



UNIVERSIDAD FERMÍN TORO
VICE RECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA INSTRUCCIONAL

DATOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA							
Nombre de la asignatura:		Código		Semestre	U.C.		Pre-Requisito
DESARROLLO ORGANIZACIONAL		DEO-532		V	3		PSI-432
Tipo de Asignatura:	OBLIGATORIA	DENSIDAD HORARIA					
		Presencial			Semi Presencial		THS/SEM
		H.T.	H.P/H.L	H.A	H.V	H.P	
Escuela:	ADMINISTRACIÓN	2	0	2	38	26	4/64
DATOS BÁSICOS DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S				ELABORADO POR:			
DEPARTAMENTO/S:	GERENCIA CORPORATIVA			Lcdo. Salvador Savoia			
FECHA DE VIGENCIA		REVISADO POR DECANATO			AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO		
SEPTIEMBRE 2015		(FIRMA Y SELLO)			(FIRMA Y SELLO)		

FUNDAMENTACIÓN

El desarrollo organizacional, constituye una de las áreas fundamentales de análisis para el futuro Licenciado en Administración, siendo un elemento de importancia en la formación gerencial dentro del eje curricular de la carrera. La asignatura tiene como objetivo fundamental analizar desde la perspectiva de las ciencias que estudian la conducta humana, como las organizaciones y las personas que trabajan en ellas responden a los procesos de cambio. Para ello se utilizan diversos modelos teóricos y prácticos sobre cambio planificado, los cuales buscan mejorar los procedimientos gerenciales, administrativos y operacionales, lo que consecuentemente persigue el incrementar la productividad, lo cual está estrechamente ligado con las expectativas de mejorar el desempeño organizacional. De esta manera el Desarrollo Organizacional es una estrategia gerencial clave en la proyección, crecimiento y consolidación empresarial, ya que una de las tareas más complejas, difíciles y esenciales que enfrentan los gerentes en la actualidad es mantener saludables, productivas y competitivas las empresas, lo que implica entre otras cosas asumir el reto de la transformación tecnológica, la incorporación activa a la era del conocimiento, la flexibilización de las relaciones y su inserción en el proceso de globalización de la economía y de los mercados.

Por tal motivo, se estructuró un programa con cinco unidades, que tienen por finalidad proporcionar fundamentos teóricos y prácticos en aspectos relativos con la conducta del individuo en la organización, su conformación y desarrollo como grupo organizacional, los procesos organizacionales y contextuales, y como estos influyen los cambios y adaptaciones de las empresas del mundo actual.

El programa consta de las siguientes unidades:

- I. Unidad Desarrollo Organizacional
- II. Unidad La Organización y los Procesos de Cambio
- III. Unidad Grupos y Equipos de Trabajo dentro de los Procesos Organizacionales
- IV. Unidad Cultura y Comportamiento Organizacional
- V. Unidad Modelos de Desarrollo Organizacional

