

## 1. Datos Generales de la asignatura

<b>Nombre de la asignatura:</b>	<b>Desarrollo Organizacional</b>
<b>Clave de la asignatura:</b>	<b>LAD-1011</b>
<b>SATCA<sup>1</sup>:</b>	<b>2-3-5</b>
<b>Carrera:</b>	<b>Licenciatura en Administración</b>

## 2. Presentación

<b>Caracterización de la asignatura</b>
Esta asignatura aporta al perfil profesional del Licenciado en administración, los elementos y herramientas necesarias, para que actúe como agente de cambio, coordinando los esfuerzos en un sistema orgánico y logre el éxito requerido por la empresa para afrontar la creciente y compleja competitividad que surge en su entorno, mediante un cambio integral de su organización.
<b>Intención didáctica</b>
Esta asignatura presenta un esquema general del desarrollo organizacional, su estrategia de operación, el ambiente interno y externo, así mismo, reconocer que ambas partes están en continua e íntima interacción, comprendiendo que una y otra se mantiene en un cambio constante, evolutivo y en adaptación. Es importante y necesario tener presente que para promover los nuevos cambios organizacionales se debe abarcar entender el cambio de la cultura organizacional.
En el primer tema se le da respuesta a las preguntas ¿qué es el desarrollo organizacional y cuál es su importancia para la empresa? Además, de acuerdo a lo señalado por De Faria Mello, se analizarán los conceptos básicos y su historia. Con otros autores se verán las premisas y preceptos, las suposiciones y valores así como los objetivos básicos del DO. En el tema número dos se estudian los tipos de actividades o funciones del sistema a investigar, cómo se aplica el diagnóstico y posteriormente, proceder a la evaluación que defina las condiciones necesarias para que se apliquen con éxito los programas de desarrollo organizacional, el tema tres, trata sobre la definición de cultura organizacional, su importancia, beneficios y límites para su desempeño. Posteriormente se aborda en la cuarta unidad el cambio organizacional, considerando la naturaleza de los cambios, cambios en el sistema orgánico, en el campo de fuerza, el proceso en las organizaciones, fases, ciclos y el comportamiento humano así como la resistencia y requisitos para el cambio eficaz. Y por último, se da paso en el quinto tema, proporcionando al alumno las técnicas y herramientas necesarias para generar el trabajo en equipo como apoyo al cambio, resaltando la importancia, el proceso a seguir para la creación de una estructura de equipo, la facilitación del proceso y las estrategias a seguir para trabajar en equipo.
Para el estudio de la asignatura “Desarrollo organizacional” se requiere de la integración de conocimientos de diferentes asignaturas como son: Teoría General de la Administración, Función Administrativa I, Función Administrativa II, Comunicación Corporativa, Comportamiento Organizacional, Informática para la Administración, Dinámica Social, Gestión Estratégica de Capital Humano I y II, Procesos Estructurales, Procesos de Dirección, Administración de la Calidad, Plan de

<sup>1</sup> Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

Negocios y Derecho Empresarial, para que los resultados que se obtengan, sean de acuerdo a lo estipulado en este modelo

### 3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Evento
<p>Instituto Tecnológico de Toluca del 18 al 22 de enero de 2010.</p>	<p>Representantes de los Institutos Tecnológicos de:</p> <p>Acapulco, Apizaco, Boca del Río, Campeche, Cd. Juárez, Cerro Azul, Chihuahua, Comitán, Durango, El Llano de Aguascalientes, Ensenada, Mérida, Minatitlán, La Laguna, La Paz, Nuevo Laredo, Los Mochis, Parral, San Luis Potosí, Tijuana, Valle de Morelia, Veracruz, Zacatecas, Zacatepec.</p>	<p>Reunión de Información y Validación del Diseño Curricular por Competencias Profesionales de las carreras de Administración y Contaduría del SNEST</p>
<p>Instituto Tecnológico de Veracruz del 16 al 20 de agosto de 2010.</p>	<p>Representantes de los Institutos Tecnológicos de:</p> <p>Acapulco, Agua Prieta, Aguascalientes, Bahía de Banderas, Boca del Río, Campeche, Cancún, Cd. Cuauhtémoc, Celaya, Cerro Azul, Chetumal, Chihuahua, Colima, Comitán, Costa Grande, Durango, El Llano, Ensenada, Jiquilpan, La Laguna, La Paz, Lázaro Cárdenas, Los Mochis, Matamoros, Mérida, Minatitlán, Pachuca, Parral, Puebla, Reynosa, Saltillo, San Luis Potosí, Tepic, Tijuana, Tizimín, Tlaxiaco, Tuxtepec, Valle de Morelia, Veracruz, Villahermosa, Zacatecas, Zacatepec, Zitácuaro,</p>	<p>Reunión Nacional de Consolidación del Programa en Competencias Profesionales de la carrera de Licenciatura en Administración.</p>

	Superior de Coacalco, Superior de Ixtapaluca, Superior de Jerez, Superior de Jilotepec, Superior de La Huerta, Superior de Los Ríos, Superior de Puerto Peñasco, Superior de Tequila, Superior de San Andrés Tuxtla y Superior de Zacatecas Occidente.	
Instituto Tecnológico de la Nuevo León del 10 al 13 de septiembre de 2012.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de:  Cd. Cuauhtémoc, Chetumal, Chihuahua II, Durango, La Laguna, Los Ríos, Minatitlán, Oaxaca, Tijuana, Valle de Morelia, Veracruz, Villahermosa y Zitácuaro.	Reunión Nacional de Seguimiento Curricular de los Programas en Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería Gestión Empresarial, Ingeniería en Administración, Contador Público y Licenciatura en Administración.
Instituto Tecnológico de Toluca, del 10 al 13 de febrero de 2014.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de:  Agua Prieta, Bahía de Banderas, Cd. Cuauhtémoc, Cerro Azul, Chetumal, Chihuahua, Parral, San Luis Potosí, Valle de Morelia.	Reunión de Seguimiento Curricular de los Programas Educativos de Ingenierías, Licenciaturas y Asignaturas Comunes del SNIT.

#### 4. Competencia(s) a desarrollar

##### Competencia(s) específica(s) de la asignatura

- Aplica los conceptos teórico-prácticos del desarrollo organizacional para mejorar el desempeño administrativo empresarial, a través del análisis de su cultura y ambiente organizacional fomentando el trabajo en equipo.

#### 5. Competencias previas

- Integra el proceso de dirección estratégica en las organizaciones para incrementar la productividad y lograr una ventaja competitiva.
- Aplica la fase dinámica procedimental del proceso administrativo para la integración, dirección y control en las organizaciones destacando las habilidades gerenciales.

## 6. Temario

No.	Temas	Subtemas
1	Introducción al desarrollo organizacional	1.1. Definición y análisis 1.2. Perspectiva del desarrollo organizacional 1.2.1. Historia 1.2.2. Premisas y preceptos 1.2.3. Suposiciones y valores 1.2.4. Objetivos básicos
2	Enfoque del desarrollo organizacional	2.1. Tipos de actividades de desarrollo organizacional 2.2. Diagnóstico del sistema 2.3. Evaluación del sistema 2.4. Condiciones para el éxito de los programas de desarrollo organizacional
3	Cultura organizacional	3.1. Definición 3.2 Importancia 3.2.1 Beneficios y límites de la cultura organizacional 3.2.2. Utilidad de la cultura organizacional 3.3. Cultura organizacional y desempeño
4	Cambio organizacional	4.1. Naturaleza de los cambios 4.2. Cambios en el sistema orgánico 4.3. Cambios en el campo de fuerza 4.4. El proceso de cambio en las organizaciones 4.5. Fases del cambio 4.6. Ciclos del cambio en los sistemas abiertos 4.7 Cambios y comportamiento humano 4.8 Resistencia al cambio 4.9 Requisitos para el cambio eficaz
5	Equipos de trabajo como apoyo al cambio	5.1. Importancia del trabajo en equipo como apoyo al cambio 5.2. Proceso de formación de equipos 5.3. Creación de la estructura de equipo 5.4. Facilitación del proceso de equipo 5.5. Estrategias para el trabajo de equipo

