



DESARROLLO ORGANIZACIONAL II

Especialista en contenido:	LCDO. DIOGENES MACIAS ROMERO.	AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO (FIRMA Y SELLO)
Fecha de elaboración:	AGOSTO, 1992	
Elaborado por:	LCDO. DIOGENES MACIAS ROMERO.	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

I: Investigación del comportamiento organizacional.
II: Diseños de investigación organizacional.
III: Modelos del comportamiento organizacional.
IV: Comportamiento organizacional: componentes de los modelos.
V: Cambio y desarrollo organizacional.

MODALIDAD Y ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA

Revisión bibliográfica.
Lectura de textos y materiales de apoyo.
Estudio de casos en nuestro medio y sugeridos.
Exposición y defensa de las investigaciones.

ESTRATEGIA DE ESTUDIO

Apoyar el proceso enseñanza-aprendizaje induciendo al estudiante para:
Uso de métodos y técnicas de investigación.
Asignación y conformación de grupos de trabajos.
Lectura de libros y material específico.

OBJETIVO TERMINAL DE LA ENSEÑANZA

Al finalizar el semestre el alumno estará en capacidad de:
Manejar los conceptos de la teoría organizacional.
Aplicar el proceso de investigación dentro de desarrollo organizacional en la empresa y/o organización.
Identificar el papel del gerente dentro del proceso del desarrollo organizacional.

UNIDAD I	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
INVESTIGACIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.	BASÁNDOSE EN EL CONCEPTO DE LA INVESTIGACION DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN ANALIZAR SU NECESIDAD.
DURACIÓN	
2 SEMANAS.	
EVALUACIÓN	
10 %	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
• Revisión bibliográfica. • Estudio de casos. • Discusión en Clases. • Explicación docente.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
1. Estudiar la finalidad de la investigación en el desarrollo organizacional. 2. Examinar os criterios más importantes con que evaluamos la investigación del desarrollo organizacional. 3. Analizar los cambios y declinaciones dentro de la empresa o la organización. 4. Exponer mediante casos prácticos la necesidad de la investigación y porqué de su importancia	
CONTENIDOS	
• Esquema conceptual del desarrollo organizacional. • Evaluación de las necesidades de la investigación formal en la organización. • Estudio de casos prácticos donde se pueda examinar la necesidad de la investigación dentro del proceso empresarial organizativo.	

UNIDAD II	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN ORGANIZACIONAL.	BASÁNDOSE EN LOS MODELOS DE INVESTIGACIÓN. ANALIZAR SU USO E IMPORTANCIA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.
DURACIÓN	
3 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
• Revisión bibliográfica. • Buscar y presentar casos. • Discusión en Clases. • Explicación docente.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
1. Estudiar los diseños de investigación de mayor uso dentro de la investigación del comportamiento organizacional. 2. Examinar las ventajas más importantes de la investigación del desarrollo organizacional en el campo. 3. Examinar las ventajas más importantes de investigación del desarrollo organizacional en el laboratorio.	
CONTENIDOS	
• Esquemas conceptuales de los diseños de mayor uso en la investigación del comportamiento organizacional. • Las situaciones de trabajo o sitio donde se realiza la investigación. • La investigación de campo como elemento de mayor importancia y uso de la investigación del comportamiento en el desarrollo organizacional.	

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
LOS MODELOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.		DELIMITAR LOS PARÁMETROS DE LOS MODELOS O MODELO QUE NOS PERMITA CONOCER COMO SE RELACIONAN SUS VARIABLES FUNDAMENTALES.
DURACIÓN		
3 SEMANAS		
EVALUACIÓN		
20%		
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN		
• Revisión bibliográfica. • Presentar casos. • Discusión en Clases. • Explicación docente.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
1. Estudiar e modelo como abstracción de la realidad. 2. Analizar la simplificación de un fenómeno real. 3. Examinar los componentes básicos del modelo. 4. Estudiar los componentes del modelo del comportamiento organizacional.		
CONTENIDOS		
• Formular un modelo que determine los objetivos de la investigación. • Relación del modelo el cual nos permita o facilite el conocimiento de la realidad. • Objetivos, variables y relaciones.		

UNIDAD IV		OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
COMPONENTES DEL MODELO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.		RECONOCER LOS COMPONENTES FUNDAMENTALES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.
DURACIÓN		
5 SEMANAS.		
EVALUACIÓN		
25 %		
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN		
• Revisión bibliográfica. • Estudio de casos. • Discusión en Clases.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
1. Estudiar las variables dependientes del comportamiento. Organizacional. 2. Analizar la productividad, el ausentismo, rotación de personal y la satisfacción del trabajo. 3. Analizar los niveles individuales en el modelo del comportamiento organizacional.		
CONTENIDOS		
• Productividad de la empresa en el logro de sus objetivos. • Costos del ausentismo laboral en la empresa. • Elaboración de un modelo de contingencia del comportamiento organizacional.		

UNIDAD V	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
CAMBIO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.	EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL PROCESO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.
DURACIÓN	
3 SEMANAS.	
EVALUACIÓN	
20 %	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
• Explicación docente. • Trabajos de Investigación. • Discusión en Clases.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
1. Analizar las condiciones del medio ambiente empresarial para obtener los resultados de la investigación. 2. Estudiar los cambios que trae a la organización los resultados del proceso de investigación. 3. Examinar las características generales de las actividades del desarrollo organizacional.	
CONTENIDOS	
• Influencia del medio ambiente empresarial al cambio y desarrollo organizacional. • Evaluación del proceso. • Posibilidades de éxito del programa de resultados de la investigación en el desarrollo organizacional.	

BIBLIOGRAFÍA

Stoner, James; Wankel, Charles. Administración. Edit. Prentice Hall.

Koontz, O' Donnell, Weihrich. Administración. Edit. Mc Graw Hill.

Hampton, David. Administración. Mc Graw Hill.

Robbins, Stephen. Administración Teoría Y Práctica. Edit. Prentice Hall.

Morgan, Garth. Imágenes De La Organización. Edit. Alfa Omega S.A.

Robbins, Stephen P. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall.