

## ASIGNATURA: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

### 1.. DATOS DE LA ASIGNATURA

Nombre de la asignatura:	<b>Desarrollo organizacional</b>			
Línea de investigación o de trabajo:	Administración de la Pequeña y Mediana Empresa			
Horas teoría - horas prácticas - horas trabajo adicional - horas totales - créditos				
16	32	32	80	5

### 2. HISTORIAL DE LA ASIGNATURA

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones (cambios y justificación)
Institutos Tecnológico de Apizaco .. Octubre del 2008	M. C. Rosa Cortés Aguirre M.A. Kathy Laura Vargas Matamoros	Propuesta definitiva

### 3. PRE-REQUISITOS Y CORREQUISITOS

Materia optativa

### 4 OBJETIVO DE LA ASIGNATURA

Desarrollar en el alumno las habilidades para analizar, desarrollar y evaluar el impacto del comportamiento humano en el logro de la estrategia y los objetivos de una organización y la capacidad de investigar el impacto que los individuos, grupos y estructuras ejercen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los resultados para el mejoramiento de cualquier tipo de organización.

### 5. APORTACIÓN AL PERFIL DEL GRADUADO

- La materia contribuye a evaluar el impacto del comportamiento humano en el logro de constante de la satisfacción del consumidor mediante el mejoramiento constante de todos los procesos organizacionales. Lo anterior considerando la reingeniería que reconsidera la forma en que debe de realizarse el trabajo y estructurada la organización.

- Que el egresado pueda analizar y tomar las decisiones necesarias para crear un ambiente saludable para sus empleados desde el punto de vista ético, donde puedan realizar su trabajo de manera productiva y eficiente.

## 6. CONTENIDO TEMÁTICO POR TEMAS Y SUBTEMAS

UNIDAD	TEMAS	SUBTEMAS
1 14 horas	Introducción al desarrollo organizacional.  Objetivo: El alumno aprenderá y analizará el comportamiento humano y en grupo y aplicara las técnicas en el proceso de desarrollo organizacional.	1.1 Orígenes del Desarrollo Organizacional 1.2 Definición, objetivos y características del desarrollo organizacional. 1.3 Conceptuación del desarrollo organizacional 1.4 Conceptos de comportamiento organizacional 1.4.1. Fundamentos del comportamiento humano individual 1.4.2. Variables del comportamiento organizacional 1.4.3. Comportamiento humano grupal 1.4.4. Trabajo en equipo, comunicación y liderazgo. 1.5 Fundamentos y modelos del comportamiento organizacional
2 12 horas	Fundamentos teóricos del desarrollo organizacional  Objetivo: El alumno examinará los diferentes tipos de cambios organizacionales y aplicará las técnicas para las resoluciones de conflictos originados por la resistencia al cambio.	2.1 El proceso del Desarrollo Organizacional 2.2. Técnicas de desarrollo organizacional 2.3. Teoría de los sistemas Sistemas Participación y delegación de autoridad Trabajo en equipos  2.3.El cambio y el comportamiento Humano 2.2 La estructura organizacional y su diseño 2.3 La tecnología en el centro de trabajo 2.4 El cambio organizacional 2.4.1.Fases de la transición del

UNIDAD	TEMAS	SUBTEMAS
		<p>cambio</p> <p>2.4.2. Proceso de cambio</p> <p>2.4.3. Resistencia al cambio</p> <p>2.4.4. Manejo de modelos de cambio</p> <p>2.4.5. Factores relacionados con el Cambio</p>
3  10 horas	<p>Cultura organizacional</p> <p>Objetivo: El alumno identificará el proceso de conformación de la cultura en las organizaciones e implementara técnicas para su desarrollo y evaluación de la misma en la organización.</p>	<p>3.1 Concepto, importancia y beneficio de una cultura organizacional.</p> <p>3.2 El proceso de conformación en la cultura organizacional</p> <p>3.3 El desarrollo de la cultura</p> <p>3.4 Auditoria de la cultura organizacional</p>
4  14 horas	<p>Modelos del desarrollo organizacional</p> <p>Objetivo: El alumno identificará modelos del comportamiento y desarrollo organizacional, técnicas del desarrollo organizacional y proceso de formación de equipos</p>	<p>4.1 Modelos del comportamiento organizacional</p> <p>4.2 Modelos de desarrollo organizacional</p> <p>4.3 Perspectivas y limitaciones del desarrollo organizacional</p> <p>4.4 El futuro comportamiento organizacional</p> <p>4.5. Estrategias, modelos y técnicas del desarrollo organizacional</p> <p>4.5.1 Fases del DO</p> <p>4.5.2 Estrategias del DO</p> <p>4.6 Calidad de vida en el trabajo</p> <p>4.7 Círculos de calidad</p> <p>4.8 Programa de desarrollo organizacional</p> <p>4.9 Proceso de formación de equipos</p> <p>4.9.1 Creación de la estructura de equipos.</p> <p>4.9.2 Estrategias para trabajar en equipo</p>