## 7. Actividades de aprendizaje de los temas

1. Introducción al desarrollo organizacional	
Competencias	Actividades de aprendizaje
Específica(s):	

<p>Interpreta el significado de desarrollo organizacional, su perspectiva y evolución, entendiendo su objetividad, para desarrollarlo en el ámbito organizacional.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad de organizar y planificar. Comunicación oral y escrita en su propia lengua. Capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo. Compromiso ético. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). Conocimiento de culturas y costumbres de otros países</p>	<p>Interpretar los conceptos de desarrollo organizacional con el uso de mapas conceptuales. Investigar, analizar y comprender Mediante equipos de trabajo, la perspectiva del desarrollo organizacional y su historia. Discutir los resultados en un foro presencial.</p> <p>Determinar las premisas y suposiciones que acontecen en las organizaciones a través del análisis de ejemplos reales, y presentarlos en clase para su reflexión.</p> <p>Por medio de casos prácticos en donde se integren los subtemas de este programa de estudios, se establecerán los objetivos básicos que las organizaciones definen para su funcionamiento.</p>
<p><b>2. Enfoque del desarrollo organizacional</b></p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <p>Identifica los elementos que conforman el desarrollo organizacional, para poder implementarlos en los programas de mejora continua de la empresa</p> <p>Genéricas:</p> <p>Capacidad de organizar y planificar. Conocimientos generales básicos. Trabajo en equipo. Compromiso ético. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). Conocimiento de culturas y costumbres de otros países</p>	<p>Identificar los tipos de actividades de desarrollo organizacional mediante el uso de diapositivas y de material bibliográfico.</p> <p>Realizar el diagnóstico de una organización de la localidad, utilizando alguna de las herramientas administrativas para el caso integral y, exponer los resultados en el aula, por equipo de trabajo.</p> <p>Practicar con el caso integral y presentar por equipos de trabajo, la evaluación llevada a cabo en la empresa analizada.</p> <p>De acuerdo al caso práctico integral expuesto por cada equipo de trabajo, definir y fundamentar las condiciones para el éxito de los programas de desarrollo implementados en cada uno de ellos.</p> <p>Analizar mediante videos, casos de éxito de empresas destacadas, por la aplicación del enfoque de desarrollo organizacional, sus perspectivas y su evolución en el tiempo</p>
<p><b>3. Cultura organizacional</b></p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>

<p>Específica(s):</p> <p>Analiza el concepto de cultura organizacional y su importancia, para proyectar su beneficio dentro de la organización, destacando su utilidad.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Capacidad de organizar y planificar. Conocimientos generales básicos. Comunicación oral y escrita en su propia lengua. Capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo. Compromiso ético. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). Conocimiento de culturas y costumbres de otros países</p>	<p>Por equipos de trabajo, y mediante lluvia de ideas, determinar el concepto de cultura organizacional. De acuerdo al caso práctico integral expuesto por cada equipo de trabajo, identificar los beneficios y límites, así como la utilidad, de la cultura organizacional.</p> <p>Según el caso práctico integral expuesto por cada equipo de trabajo, analizar la relación que existe entre la cultura organizacional de la empresa y su desempeño.</p>
<p><b>4. Cambio organizacional</b></p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <p>Expone el proceso de cambio organizacional identificando las distintas formas en las que se puede presentar dentro de una organización, para comprender los requisitos para un cambio integral y eficaz.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Capacidad de análisis y síntesis. Comunicación oral y escrita en su propia lengua. Capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo. Compromiso ético. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad) Conocimiento de culturas y costumbres de otros países</p>	<p>Identificar la naturaleza de los cambios, así como los cambios en el sistema orgánico y en el campo de fuerza, presentado mediante el uso de diapositivas.</p> <p>Exponer por equipo de trabajo, el proceso de cambio en las organizaciones.</p> <p>Analizar mediante casos prácticos, las fases del cambio, enfocándose en sistemas abiertos.</p> <p>Estudiar casos reales para identificar los cambios en el comportamiento humano y la resistencia al cambio.</p> <p>Conocer y establecer mediante el análisis de casos reales, los requisitos para que una organización lleve a cabo un cambio de manera eficaz.</p>
<p><b>5. Equipos de trabajo como apoyo al cambio</b></p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p>	

