



DESARROLLO ORGANIZACIONAL I

Especialista en contenido:	LIC. MARÍA EUGENIA COLMENÁREZ	AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO (FIRMA Y SELLO)
Fecha de elaboración:	MARZO, 1992	
Elaborado por:	LIC. MARÍA EUGENIA COLMENÁREZ	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El programa consta de 5 unidades a saber:

I.- Grupo y Organización.

II.-Cultura Organizacional.

II.-Cambios Organizacionales.

IV.-Teoría del Desarrollo Organizacional.

V.-Aplicación del Desarrollo Organizacional.

Con estas unidades se busca la formación gerencial de los estudiantes a fin de prepararse para la toma de decisiones en el mejoramiento de las organizaciones.

MODALIDAD Y ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA

De acuerdo con los objetivos de nuestra institución, se sugieren las siguientes actividades docentes:

Revisión bibliográfica.

Lectura de textos y material periodístico.

Seminarios

Estudio de casos.

Exposiciones y defensa de investigaciones.

ESTRATEGIA DE ESTUDIO

Apoyar el proceso enseñanza-aprendizaje, el profesor inducirá a los alumnos para:

Uso de métodos y técnicas de investigación.

Revisión de material bibliográfico.

Asignación y conformación de grupos de trabajo.

Diseño de esquemas conceptuales para la investigación.

Lectura de libros y material especializado.

OBJETIVO TERMINAL DE LA ENSEÑANZA

Al finalizar el V semestre, el alumno estará en capacidad de:

Manejar conocimientos referentes a las bases del desarrollo Organizacional.

Identificar las teorías-cambios y factores del Desarrollo Organizacional.

Estudiar el papel del Gerente en su participación para el desarrollo organizacional.

UNIDAD I	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
GRUPOS Y ORGANIZACIONES	BASÁNDOSE EN EL CONTEXTO ACTUAL DE NUESTRA SOCIEDAD ANALIZAR LOS GRUPOS Y LAS ORGANIZACIONES, SUS PROCESOS, INFLUENCIAS Y CAMBIOS.
DURACIÓN	
2 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
10 % TRABAJO DE APLICACIÓN	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
• Revisión bibliográfica. • Buscar y presentar casos. • Exposición del Docente. • Discusión en clase.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
1. Estudiar el desarrollo de los grupos, su desempeño, influencia social y cohesión. 2. Con ayuda de casos prácticos, analizar los grupos, su evaluación y fortalecimiento en las organizaciones. 3. Analizar la evolución de los grupos y formación de organizaciones. 4. Examinar los crecimientos, cambios y declinación organizacional.	
CONTENIDOS	
• Esquema conceptual e los grupos y las organizaciones. • Estudio de casos actuales donde se analice y examine la posición de los grupos ante los cambios políticos-sociales-culturales. • Desarrollo de los grupos, su desempeño e influencia social. • Las organizaciones, su evolución, orientación, creación-ciclos de vida y problemas.	

UNIDAD II	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
CULTURAL ORGANIZACIONAL	ESTABLECER LAS RELACIONES FUNDAMENTALES ENTRE CULTURA Y ORGANIZACIÓN A FIN DE ANALIZAR SU COMPORTAMIENTO-DESARROLLO Y EVOLUCIÓN EN LA SOCIEDAD.
DURACIÓN	
3 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
20 % TRABAJO DE APLICACIÓN	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
• Revisión bibliográfica. • Discusión en clase. • Estudio de casos. • Explicación del docente.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
1. Comparar la relación entre cultura y organización. 2. Examinar las organizaciones como fenómeno cultural. 3. Analizar las organizaciones y su comportamiento en el contexto cultural. 4. Exponer las necesidades organizacionales. 5. Estudiar los aspectos implícitos y explícitos de las organizaciones, exponer casos actuales.	
CONTENIDOS	
• Cultura Organización: Concepto. Características. Relaciones. • Las organizaciones y el fenómeno cultural sus relaciones dentro de la sociedad. • Las necesidades Organizacionales: Propias. Ajenas. Internas. Externas. • Aspectos implícitos y explícitos de las Organizaciones, influencias y cambios.	