## 7. METODOLOGÍA DE DESARROLLO DEL CURSO

- Análisis de casos
- Análisis de lectura en equipos
- Dinámicas grupales
- Ejercicios vivenciales de reflexión

- Elaboración de propuestas de programas de desarrollo organizacional para diferentes tipos de empresas.

## 8. SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

- A través de ensayos versados sobre los problemas sugeridos en las unidades y relacionados con las lecturas de la bibliografía.
- Elaboración de un proyecto de desarrollo organizacional sobre un problema interno en empresas de la localidad haciendo su análisis y recomendando las soluciones.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, A. (2000). Modelo para la evaluación de la calidad del proceso de desarrollo de sistemas. Departamento de Procesos y Sistemas. Universidad Simón Bolívar.
- Alcocer, Carlos María y Gill, Francisco. (2003). Organizaciones y comportamiento organizacional. Madrid. Alianza.
- Burke W.. (1988). Desarrollo Organizacional: Punto de Vista Normativo. Sitsa.
- Bolman L.G. y Deal T.E. (1995). Organización y Liderazgo. Addison Wesley Iberoamericana.
- Cornella, A. (1994) Los Recursos de Información, McGrall-Hill S.A.
- Davis, K. (1997). Comportamiento Humano en el Trabajo. México McGraw Hill.
- David, F. (1997) Conceptos de Administración Estratégica. Prentice Hall.
- Drucker, P. (1995) Su visión sobre Administración, La Organización basada en información, la economía y la sociedad. Editorial Norma.
- Evans, J. y Lindsay, W. (2001). Administración y control de la calidad. Thomson. Editores
- French, W. y Bell, C. (1996) Desarrollo Organizacional. Prentice Hall.
- Goffe R. y Jones, G. (2001). El Carácter Organizacional: como la cultura corporativa puede crear o destruir negocios. Granica.
- Hammer, M. y Champy J. (1994) Reingeniería. Editorial Norma.
- Jacobson, I. (1995) The Object Advant Age Business Process Reingenienring with Object Technology. Addison Wesley. ACM Press.

- Larrica P. (1991). Calidad de Servicio: del Marketing a la Estrategia. Ed. Díaz de Santos.
- Mancebo C.M. (1992). El Administrador y su Entorno dentro de la Administración. México. Limusa.
- Martínez A. y Nosnik A (1999). Comunicación Organizacional. Trillas.
- McLagan P. (Enero 2003). La Organización Capaz de Cambiar T+D. Col.57. Num1..pp 50-59.
- Reig E. Jaula I. y Soto E (2000). Gestión del Cambio en las Organizaciones. Limusa.
- Robbins Coutler M. (2000). Administración. Prentice Hall.
- Rodríguez D. (2001). Diagnóstico Organizacional. Alfa Omega.
- Robbins, Schein. (1988). E. Psicología de la Organización. Prentice-Hall,
- Robbins, 1993 Robbins, S. 1993 Comportamiento organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins Stephen, (2004). Comportamiento Organizacional. Pearson.
- Schein.Edgar H (1988) La Cultura Empresarial y Liderazgo, Editorial Plaza
- Senge, P. (2000) La Quinta Disciplina. Ediciones Juan Granica, Barcelona España.
- Schein, E (1991). Psicología de la Organización. Editorial Prentice-Hall, México
- Stephen (1991) Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice-Hall, México.
- Newstrom John (1993) Comportamiento Humano en el Trabajo. Mc Graw Hill, México..
- Robbins, Stephen (1991) Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice-Hall, México.
- Schein, E (1991). Psicología de la Organización. Editorial Prentice-Hall, México. (1988) La Cultura Empresarial y Liderazgo, Editorial Plaza & Janes, Barcelona España.
- Senge, Piter (1992) La Quinta Disciplina. Ediciones Granica, Barcelona España
- Sherman y Bonhlander (1994). Administración de Recursos Humanos. Editorial Iberoamerica, México.
- Taspcott, C. (1995) Cambio de Paradigmas Empresariales. MC Graw-Hill
- Villán, B. (2000). Implementación de instrumentos para la gestión de la información. Editorial ABZ

BIBLIOGRAFÍA PÁGINAS WEB

- Espinosa M. y Medina C., 2003. Cambio Organizacional: Sistemas de Información y Emociones. Gestión y Estrategia. N° 15.  
[<http://azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num15/doc13.htm>]
- ESTUDIOS DE DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CONSULTORES, C.A. (2000). Evaluación del Clima Organizacional. [en línea] México: EDOC. Disponible en: <http://www.google/climaorganizacional/edoc/.html> [2002, 10 de mayo].
- Fernández, A (1999). Concepto de Clima Organizacional, [en línea]. Disponible en: <http://cidipmar.fundacite.arg.gov.ve/Doc/Paradigma972/Art4.htm> [2003, 15 de Octubre].
- Furham M. y Goodstein F. (2002). *Grandes Expertos en Cambio Organizacional*. [en línea]. Disponible en: [http://www.theodinstitute.org/articulos/grandes46\\_likert.htm](http://www.theodinstitute.org/articulos/grandes46_likert.htm) [2003, 10 de Noviembre].
- Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*, [en línea]. Disponible en: <http://www.sociedadlatinoamericana/climaorganizacional/2.htm> [2002, 2 de mayo].
- Gudiño P., Sánchez A. y Hernández E., 2002. El uso de la tecnología de la información en búsqueda de ventajas competitivas. Gestión y Estrategia. N°11-12. [<http://azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num11y12/doc03.htm>]
- López Galindo M., 2001. El cambio y la cultura organizacional en el diseño de un sistema de información de gestión y su reflejo en el cuadro de mando integral. Gestión y Estrategia. N° 15.  
[<http://azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num15/doc11.htm>]
- Robbins, S. (2000). *Comportamiento Organizacional*, [en línea]. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.h1> [2003, 20 de julio].
- Clima laboral en las organizaciones. Satisfacción en el trabajo, moral organizacional y actitud del personal.  
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/mecluch.htm>
- Percepción, conflicto y estrés. Conceptos.  
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/percepcionconflicto stress.htm>
- Empresa – individuo. Excelentes relaciones para excelentes resultados.  
<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/no14/empresaindividuo.htm>
- Definición de grupos. Características de los integrantes de un grupo. Características de los grupos en las organizaciones. Tipos de grupos: formales e informales. Funciones de los grupos: organizacionales y psicológicas.  
<http://www.geocities.com/jdssystems/Archivo/Grupos.htm>
- <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/wequch.htm>
- Conceptos. Fundamentos. Valores, actitudes y satisfacción en el trabajo. Habilidades.  
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/corganizacional.htm>

- Comunicación organizacional. Comunicación efectiva. Comunicación interna. Importancia de la comunicación en la empresa. Tipos.  
<http://www.gestiopolis.com/dirgp/adm/comunicacion.htm>
- El cambio. Tipos de cambio. Resistencia al cambio. La reingeniería: campos sustanciales.  
<http://www.uaca.ac.cr/acta/1998may/gdiaz.htm>
- Cambio organizacional. Crisis y cambio. Resistencia al cambio. Desafío de las organizaciones. Cambio y estrés.  
<http://www.gestiopolis.com/dirgp/adm/cambio.htm>
- Factores de la resistencia al cambio. Necesidad de romper los hábitos. La falta de comunicación.  
<http://www.unamosapuntos.com/code3/id1/gecambio.html>
- El cambio. Tipos de cambio. Resistencia al cambio. La reingeniería: campos sustanciales.  
<http://www.uaca.ac.cr/acta/1998may/gdiaz.htm>
- Cambio organizacional. Crisis y cambio. Resistencia al cambio. Desafío de las organizaciones. Cambio y estrés.  
<http://www.gestiopolis.com/dirgp/adm/cambio.htm>
- Factores de la resistencia al cambio. Necesidad de romper los hábitos. La falta de comunicación.  
<http://www.unamosapuntos.com/code3/id1/gecambio.html>
- Coaching. Definición. Coaching en las organizaciones. Características.  
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/coachingjennifer.htm>
- Empowerment. Definición. Tecnología. Conocimiento calidad y empowerment.  
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/empowerment.htm>
- Empowerment. Características de equipos con empowerment. Factores del cambio. Características.  
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/empowii.htm>
- Liderazgo. Conceptos. Estilos de liderazgo.  
<http://www.mercado.com.ar/mercado/mo/lazzati/122-0797/hm/L22-0797.asp>
- Liderazgo. Conceptos, modelos. Comportamientos y estilos. Diferencia entre líder y administrador.  
<http://members.tripod.com/admusach/doc/liderazgo.htm>
- Conceptos sobre motivación. Teoría de las necesidades. Teoría de la equidad. Teoría de la expectativa. Teoría del reforzamiento. Teoría de las metas. Ciclo motivacional. Diferencia entre motivación y satisfacción. Técnicas de la motivación. Influencia del grupo en la motivación. Importancia del gerente en la motivación. Enfoque de sistemas y contingencias en la motivación  
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/lamotivacion.htm>
- Cultura organizacional y trabajo en equipo. Formación y desarrollo de equipos de trabajo  
<http://www.geocities.com/Athens/Crete/3108/cultura.htm>
- Porque se debe trabajar en equipos. Elementos básicos del comportamiento humano en grupos. Trabajo en equipos. Características de los grupos de trabajo. Desarrollo

de equipos.

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/wequchI.htm>

- Trabajo en equipos. Reseña histórica. Definición. Formación de equipos. Rol del líder. Técnicas de trabajo en equipo. Ventajas del trabajo en equipo.  
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/wequch.htm>

## 10. PRÁCTICAS PROPUESTAS

Se sugiere que las prácticas propuestas sean realizadas por equipos para estar en concordancia con la finalidad de fomentar la discusión de ideas que plantea el curso. En este sentido, se proponen las siguientes prácticas por unidad:

Unidad	Práctica
Introducción al desarrollo organizacional.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Discusión de algún problema del desarrollo del recurso humano en las organizaciones</li><li>• Realizar un ensayo sobre comportamiento organizacional</li><li>• Analizar un modelo de D.O.</li><li>• Aplicar el proceso de D.O a un problema real</li><li>• Discusión grupal y análisis casos .</li></ul>
El cambio organizacional.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar un ensayo sobre las técnicas del desarrollo organizacional</li><li>• Realizar un ensayo y discutir en grupo en lluvia de ideas acerca del cambio organizacional</li><li>• Por equipos aplicar lo visto en la unidad a un caso específico</li><li>• Discusión grupal acerca de: cambios en el comportamiento, cambios tecnológicos y conflictos individuales y grupales</li></ul>
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analizar un caso real de una empresas y determinar la influencia de la cultura organizacional en el desarrollo de la misma</li><li>• En plenaria de grupo discutir si se puede intervenir sobre los factores culturales para mejorar el nivel de desarrollo de la organización</li><li>• Por equipo analizar cómo obtener un buen diagnóstico de la cultura organizacional</li></ul>
Modelos de desarrollo organizacional	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analizar por equipos cuales serían las perspectivas y limitaciones del desarrollo organizacional</li><li>• Realizar un ensayo acerca de los modelos de</li></ul>

	<p>desarrollo organizacional y discutir en clase</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Por grupos analizar las diferentes estrategias de formación de equipos, elegir la más idónea y presentarla en clase</li><li>• Presentar por equipos el proyecto de la materia y debatir al respecto con el grupo</li></ul>
--	---