<p>Comprende la importancia de trabajar con equipos para afrontar los retos organizacionales, precisando como requisito principal el logro de los objetivos</p> <p>Genéricas:</p> <p>Capacidad de organizar y planificar. Habilidades de gestión de formación (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas). Capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo. Compromiso ético. Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). Conocimiento de culturas y costumbres de otros países</p>	<p>En un mapa mental, Establecer la importancia de constituir equipos de trabajo para el cambio organizacional.</p> <p>Investigar el proceso de formación de equipos, su estructura y aplicarlos para integrar equipos en clase.</p> <p>Investigar las estrategias que se manejan en una organización para trabajar en equipo y exponerlas en foro de discusión en clase.</p>
---	---

### 8. Práctica(s)

- Estructurar casos prácticos integrales ( Cultura y cambio organizacional, Equipos de trabajo)
- Realizar mapas conceptuales
- Efectuar análisis de videos
- Participar en foros de discusión
- Realizar investigación documental
- Analizar videos para ejemplificar comportamientos y proponer soluciones para el manejo de situaciones específicas.
- Realizar casos prácticos que integren los subtemas del programa de estudio
- Investigación documental.
- Presentar por equipos, los resultados de investigaciones haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- Leer textos técnicos en otros idiomas.
- Integrar el portafolio de evidencias.



## 9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que planteé el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

- **Fundamentación:** marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.
- **Planeación:** con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitario, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.
- **Ejecución:** consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.
- **Evaluación:** es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

## 10. Evaluación por competencias

Todas las evidencias deben de manejarse de manera electrónica.

Portafolio de evidencias:

- Resolver casos prácticos.
- Elaborar proyectos y programas de desarrollo organizacional.
- Realizar investigaciones documentales y de campo, y presentar los resultados de las investigaciones, haciendo uso de las TIC's
- Calificar la metodología aplicada para las dinámicas de grupo.
- Elaborar mapas mentales y conceptuales sobre el tema a tratar.
- Proyecto integrador.

Herramientas:

- Lista de cotejo
- Rubrica



## 11. Fuentes de información

1. Abravanel Harry et al (1992) *Cultura Organizacional*, Editorial Legis, Bogotá DC
2. Beckhard, Richard/Goldsmith, Marshall/Hesselbein, Frances (1998). *Fundación Drucker, La Organización del Futuro*, Editorial Granica. Argentina.
3. Child, John. (1991). *Organización, guía para problemas y práctica*. Ed. Continental. México, DF.
4. Daft, Richard I. (1999). *Organizaciones, el comportamiento del individuo y de los grupos humanos*, Editorial Limusa. México DF.
5. Daft, Richard I. (2000) *Teoría y diseño organizacional. Soluciones empresariales*. Editorial Internacional Thompson Editores. México.
6. De Faria Mello, Fernando Achilles (2004). *Desarrollo Organizacional*. Editorial: LIMUSA, Noriega editores. México
7. Duhalt Krauss, Miguel. (1977) *Los manuales de procedimiento en las oficinas públicas*. 2ª Edición, Editorial UNAM. México.
8. Dunhan Randall et al (1999) *Salud Organizacional, análisis y diagnósticos*, Editorial Trillas, México DF.
9. Franklin, Enrique Benjamin. (2008) *Organización de empresas*. Tercera Edición. Ed. Mc Graw Hill. Facultad de Contaduría y Administración, UNAM. México.
10. Gibson James (1993) *Las Organizaciones comportamiento, estructura, procesos*, Editorial Mc Graw, Hill, Chile.
11. Gómez Ceja, Guillermo. (1994) *Planeación y organización de empresas*. 8ª edición, Editorial Mc Graw Hill. México.
12. Gómez-Llera Germán (s/f) Caso Pedro Armendáriz, IESE, España.
13. Gordon, Judith. (1997) *Comportamiento organizacional*. Editorial Prentice Hall.
14. Guizar Montufar, Rafael (2004). *Desarrollo Organizacional: Principios y Aplicaciones*. Editorial: McGraw Hill. México
15. Hall Richard (1983) *Organizaciones, estructura y proceso*, Prentice Hall, México DF
16. Hellriegel Don/Jackson, Susan. (2005) *Administración*. 10ma. Ed. Thompson.
17. Hellriegel Slocum, Woodman. (1999) *Comportamiento organizacional*. Editorial Internacional Thompson Editores.
18. Hodge B.J. et al (1998) *Teoría de la Organización*, Prentice Hall, España
19. Koontz Weuhrich, Cannice. (2008) *Administración una perspectiva global empresarial*. Ed. Mc Graw Hill.
20. Kreitner, Kinicki. *Comportamiento de las organizaciones*, Editorial Mc Graw Hill
21. *Lecturas en Clásicos de Harvard*.
22. Margulies Newton et al (1989) *El cambio organizacional*, Editorial Trillas, México DF
23. Méndez Álvarez, Carlos Eduardo, *Artículos y ensayos* ,
24. <http://www.cgr.gov.bo/PortalCGR/uploads/FunSOA3.pdf>
25. Méndez Álvarez, Carlos Eduardo (1985). *El hombre en la organización, modelo I.M.C.O.C*. Ediciones Rosaristas, Bogotá
26. Montana, Patrick J. (2002) *Administración*. Editorial Cecsca. México.
27. Nadler David et al (1999) *El diseño de la organización como arma competitiva*, Editorial Oxford Press, México DF
28. Quiroga Leos, Gustavo. (1987) *Organización y métodos en la administración pública*. Editorial Trillas. México.
29. Robbins/Coulter. (2005) *Administración*. 8va ed. Pearson Prentice Hall.

30. Robbins, Stephen P. (1999) *Comportamiento organizacional*. Editorial Pearson Educación. México.
31. Rodríguez Darío (1999) *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfa Omega, México DF
32. Rodríguez Mancilla, Darío (2005). *Diagnóstico Organizacional*. Ed. Alfaomega. Ediciones Universidad Católica de Chile.
33. Rodríguez Valencia, Joaquín. (2002) *Cómo elaborar y usar los manuales administrativos*. 3ª edición. Editorial Ecafsa Thompson Learning. México.
34. Rodríguez Valencia Joaquín. (1994) *Estudio de sistemas y procedimientos administrativos*. Editorial Ecasa. México.
35. Soto, Eduardo. (2001) *Comportamiento organizacional*. Editorial Thompson Learning. México.
36. Sudarsky Jhon (1987) *Medición del clima organizacional* en el Banco Social, Exedú, U, Andes, Bogotá DC
37. Sudarsky Jhon (1987) *Un Modelo de Diagnóstico e Intervención. La medición del Clima Organizacional en Infante*, Editorial Universitaria de América, Bogotá DC
38. Sudarsky, Ogliastri, *Desarrollo Organizacional*, Editorial Universitaria de América, Bogotá DC