



ASIGNATURA: <i>DESARROLLO ORGANIZACIONAL</i>							
SEMESTRE	ÁREA	CLAVE	HORAS/ SEMANA	HORAS/ SEMESTRE	CRÉDITOS	PRE- REQUISITO	NIVEL
Séptimo	Administración	OPA-1	4	72	8	Ninguno	Especialización

TRANSVERSALIDAD CURRICULAR:

Esta asignatura es de carácter optativa y se considera como una opción de especialización, por lo tanto viene a complementar la formación del Licenciado en Administración, guarda relación con él área de Administración con las asignaturas de Sociología de la Organización, Psicología del Trabajo y Análisis y Diseños de Estructuras Administrativas y en el área de Emprendedores con Creación de Empresas y Proyectos de Inversión.

OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA:

El estudiante utilizará los instrumentos y mecanismos administrativos para planear el cambio en las organizaciones que permita su desarrollo y mejora.

Aplicar las bases del comportamiento organizacional, los procesos de satisfacción y motivación en los espacios laborales, comunicación y toma de decisiones, para obtener mejoras considerables en el ambiente y clima de la organización, que conlleven al logro de los objetivos de la entidad.

UNIDADES TEMÁTICAS Y/O DE APRENDIZAJE:

1. Fundamentos del Desarrollo Organizacional.

- 1.1 Definición y análisis.
- 1.2 Perspectivas del Desarrollo Organizacional.
- 1.3 Enfoque del Desarrollo Organizacional.
- 1.4 Objetivos del Desarrollo Organizacional

2. Administración del Cambio

- 2.1 El cambio
- 2.2 Cambio organizacional
- 2.3 Modelos y teorías de la naturaleza del cambio
- 2.4 Resistencia al cambio
- 2.5 Proceso de cambio organizacional
- 2.6 Elementos de la organización para enfrentar el cambio
- 2.7 Aplicación de la estrategia del cambio



3. Proceso de motivación y satisfacción en el trabajo.

3.1 Concepto de motivación.

3.2 Teorías

3.2.1. Teoría de las expectativas

3.2.2. Teoría de las necesidades (Maslow)

3.2.3. Teoría motivador-higiene (Herzberg)

3.2.4. Teoría de la fijación de la meta

3.3 Modelos de sistemas de motivación

3.4 Motivos significativos para la conducta en las organizaciones

3.5 Clima organizacional

3.6 Estrés laboral

5. Proceso de Intervención del Desarrollo Organizacional

5.1 . Concepto de intervención

5.2 . Tipos de intervenciones:

5.2.1. Intervenciones en procesos humanos

5.2.2. Intervenciones tecno estructurales

5.2.3. Intervenciones en administración de recursos humanos

5.2.4. Intervenciones estratégicas y del medio ambiente

5.3. Concepto agente de cambio

5.4. Perfil agente de cambio

5.5. Papeles y funciones del agente de cambio

6. Estudio del Caso

6.1 Diseño de un programa de Desarrollo Organizacional en una empresa real

METODOLOGÍA:

Para cumplir con el objetivo del curso, se asume el enfoque del aprendizaje centrado en el estudiante, basado en orientar las actividades en las características y necesidades de los estudiantes, por lo tanto el desarrollo de las competencias que integran el curso se basa en participaciones, trabajos individuales y en equipo, exposiciones, investigaciones bibliográficas y en campo, elaboración de programas que incentiven el desarrollo de la organización, estas actividades estarán fundamentadas en situaciones reales, de tal forma que permita entrar en contacto con la realidad profesional.

La dinámica del trabajo en equipo consistirá en que el maestro encargado de coordinar la materia reparta los temas, a cada uno de los equipos, y estos mediante el dialogo y análisis de los temas, procedan a elaborar una propuesta de trabajo en forma real, consistente en un programa de



mejora del clima organizacional y de fortalecimiento de la cultura institucional. Dentro de este enfoque el docente se desempeña como asesor y coordinador de las actividades, que facilitan el aprendizaje.