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Analizar el Desarrollo Organizacional (D.O) sus conceptos y supuestos básicos, procesos y modelos; como estrategias y herramientas gerenciales claves en el desarrollo, crecimiento y consolidación empresarial, y como funcionario teórico – práctico esencial del futuro administrador.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
DESARROLLO ORGANIZACIONAL		COMPRENDER EL SIGNIFICADO DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL, SUS CARACTERÍSTICAS Y SUS PROCESOS COMO ALTERNATIVA ADMINISTRATIVA Y GERENCIAL FRENTE A LOS CAMBIOS QUE SE PRODUCEN EN EL ENTORNO DE LAS ORGANIZACIONES.	
DURACIÓN			
3 SEMANAS			
EVALUACIÓN			
15 %			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Conceptualizar Desarrollo Organizacional así como los principales términos vinculados a la formulación de Modelos de Desarrollo Organizacional. 2. Identificar y Aplicar en un contexto real las diferentes etapas y elementos que constituyen el Desarrollo Organizacional identificando las técnicas más adecuadas para la intervención, mejora y adaptación de las organizaciones. 3. Asumir la importancia que posee la Gestión del Cambio en el proceso de desarrollo de las organizaciones para la optimización del Desempeño Organizacional.	- La Organización como Sistema - Teoría de los Sistemas - Sistemas Abiertos y Cerrados - La Organización como Sistema abierto. - Los procesos de cambio del entorno y la necesidad que tienen las organizaciones de asimilarlos. - Desarrollo organizacional: - Definición. - Esquema básico. - Características. - Conceptos básicos del Desarrollo Organizacional: - Organización. - Cultura organizacional. - Cambio. - Desarrollo. - Grupos organizacionales. - Proceso de desarrollo organizacional: - Etapas. - Fases de cambio. - Técnicas de intervención.	Presencial - Conferencia o Exposición - Lecturas Comentadas - Video Foro - Revisión Bibliográfica - Debate en Clase - Talleres dirigidos en clase. Semi-Presencial - Ejercicios de Desempeño. - Ejemplos de aplicación. - Interacción en el aula virtual - Exposiciones modalidad video. - Materiales didácticos multimedia	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
Presencial		Semi-Presencial	
- Evaluación Diagnostica - Evaluación Formativa (Participación en Clase, Debates, y Video Foros) - Evaluación Sumativa (Evaluación Cognoscitiva Escrita, Elaboración de Cuadros Sinópticos, Talleres y Discusiones Grupales, Trabajos de Investigación Escrito y Defensa Oral, Exposición Grupal)		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
LA ORGANIZACIÓN Y LOS PROCESOS DE CAMBIO		ENTENDER COMO LOS PROCESOS DE CAMBIO Y DESARROLLO EN LAS ORGANIZACIONES INFLUYEN EN LA DINÁMICA ORGANIZACIONAL.	
DURACIÓN			
3 SEMANAS			
EVALUACIÓN			
15 %			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Determinar a través del análisis y estudio de teoría, como el cambio influye en el desarrollo de la organización. 2. Identificar como la innovación permite a la organización adaptarse o no a los cambios, tanto de su dinámica interna, como de la influencia del medio ambiente. 3. Comprender como el medio ambiente cambiante influye en los procesos organizacionales y condiciona la existencia de la organización, valorando la gestión del cambio como un proceso vital para las organizaciones.	• Cambios organizacionales: - Definición. - Características. - Tipos. • Innovación y cambio. • Etapas de cambio. - Cambio a nivel micro. - Cambio a nivel macro. - Resistencia al cambio. - Técnicas para la eliminación de resistencia al cambio. • Cambio y el contexto ambiental: - Cambio tecnológico. - Incertidumbre del medio externo.	Presencial • Conferencia y Exposición • Lecturas comentadas • Video Foro • Revisión Bibliográfica • Debate en Clase • Estudios de Casos Semi-Presencial • Ejercicios de Desempeño. • Ejemplos de aplicación. • Interacción en el aula virtual • Exposiciones modalidad video. • Materiales didácticos multimedia	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
Presencial		Semi-Presencial	
• Evaluación Formativa (Participación en Clase, Debates, y Video Foros) • Evaluación Sumativa (Evaluación Cognoscitiva Escrita, Talleres y Discusiones Grupales, Estudios de Casos Evaluados, Trabajo de Investigación y Defensa Oral. Exposición Grupal)		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
GRUPOS Y DE TRABAJO DENTRO DE LOS PROCESOS ORGANIZACIONALES		ENTENDER COMO LAS ORGANIZACIONES A TRAVÉS DE LA COORDINACIÓN DE LOS ESFUERZO INDIVIDUALES Y GRUPALES, ALCANZAN SUS OBJETIVOS GRANDES OBJETIVOS ORGANIZACIONALES, GRACIAS AL CONOCIMIENTO, COMPRENSIÓN Y APROVECHAMIENTO DE LOS INTERESES PARTICULARES.	
DURACIÓN			
4 SEMANAS			
EVALUACIÓN			
