

## Desarrollo organizacional

		UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Sistema Escolarizado: Modalidad Presencial Programa de Estudios de la asignatura			
<b>Desarrollo organizacional</b>					
<b>Clave</b>	<b>Semestre</b>	<b>Créditos</b>	<b>Campo de conocimiento:</b>		
	7° - 8°	8	Recursos humanos		
			<b>Eje de formación:</b>		
			Profesionalización		
<b>Modalidad</b>	<b>Curso ( X ) Taller ( ) Lab ( )</b>		<b>Tipo</b>	<b>T ( X ) P ( ) T/P ( )</b>	
	<b>Seminario ( ) Otros (especificar)</b>				
<b>Carácter</b>	<b>Obligatorio ( )</b>	<b>Optativo ( X )</b>	<b>Horas</b>		
	<b>Obligatorio E ( )</b>	<b>Optativo E ( )</b>			
<b>Duración (Número de semanas)</b>	16		<b>Semana</b>	<b>Semestre</b>	
			<b>Teóricas: 4</b>	<b>Teóricas: 64</b>	
			<b>Prácticas: 0</b>	<b>Prácticas: 0</b>	
			<b>Total 4</b>	<b>Total 64</b>	
<b>Seriación</b>					
<b>Ninguna ( X )</b>					
<b>Obligatoria ( )</b>					
<b>Asignatura antecedente</b>					
<b>Asignatura subsecuente</b>					
<b>Indicativa ( )</b>					
<b>Asignatura antecedente</b>					
<b>Asignatura subsecuente</b>					
<b>Objetivo general:</b>					
Al finalizar el curso, el alumnado aplicará el cambio planificado en el Desarrollo Organizacional, al describir y resolver problemas mediante herramientas y técnicas para el cambio y mejoramiento en las organizaciones.					

**Objetivos particulares:**

Al finalizar la unidad, el alumnado:

- Comprenderá aspectos de trascendencia en la evolución del desarrollo organizacional
- Describirá estrategias para integrar la planificación y mejora del cambio organizacional
- Identificará problemas organizacionales.
- Identificará elementos importantes en la cultura organizacional y laboral
- Conocerá modelos y tipos de intervenciones en los procesos del desarrollo organizacional
- Identificará los tipos de consultoría para mejora del cambio organizacional

<b>Índice temático</b>			
<b>Unidad</b>	<b>Tema</b>	<b>Horas Semestre</b>	
		<b>Teóricas</b>	<b>Prácticas</b>
<b>1</b>	Marco conceptual del desarrollo organizacional	8	0
<b>2</b>	Cambio y la administración del cambio	10	0
<b>3</b>	Análisis de la cultura organizacional y laboral	10	0
<b>4</b>	Liderazgo y los procesos de equipo de trabajo, motivación y comunicación	12	0
<b>5</b>	Intervenciones de la consultoría interna y externa	12	0
<b>6</b>	Consultoría en el desarrollo organizacional	12	0
<b>Total</b>		<b>64</b>	

<b>Contenidos temáticos</b>	
<b>Subtemas</b>	
<b>Temas</b>	<b>Marco conceptual del desarrollo organizacional</b>
<b>1</b>	1.1 Concepto 1.2 Evolución y autores en DO: Bion, Rickman, Trist, Likert, Argyris 1.3 Características del DO: Orientación situacional, Orientación Sistemática y Orientación del cambio 1.4 Componentes del DO 1.5 Valores 1.6 Objetivos 1.7 Importancia
	<b>Cambio y la administración del cambio</b>
<b>2</b>	2.1 Proceso del cambio en las organizaciones 2.1 Programas de cambio organizacional (comportamiento, cultura, tareas y tecnología, estrategia) 2.3 Estrategia en la Planificación organizacional 2.4 Factores internos y externos del cambio

