora en una organización abierta al aprendizaje. España: Griker Orgemar.</p> <p>Mayo, A., Lank, E. (2008), Las organizaciones que aprenden: una guía para ganar ventajas competitivas. España: Gestión 2000. PP. 148-173, 193-199.</p> <p>Bibliografía para lecturas complementaria:</p> <p>Álvarez, M. (2007). La tercera llamada al éxito empresarial: como planear organizar y ejecutar un escenario exitoso de negocios y conquistar el aplauso y lealtad de nuestro público objetivo. México: Panorama.</p> <p>Cardon, A. (2005). Coaching de equipos. España: Gestión 2000</p> <p>Cohen, W. (2004). Como ser un consultor exitoso. Colombia: Norma.</p> <p>Greenbaum, T. (1991). Manual del consultor. España: Díaz de Santos</p> <p>Ferrer, J., Déniz, S. (2006). Descubriendo con mi coach. México: Díaz de Santos.</p> <p>Parra, E., Badilla, M. (2013). La e-mentoría como proceso de acompañamiento pedagógico para docentes. España: Académica española.</p> <p>Peters, T. (2005) Re-imagina. España: Pearson.</p> <p>Riberiro, D. (1998). Asesoramiento en dirección de empresas: consultoría. España: Díaz de Santos.</p>	
<p>Elaborado por: René Adrián Moreno Parra. Elva Norma Martínez Murillo. Laura Olivia Araiza Romero. Claudia Patricia Pérez Heiras. Mercedes Ogaz Alamillo. Ramón Torres Medina. María Guadalupe Carrillo Ortiz. Modesto Castillo Jaquez. Hugo Gerardo Muñoz Varela.</p>	<p>Fecha de Actualización: Mayo de 2015</p>