30 %			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Definir y diferenciar claramente los Términos Grupo y Equipo de Trabajo así como su relación con los distintos procesos organizacionales y el desarrollo de liderazgos. 2. Identificar en un contexto real los diferentes intereses individuales y grupales que pueden ejercer influencia en el desarrollo organizacional, y cuáles son las técnicas más adecuadas para asimilar y aprovechar dichos intereses en beneficio de la organización. 3. Asumir la organización como un punto de coincidencia de múltiples intereses individuales y colectivos, de cuya armonización depende el éxito de la misma a partir de la consecución de los grandes objetivos colectivos.	- Grupo: - Definición. - Característica. - Tipos. - Etapas de formación. - Los Intereses de Grupo - Equipos de trabajo: Relaciones intergrupales. - Rol: concepto, percepción y conflicto. - Status: concepto, características y fuentes. - Procesos organizacionales: - Comunicación. - Autoridad y poder. - Liderazgo. - Dirección. - Toma de decisiones. - Liderazgo y su importancia en el Desarrollo Organizacional - Definición de Liderazgo - Naturaleza del Liderazgo - Estilos de Liderazgo - Importancia	Presencial • Conferencia y Exposición • Lecturas comentadas • Revisión Bibliográfica • Debate en Clase Semi-Presencial • Ejercicios de Desempeño. • Ejemplos de aplicación. • Interacción en el aula virtual • Exposiciones modalidad video. • Materiales didácticos multimedia	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
Presencial		Semi-Presencial	
• Evaluación Formativa (Participación en Clase y Debates) • Evaluación Sumativa (Evaluación Cognoscitiva Escrita, Talleres y Discusiones Grupales, Estudios de Casos Evaluados, Exposición Grupal)		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD IV		OBJETIVO TERMINAL	
CULTURA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		ESTUDIAR LAS BASES CONCEPTUALES DE LA CULTURA Y DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, Y SU INFLUENCIA EN EL ÉXITO EN EL ÉXITO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.	
DURACIÓN			
3 SEMANAS			
EVALUACIÓN			
20 %			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Definir claramente los términos Cultura y Comportamiento Organizacional así como cada uno de los elementos que los conforman. 2. Identificar de manera práctica las principales manifestaciones de la Cultura y del Comportamiento Organizacional y la influencia que ambos ejercen en la vida interna y el desarrollo de las organizaciones. 3. Valorar la importancia que posee el desarrollar y modelar una Cultura Organizacional propia, así como un adecuado comportamiento organizacional para garantizar un desarrollo integral de las organizaciones.	• La Cultura Organizacional - Definición - Dimensiones de la Cultura Organizacional • La cultura organizacional y sus manifestaciones: - Valores. - Clima. - Entorno organizacional. • La cultura organizacional y su relación con los procesos de cambio. • Comportamiento Organizacional: - Definición - Implicaciones - Desafíos - Teorías - Elementos Claves • El Comportamiento Organizacional y su incidencia en los procesos de cambio.	Presencial • Conferencia y Exposición • Lecturas Comentadas • Estudio de Casos • Video Foro • Debate en Clase Semi-Presencial • Ejercicios de Desempeño. • Ejemplos de aplicación. • Interacción en el aula virtual • Exposiciones modalidad video. • Materiales didácticos multimedia	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
Presencial		Semi-Presencial	
• Evaluación Formativa (Participación en Clase y Debates) • Evaluación Sumativa (Evaluación Cognoscitiva Escrita, Talleres y Discusiones Grupales, Trabajo de Campo, Trabajo de Campo, Exposición Grupal)		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD V		OBJETIVO TERMINAL	
MODELOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL		CONOCER Y MANEJAR LOS DIFERENTES MODELOS TEÓRICOS DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL PARA LA ADAPTARLOS A LAS NECESIDADES PARTICULARES DE CADA ORGANIZACIÓN A LA HORA DE DESARROLLAR UN PROGRAMA DE INTERVENCIÓN Y MEJORAS DE LA ORGANIZACIÓN.	
DURACIÓN			
3 SEMANAS			
EVALUACIÓN			
20 %			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Estudiar las distintas teorías del desarrollo organizacional conociendo las principales formas de intervención a implementarse para la mejora del desempeño organizacional. 2. Identificar a través del estudio de los modelos de desarrollo organizacional, el tipo de intervención en la mejora que más se adecuó al cambio organizacional deseado o requerido en una organización. 3. Asumir la necesidad que existe en todas las organizaciones de llevar a cabo un proceso planeado de mejora continua en base a las teorías de desarrollo organizacional, y como dichos postulados pueden y deben ser adaptados a las condiciones particulares de cada organización.	• Managerial gris (Malla gerencial). R. Blake y J. Mouton: - Premisas. - Excelencia empresarial. - Ejes. - Fases. • Modelo de Lawrence y Lorsch: - Diferenciación. - Integración. - Confrontaciones. - Etapas. • Teoría tridimensional de la eficacia gerencial de Reddin: - Eficacia gerencial. - Estilo gerenciales. - Habilidades gerenciales. - Conceptos básicos. - Programa.	Presencial • Conferencia y Exposición • Lecturas Comentadas • Estudio de Casos • Video Foros • Exposiciones de los Participantes • Debate en Clase Semi-Presencial • Ejercicios de Desempeño. • Ejemplos de aplicación. • Interacción en el aula virtual • Exposiciones modalidad video. • Materiales didácticos multimedia	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
Presencial		Semi-Presencial	
• Evaluación Formativa (Participación en Clase, Debates y Video Foros) • Evaluación Sumativa (Evaluación Cognoscitiva Escrita, Talleres y Discusiones Grupales, Trabajo de Campo, Trabajo de Investigación y Defensa Oral, Exposición Grupal)		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual	

BIBLIOGRAFÍA

- Bennis W. G. **Desarrollo Organizacional. Valor, Procesos y Tecnología.** Editorial Addison Wesley. 1998.
- Chiavenato I. Introducción a la **Teoría General de la Administración.** 5ta edición. Editorial Mc Graw Hill. México. 1999.
- Daft Richard y Richard Steers. **Organizaciones, el Comportamiento del Individuo y de los Grupos Humanos.** Editorial Limusa. México. 1992.
- Dana Daniel. **Adiós a los Conflictos.** Edición español. Editorial Mc Graw Hill. Madrid. 2002.
- Davis Keith y JhonNewstrpm. **Comportamiento Humano en el Trabajo, Comportamiento Organizacional.** 8va edición. Editorial Mc Graw Hill. México. 1997.
- De Fania Mello Luis. **Desarrollo Organizacional.** Editorial Limusa. 1999.
- French Wendell y Cecil Bell. (Jr.) **Desarrollo Organizacional.** 5ta edición editorial Prentice Hall. México. 2000.
- Galpin, T.J. **La cara humana del cambio.** Madrid. Díaz de Santos S.A. 1998
- Gibson James, John Ivancevich y James Donnelly (Jr.). **Las Organizaciones Comportamiento, Estructura, Procesos.** 10ma edición. Editorial Mc Graw Hill. Santiago de Chile. 2001.
- Gómez; Mejías Luis R. y David B. Balkin. **Administración.** 1ra edición en español. Editorial Mc Graw Hill. Madrid. 2003.
- Guillén Carlos y Rocío Guil. **Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales.** Editorial Mc Graw Hill. Madrid. 2000.
- Guizar Rafael. **Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones.** Editorial Mc Graw Hill. 1998.
- Harrington, H. James. **Administración total del mejoramiento continuo.** La nueva generación. Editorial Mc, Graw Hill Interamericana, S.A., Colombia. 1997.
- Hodge B. J.; W. P. Anthony y L. M. Gales. **Teoría de la Organización, un enfoque estratégico.** 5ta edición. Editorial Prentice Hall. Madrid. 2001.
- Koontz y Weihrich. **Administración una Perspectiva Global.** Editorial Mc. Graw – Hill Interamericana, S.A. México. 2001.
- Robbins Stephen. **Comportamiento Organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones.** Editorial Prentice Hall. México. 1999.