	<p>2.5 Tipos de cambio (Procesos, estructura, tecnología, personal)</p> <p>2.6 Modelos de cambio organizacional (Kurt Lewin, French Wendell, Planificado, Investigación-Acción, Faria Mello)</p> <p>2.7 Resistencia al cambio</p> <p>2.8 Mejora en los niveles de desempeño</p> <p>2.9 Proceso del cambio organizacional</p> <p>2.10 Amenazas, estabilidad y orden social (político, económico, salud, cuidado del medio ambiente)</p>
	<b>Análisis de la cultura organizacional y laboral</b>
<b>3</b>	<p>3.1 Conceptos cultura organizacional y laboral</p> <p>3.2 Características de la cultura organizacional y laboral</p> <p>3.3 Cultura, clima organizacional y medio ambiente</p> <p>3.4 Tipos de cultura (burocrática, soñadora, rutinaria, soñadora)</p> <p>3.5 Diferencia entre cultura organizacional y laboral</p> <p>3.6 Importancia del análisis de la cultura organizacional y laboral</p>
	<b>Liderazgo y los procesos de equipo de trabajo, motivación y comunicación</b>
<b>4</b>	<p>4.1 Liderazgo</p> <p>4.1.1 Conceptos de Liderazgo</p> <p>4.1.2 El líder y sus características</p> <p>4.1.3 Liderazgo estratégico</p> <p>4.1.4 El líder transformacional</p> <p>4.1.5 El líder y sus procesos</p> <p>4.2 Equipos de trabajo</p> <p>4.2.1 Concepto de equipo de trabajo</p> <p>4.2.2 Integración, características y beneficios del equipo de trabajo</p> <p>4.2.3 Roles de tareas, roles de mantenimiento, roles de grupo</p> <p>4.2.4 Características de equipos pluri, multi, inter y transdisciplinario</p> <p>4.3 Motivación</p> <p>4.3.1 Concepto de motivación</p> <p>4.3.2 Perspectivas teóricas de la motivación: conductista, humanista y cognitiva (Maslow, Herzberg, McClelland, Vroom)</p> <p>4.3.3 Factores motivacionales y clima organizacional</p> <p>4.4 Concepto de comunicación</p> <p>4.4.1 Elementos de la comunicación</p> <p>4.4.2 Habilidades de comunicación, factores y tipos de comunicación</p> <p>4.4.3 Comunicación efectiva en las organizaciones</p> <p>4.4.4 Función y objetivos de la comunicación organizacional</p>
	<b>Intervenciones de la consultoría interna y externa</b>
<b>5</b>	<p>5.1 Tipos de intervenciones</p> <p>5.1.1 En procesos humanos</p> <p>5.1.2 En enfoques estructurales</p> <p>5.1.3 De administración de Recursos Humanos</p> <p>5.1.4 Estratégicas</p>

<b>Consultoría en el desarrollo organizacional</b>	
<b>6</b>	6.1 Qué es un consultor 6.2 Características del consultor 6.3 Concepto de consultoría organizacional 6.4 Rasgos particulares de la consultoría 6.5 Importancia de la consultoría 6.6 Alcances de la consultoría 6.7 Tipos de consultoría 6.8 Fases del proceso de consultoría (Diagnóstico, Plan de Acción o Sistema de Ayuda, Implementación, Resultados) 6.9 Proceso de solución de problemas (Identificación, análisis, generación de solución, selección y planificación, evaluación) 6.10 Instrumentos para analizar y presentar datos (Análisis de causa- efecto, Método de campo-fuerza, análisis de costo-beneficio, Histograma, Grafica de Gantt, PERT, Diagrama de flujo)
<b>Estrategias didácticas</b>	
Trabajos de investigación para ser presentados y discutidos en clase Participación interactiva de los alumnos(as) Aprendizaje basado en problemas Estudios de casos Exposición Lecturas Aprendizaje colaborativo	

<b>Evaluación del aprendizaje</b>	
Exámenes Tareas Participación en foros Ensayos	
<b>Perfil profesiográfico del docente</b>	
<b>Título o grado</b>	Licenciado en Administración, Licenciado en Recursos humanos, Lic. en Psicología, preferentemente con Maestría en Administración
<b>Experiencia docente</b>	Mínima de 2 años a nivel medio superior o licenciatura.
<b>Otras características</b>	Contar con experiencia en puestos como Director, Gerente o Jefe de Departamento de Administración, Departamento de Recursos humanos en organismos públicos o privados y/o en Consultoría. Conocimientos a nivel comprensión del idioma inglés. Para profesores(as) de nuevo ingreso: Haber aprobado el “Curso Fundamental para profesores de Nuevo Ingreso (Didáctica Básica)” que imparte la Facultad de Contaduría y Administración, así como cubrir satisfactoriamente los requisitos impuestos por el departamento de selección y reclutamiento de la Facultad de Contaduría y Administración.  Para profesores(as) que ya imparten clases en la Facultad: Haber participado recientemente en cursos de actualización docente y de actualización disciplinar con un mínimo de 20 horas.

### **Bibliografía básica**

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- French, W. y Bell, C. (2006). *Desarrollo organizacional*. México: Prentice Hall.
- Flores, J., Muñoz M. A. y Sánchez, G. (2015). *Desarrollo organizacional y capital humano: impacto en la nueva realidad empresarial*. México: Grupo Vanchri.
- González, M. y Olivares, S. (2001). *Comportamiento organizacional: un enfoque latinoamericano*. México: CECSA.
- Guizar Montufar, R. (2013). *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hernández, J., Gallarzo, M., y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo organizacional*. México: Pearson
- Jonhson, G. y Scholes, K. (2006). *Dirección estratégica*. Madrid: Prentice-Hall.
- Malott, M. (2006). *Paradoja de cambio organizacional: estrategias efectivas con procesos estables*. México: Trillas.
- Palomo, M. (2007). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. México: Alfaomega.
- Robbins, S., Judge T. y Pineda, L. (trad.). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.

### **Mesografía (referencias electrónicas)**

- Acevedo D., Ángel E. (2014). Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en instituciones de régimen disciplinario. En *Sapientia Organizacional*, 1(2), 125-146. ISSN: 2443-4256. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056602002>
- Calderón Fortis, M.L. y Velasco Romero, O.S. (noviembre-diciembre de 2017). ¿Por qué es importante la cultura organizacional y laboral en las organizaciones? *Revista Emprendedores al servicio de la pequeña y mediana empresa* (168), p. 53-56. Disponible en: [http://emprendedores.unam.mx/articulo.php?id\\_articulo=508](http://emprendedores.unam.mx/articulo.php?id_articulo=508)
- Climent Bonilla, Juan B. (2010). Algunas aplicaciones de la teoría de sistemas al desarrollo organizacional. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 27(S/N), 388-396. ISSN: 1405-9282. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14114743009>
- Pariante F., J.L. (2011). Del desarrollo organizacional a la gestión del cambio. *Memorias del XV Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas*, capítulo 16. Disponible en: [http://www.acacia.org.mx/busqueda/pdf/16\\_16\\_Gestion\\_del\\_Cambio.pdf](http://www.acacia.org.mx/busqueda/pdf/16_16_Gestion_del_Cambio.pdf)
- Pérez-Vallejo, L., Vilariño-Corella, C. y Ronda, A. (septiembre-diciembre, 2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*. XXXVIII (3), 223-332. Disponible en: [file:///C:/Users/Norma%20Flores/Downloads/Dialnet-ElCambioOrganizacionalComoHerramientaParaCoadyuvar-6140353%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Norma%20Flores/Downloads/Dialnet-ElCambioOrganizacionalComoHerramientaParaCoadyuvar-6140353%20(1).pdf)
- Salmón, B. (mayo-junio, 2019). Si la estrategia no funciona, puede ser un problema de cultura. *Revista Emprendedores al servicio de la pequeña y mediana empresa*. (177), 19-23. Disponible en: [http://emprendedores.unam.mx/articulo.php?id\\_articulo=611](http://emprendedores.unam.mx/articulo.php?id_articulo=611)
- Sánchez Ambriz, G. (2009). El desarrollo organizacional: una estrategia de cambio para las instituciones documentales. *Anales de Documentación*, 12, 235-254. Recuperado de: <https://revistas.um.es/analesdoc/article/view/70351>

### **Bibliografía complementaria**

- Andrade, S. y Fernández, M. (2000). *La globalización y los cambios organizacionales en México, en Organización, administración y cambio en México*. México: UAM-X.
- Cantú, H. (2003). *Desarrollo de una cultura de calidad*. México: McGraw Hill.