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE Y ENSEÑANZA:

- Exposición de parte del maestro utilizando equipo multimedia, la estrategia tiene el objetivo de explicar los conceptos principales, aclarar dudas e incentivar la participación de los estudiantes.
- Se implementa el debate y el foro para discutir cada uno de los temas.
- Se analizarán cada uno de los temas a través de la investigación en empresas e instituciones públicas y privadas, para conocer la forma como se desarrolla la cultura y el clima organizacional, las estrategias y programas que se implementan para alentar estos elementos importantes en la administración.
- Trabajo por equipo, los estudiantes se agrupan en equipos de 5 integrantes que se encargaran de investigar los temas que se desarrollaran a lo largo del curso, mismos que previamente serán asignados por el maestro. Estos trabajos se basan en el diseño de un programa que contemple la mejora del clima organizacional y el fortalecimiento de la cultura institucional.
- Exposición de los trabajos por parte de los equipos de estudiantes.

ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:

- Se aplicarán cuestionarios de opción múltiple y respuestas abiertas a lo largo del curso.
- En cada unidad se aplicará un examen por escrito, con el cual se valorará el grado de conocimiento conceptual de los estudiantes en torno a los temas.
- Se evaluará la calidad de los trabajos desarrollados y expuestos por los estudiantes conformados por equipos.
- Se tomará en cuenta la participación individual de los estudiantes, manifestada a través de los comentarios fundamentados teóricamente y las intervenciones que generen el análisis y reflexión.
- Como actividad final se contempla la presentación de un programa de mejora del clima organizacional y fomento de la cultura organizacional.

FORMA COMO INCIDE LA MATERIA EN EL PERFIL DE EGRESO:

Permite profundizar sus conocimientos con respecto al ámbito organizacional para intervenir en el diseño e implementación de programas y estrategias de desarrollo organizacional en las diversas organizaciones lucrativas y no lucrativas que conduzcan a alcanzar la eficiencia de los recursos humanos de las organizaciones, trayendo consigo el cumplimiento de los objetivos y metas planteados.



BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN:

Bibliografía Básica:

- IDALBERTO CHIAVENATO, Comportamiento organizacional, ed. McGraw-Hill, 2010, 464 pp.
- BOLMAN, Lee G y Deal, Terréense E, Refranging Organizations artistry, choice and leadership, Jossey – Bass Inc, Publishers, EUA, 2008, 257 pp.
- Meyer, Urs A., Process oriented analysis: design and optimization of industrial production, Boca Raton, Florida CRC/Taylor & Francis, 2007, 520 pp.
- FRANKLIN Fincowsky, Enrique Benjamín. Organización de empresas. México, McGraw-Hill Interamericana, 2009, 501 pp.
- BUENO Campos, Eduardo, Organización de empresas: estructura, procesos y modelos, Madrid Pirámide, 2007, 429 pp

- Warren G. Bennis (1987). *Desarrollo Organizacional, su naturaleza, sus orígenes y perspectiva*. Ed. SITESA. México.
- Audirac Camarena, Carlos (2000). *ABC del desarrollo organizacional*. Ed. Ecafsa. México.
- Feria Mello Fernando. *Desarrollo Organizacional: Enfoque integral*. Ed. Iberoamericana. México 2001.
- Lewicki (1994). *Desarrollo Organizacional* Grizar, Montufar (1992). *Desarrollo Organizacional*. Ed. Mc Graw Hill. México.
- Guízar Montufar, Rafael. *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones*. 3ª. ed. Editorial Mc Graw Hill. México. 2008.

- Gordon Judith, R (1997). *Comportamiento Organizacional*. Prentise Hall.

- Audirac, Carlos (1994). *ABC del Desarrollo Organizacional*. Ed. Trillas. México

- Danuke, Gordon (1986). *Comunicación Humana*. Ed. Mc Graw Hill. México.
- Child, John. (1991). *Organización, guía para problemas y práctica*. Ed. Continental. México, DF.