

1. Datos Generales de la Unidad de Aprendizaje

Nombre de la Unidad de Aprendizaje	Clave	Semestre	Academia a la que pertenece
Introducción al Desarrollo Organizacional	224622	8	Laboral

Carácter (anotar si es Obligatoria, Optativa o Electiva)	Optativa	Tipo (anotar si es Teórico, Práctico o Teórico-práctico)	Teórico – Práctico

Unidad de Aprendizajes antecedentes	Unidad de Aprendizajes consecuentes
Comportamiento Humano en las Organizaciones	Diagnóstico e Intervención Organizacional
Administración de Personal	
Evaluación Psicológica en las Organizaciones	
Optativas del área	

Horas teóricas	Horas prácticas	Total de horas por semana	Semanas por semestre	Total de horas por semestre	Semanas efectivas de clase	Total de horas efectivas de clase	Valor en créditos
2	2	4	16	88	16	64	5.6

Autores del programa	Fecha de elaboración	Fecha de aprobación en Consejo Técnico
Mónica Ayala Mira, Lucía María Dolores Zúñiga Ayala, Rocío ZariñanaHerrejón, Mónica Adriana Vasconcelos Ramírez	Marzo de 2010	Abril de 2010

Revisores del programa	Fecha de revisión	Porcentaje de cambio	Fecha de aprobación en Consejo Técnico
Rocío ZariñanaHerrejón	Marzo de 2014	10%	

2. Perfil académico del docente

Grado académico:	Licenciatura en Psicología o Administración, con conocimientos en Desarrollo Organizacional.
Experiencia mínima requerida:	Por lo menos 2 años como académico en Unidad de Aprendizajes afines y mínimo 2 años de experiencia laboral en el área organizacional o consultoría.

3. Presentación de la Unidad de Aprendizaje

Contextualización de la Unidad de Aprendizaje:

El desarrollo Organizacional es un proceso empleado en el cambio organizacional. Su origen tiene como base cuatro puntos: 1) Laboratorios de sensibilización. 2) Investigación de encuestas y retroalimentación. 3) Investigación – acción. 4) Enfoques sociotécnicos y socioanalíticos.

El Desarrollo Organizacional es un proceso sistemático y planificado, en el cual se introducen los principios y las prácticas de las ciencias del comportamiento en el trabajo, con la meta de incrementar la efectividad individual y de la organización en su totalidad. Su enfoque tiene como fundamento el mejoramiento del funcionamiento organizacional y está orientado a la acción para alcanzar los resultados deseados, pero siempre con base en actividades planeadas (French y Bell, 1996).

El cambio es su palabra clave y, al ser una constante, las organizaciones necesitan de líderes con una visión favorable hacia éste, considerándolo como una oportunidad y no como una amenaza. El desarrollo organizacional apoyado de la figura del consultor acompaña y facilita el camino hacia los objetivos deseados, actuando como agente de cambio.

Ante esta situación, el psicólogo tiene un campo muy amplio de actuación y el compromiso de formarse para ser capaz de comprender la dinámica de las organizaciones así como de planear, coordinar y diseñar programas de intervención y cambio organizacional aplicando tanto técnicas administrativas como de las ciencias del comportamiento para promover

un ambiente de eficiencia y salud organizacional. Es por ello que requiere incorporar en su formación profesional el bagaje teórico - práctico del Desarrollo Organizacional y su enfoque al cambio planeado.

Esta Unidad de Aprendizaje se relaciona directamente con la Unidad de Aprendizaje subsecuente de Diagnóstico e intervención organizacional, así como con las de Administración de personal y Desarrollo de personal, pues proporciona herramientas de análisis útiles en relación con los procesos de las organizaciones.

Propuesta didáctico-metodológica:

Para la revisión de los contenidos de esta asignatura, se trabajará en sesiones de dos horas de duración en las cuales el profesor expondrá los contenidos teóricos del desarrollo organizacional. En cada sesión se discutirán los contenidos con la finalidad de que el estudiante reflexione, analice y comprenda la aplicación de la metodología del Desarrollo Organizacional en los procesos de cambio de estructuras, procesos y comportamientos humanos. Además, los estudiantes realizarán lecturas y resolverán ejercicios extraclase, tratando de identificar y aplicar lo visto en clase.

4. Competencias a desarrollar

Eje curricular

Epistemológico – Metodológico

Competencia genérica:

Técnico - Metodológico

Competencia disciplinar:

Conoce los aspectos básicos del desarrollo organizacional, su historia, valores, fundamentos y la administración de su proceso administrativo con la finalidad de identificar, aplicar y evaluar los procesos de intervención necesarios según la necesidad organizacional para beneficio, mejora o adaptación de los procesos, estructuras o comportamientos humanos.

5. Temas y subtemas

Temas		Subtemas
1	Introducción al Desarrollo Organizacional	1.1 El Campo del Desarrollo Organizacional 1.2 Definición del Desarrollo Organizacional 1.3 Historia del Desarrollo Organizacional 1.4 Valores, Hipótesis y Creencias del Desarrollo Organizacional
2	Teoría y Administración del DO	2.1 Fundamentación del DO 2.2 Administración del proceso del DO 2.3 Investigación – acción y DO.
3	Intervenciones del DO	3.1 Perspectiva General 3.2 Intervenciones de equipo 3.3 Intervenciones conciliatorias intergrupo y de terceras partes 3.4 Intervenciones globales 3.5 Intervenciones Estructurales
4	Consideraciones del DO	4.1 Relaciones entre consultor y cliente

6. Criterios de evaluación.

La evaluación de los alumnos se realizará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 1.- Se aplicarán tres exámenes donde el estudiante reflejará los conocimientos aprendidos del Desarrollo Organizacional.
- 2.- El estudiante realizará reportes de lectura de cada tema antes de ser visto en clase y llevará a cabo resolución de casos dentro del aula y como tarea extraclase.
- 3.- Algunos de los temas serán expuestos por el alumno en equipos de trabajo y evaluado al término de su exposición por el resto del grupo.

A continuación se presentan los porcentajes de evaluación:

CRITERIOS A EVALUAR	PORCENTAJE
Exámenes	30%
Portafolio de evidencias (trabajos en clase, ensayos y tareas extraclase)	40%
Desarrollo de técnicas grupales (Exposiciones, juego de roles, seminarios)	30%
Porcentaje final	100%

7. Fuentes de información.

Básica:

Libros

French, W. y Bell, C. (2000). Desarrollo Organizacional. Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización. México: Prentice Hall. ISBN 0-13-009374-2

Guizar, R. (2013). Desarrollo Organizacional. Cuarta edición. México: McGraw Hill. ISBN 9786071050939

De Faría, F. (2000). Desarrollo Organizacional: Enfoque Integrado. México: Limusa. ISBN 968-18-1535-1

Complementaria:

Libros:

Audirac, C.A. (2008). ABC del Desarrollo Organizacional. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana. ISBN: 968-18-0266-7

Ucero, O. J.M. (2011). Desarrollo organizacional: cultura y cambio. España: ESIC. ISBN: 9788473567442

a) Otros:

Video "Quien se llevó mi queso".

Película "Enredos de Oficina".