UNIDAD III	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
CAMBIOS ORGANIZACIONALES	CON LA AYUDA DE EXPOSICIÓN DE SITUACIONES Y ESTUDIO DE CASOS ANALIZAR LOS CAMBIOS ORGANIZACIONALES Y LA POSICIÓN DEL GERENTE ANTE ELLOS.
DURACIÓN	
4 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
20 % TRABAJO DE APLICACIÓN	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
- Investigaciones y Planteamientos de casos. - Exposiciones. - Revisión bibliográfica. - Explicación del docente.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
- Estudiar y analizar los cambios en las organizaciones. - Estudiar y exponer la posición del gerente ante los cambios organizacionales tanto espontáneos como planeados. - Finalizar por medio de casos, la resistencia a los cambios y su superación. - Exponer la superación a la resistencia de cambios organizacionales.	
CONTENIDOS	
- Fuerzas de cambio. Concepto. Agentes de cambio. Tipos de cambios: Externo, Interno, Planeado, Espontáneo. - Posición Gerencial: Diagnóstico, Acción, Fuerza Estabilizadora. - Resistencia Gerencial: Incertidumbre, Deserción, Debilidad de los cambios, Miedo. - Superación de la resistencia a los cambios: Inducción Educación y Comunicación. Participación activa. Soporte: Acuerdo: Espontáneo – Coercitivo. Enfoques: Estructural – Tecnológico – Humano – Desarrollo Organizacional.	

UNIDAD IV		OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
TEORÍA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL.		DADAS LAS EXPLICACIONES REFERIDAS AL ORIGEN Y FACTORES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL, ANALIZAR SU IMPORTANCIA, MÉTODOS Y PROCESOS.
DURACIÓN		
5 SEMANAS		
EVALUACIÓN		
25 % TRABAJO DE APLICACIÓN		
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN		
• Revisión bibliográfica. • Explicación del docente. • Trabajos de Investigación y exposición. • Discusión en clase.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
1. Analizar el origen de “Desarrollo Organizacional”, su importancia y necesidad en las instituciones. 2. Estudiar los factores que originaron al “Desarrollo Organizacional”. 3. Describir el proceso de Desarrollo organizacional. 4. Explicar y analizar los modelos de desarrollo organizacional.		
CONTENIDOS		
• Origen del movimiento del Desarrollo Organizacional: Antecedentes. Cambios en las Organizaciones. Evolución de la sociedad. Diversificación de las Instituciones. Complejidad Tecnológica. Nuevos conceptos del Hombre, el poder y los valores. • Factores de Origen del Desarrollo Organizacional: Teorías sobre las Organizaciones, motivación humana para la participación. Investigaciones sobre el comportamiento de grupo. • Supuestos básicos del Desarrollo Organizacional: Evolución dl ambiente. Continúa adaptación. Interacción Organización-Ambiente. Relación Individuo-Organización. Objetivos Institucionales. Participación y cambio planeado. • Proceso. Recolección de datos. Diagnóstico. Acción de intervención. • Modelos. Relaciones con cambios estructurales. Relacionados con cambios en el comportamiento. Relacionados con alteraciones estructurales y de comportamiento. • D.O. Tipo Grid. • Lawrence y Lorsch. • Eficacia gerencial de Reddin		

UNIDAD V	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
APLICACIÓN DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL	EXPONER, ESTUDIAR Y EVALUAR LAS ACTIVIDADES, INFLUENCIA Y TÉCNICAS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.
DURACIÓN	
3 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
20 % TRABAJO DE APLICACIÓN	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
• Revisión bibliográfica. • Explicación del docente. • Trabajos de investigación. • Discusión en clase.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
1. Analizar las actividades del Desarrollo Organizacional. 2. Estudiar las Técnicas de Desarrollar Organizacional. 3. Exponer y evaluar las condiciones y características de Desarrollo Organizacional.	
CONTENIDOS	
• Actividades del Desarrollo Organizacional. • Influencia del Desarrollo Organizacional sobre: Individuo, Dos o tres personas. Equipos. Organizaciones. • Técnicas de Desarrollo Organizacional. • Evaluación del Desarrollo Organizacional. • Condiciones para el éxito de los programas de desarrollo organizacional.	

BIBLIOGRAFÍA

- STONER, James; WANKEL, Charles. Administración. Editorial Prentice Hall.
- KOONTZ, O'DONNELL, Weihrich. Administración. Editorial Mc. Graw Hill.
- HAMPTON, David. Administración. Mc. Graw Hill.
- ROBBINS, Stephen. Administración Teoría y Práctica. Editorial Prentice Hall.
- ROBBINS Stephen. Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall.
- MORGAN, Gareth. Imágenes de la Organización. Ediciones Alfa omega. S.A. México 1991.