



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

1. DATOS GENERALES			
Nombre de la Unidad de Aprendizaje (UA)			Clave de la UA
Desarrollo organizacional			I6494
Modalidad de la UA	Tipo de UA	Área de formación	Valor en créditos
Escolarizado	Curso	Básica Particular	7
UA de pre-requisito		UA simultaneo	UA posteriores
Ninguno		Ninguno	Administración de Personal
Horas totales de teoría		Horas totales de práctica	Horas totales del curso
51		0	51
Licenciatura(s) en que se imparte		Módulo al que pertenece	
Ingeniería Industrial Ingeniería Química		Ingeniería del Estudio del Trabajo	
Departamento		Academia a la que pertenece	
Ingeniería Industrial		Administración y Contabilidad	
Elaboró		Fecha de elaboración o revisión	
Luis Antonio Márquez Frausto Roberto Huerta Orozco		12/12/16	



2. DESCRIPCIÓN		
Presentación		
El curso de “Desarrollo Organizacional” se inscribe en las actividades del segundo semestre del plan de estudios de Ingeniería Industrial y aunque no tiene prerequisites es recomendable que el alumno cuente con conocimientos y habilidades del área administrativa tales como: administración, formación empresarial, psicología industrial, liderazgo, planeación estratégica, entre otras. Se espera que el alumno adquiera y utilice conocimientos, técnicas y actitudes para influir en su entorno organizacional y provocar y conducir el cambio. El desarrollo del curso es principalmente a base de exposiciones de teorías y técnicas de gestión del cambio y resolución de situaciones de caso.		
Relación con el perfil de egreso		
Esta materia, junto con las que integran el módulo de Ingeniería de Estudio del Trabajo, busca generar y fortalecer actitudes de liderazgo con enfoque a la gestión organizacional y emprendurismo sustentable integrando recursos materiales, humanos y económicos.		
Competencias a desarrollar en la UA		
Transversales	Genéricas	Profesionales
Analiza de forma lógica y crítica con soporte metodológico y de forma ordenada, situaciones concretas. Utiliza un lenguaje y comunicación coherente y consistente para emitir opinión, motivar y consensuar, tanto en español como otro idioma. Aprende, acumula, ordena, actualiza y aplica el conocimiento producto de la experiencia.	Gestiona, promueve y lidera el cambio organizacional. Planea la ruta del cambio y establece objetivos. Motiva y promueve la participación en equipo. Incorpora al análisis la visión de largo plazo, sustentabilidad y responsabilidad social.	Formula diagnósticos para establecer la necesidad, profundidad y amplitud del cambio mediante la aplicación de metodologías y técnicas de análisis organizacional. Resuelve situaciones concretas relacionadas con la gestión del cambio y los objetivos organizacionales, considerando la sustentabilidad y responsabilidad social.
Saberes involucrados		
Saber (conocimientos)	Saber hacer (habilidades)	Saber ser (actitudes y valores)
1. Define y reconoce los diferentes tipos de organización. 2. Define y reconoce las áreas y niveles organizacionales. 3. Aprende técnicas de gestión del cambio, promoción de la cultura organizacional colaborativa y gestión del conocimiento. 4. Aprende y aplica técnicas de diagnóstico organizacional 5. Aplica habilidades de liderazgo	1. Se reconoce e integra de forma adecuada a la organización 2. Participa de forma propositiva para reconocer aspectos de mejora y cambio organizacional. 3. Propone, gestiona y evalúa el cambio organizacional. 4. Utiliza técnicas cuantitativas para respaldar la gestión del cambio. 5.- Utiliza conocimientos de administración y planeación estratégica para formular la estrategia de cambio organizacional.	1. Aplica de forma adecuada y oportuna las habilidades de expresión oral y escrita. 2. Ejerce el liderazgo situacional. 3. Comparte y retroalimenta la formación ética en temas específicos de la organización y gestión. 4. Actúa en los diferentes niveles y ámbitos de la organización, reconociendo sus especificidades.
Producto Integrador Final de la UA		



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

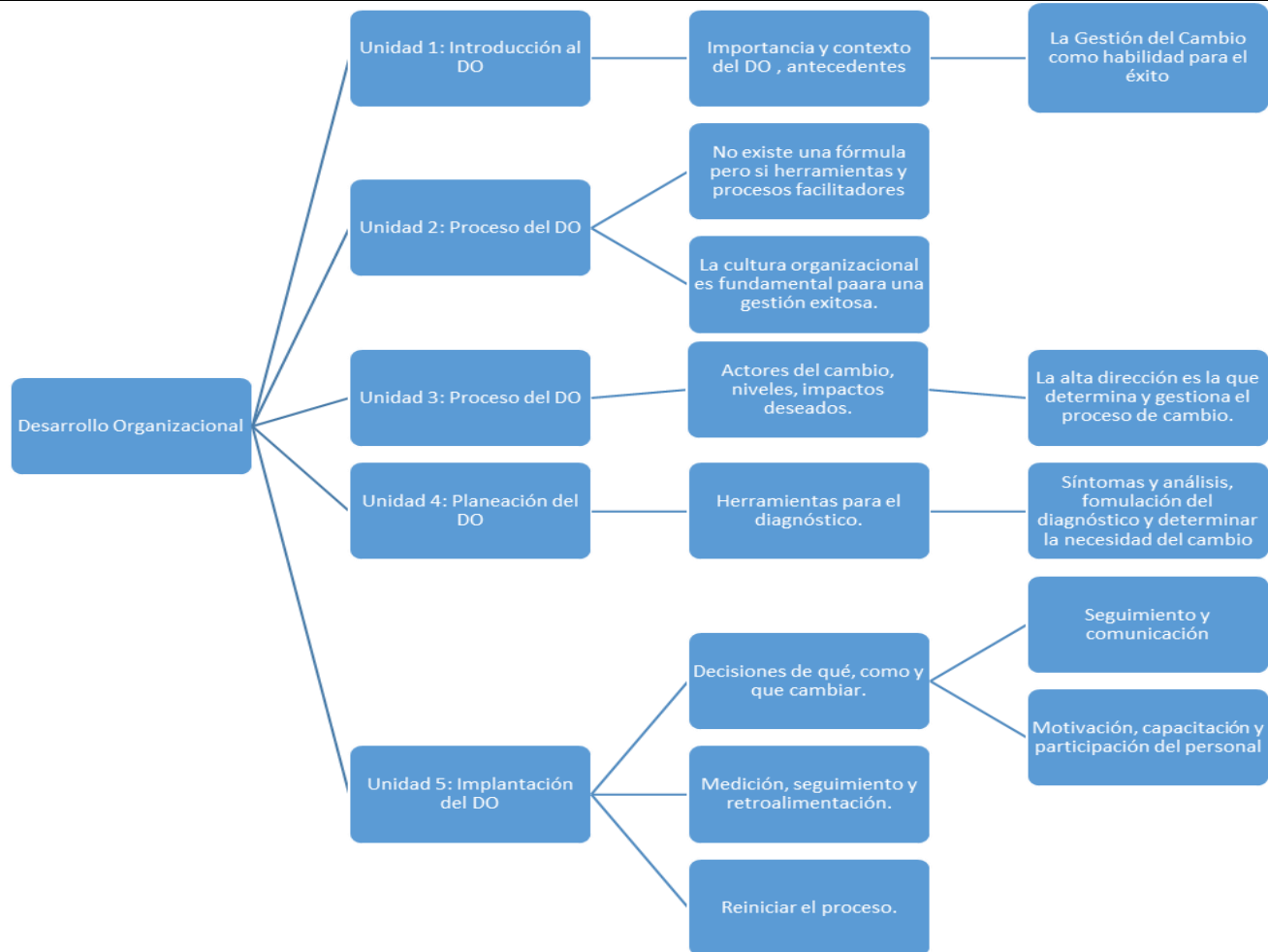
Título del Producto: Documento de Propuesta de mejora y manejo de equipos en la organización.

Objetivo: Formular y conducir, mediante la gestión del cambio, la propuesta de mejora organizacional.

Descripción: Lograr objetivos organizacionales mediante el diagnóstico, análisis y propuesta de cambio organizacional, utilizando técnicas y conocimientos con un sólido soporte conceptual; teniendo en consideración los aspectos de viabilidad, sustentabilidad, largo plazo y responsabilidad social.



3. ORGANIZADOR GRÁFICO DE LOS CONTENIDOS DE LA UA O ASIGNATURA





4. SECUENCIA DEL CURSO POR UNIDADES TEMÁTICAS

Unidad temática 1: Introducción al DO

Objetivo de la unidad temática: Que el alumno conozca las definiciones y términos básicos relacionados con la asignatura, así como la importancia de esta herramienta.

Introducción: En esta unidad el alumno deducirá y recopilará conocimientos previos enlazándolos con definiciones y términos así como el marco conceptual y socio histórico para generar el contexto del curso apoyándose en la resolución de un caso o ejemplo inicial.

Contenido temático		Saberes involucrados		Producto de la unidad temática	
1.1. Conocer el desarrollo histórico del Desarrollo Organizacional 1.2 Administración del cambio (procesos de cambio, resistencia al cambio, fuerzas internas y externas)		CONOCIMIENTOS: 1. Define y reconoce los diferentes tipos de organización. 2. Define y reconoce las áreas y niveles organizacionales. HABILIDADES: 1. Se reconoce e integra de forma adecuada a la organización. VALORES: 1. Aplica de forma adecuada y oportuna las habilidades de expresión oral y escrita.		Reportes orales y escritos de definiciones e ideas de la importancia del DO en perspectiva sociohistórica en las organizaciones. Caso resuelto.	
Actividades del docente	Actividades del estudiante	Evidencia de la actividad	Recursos materiales	y	Tiempo destinado
Detona preguntas de reflexión Realiza lluvia de ideas. Retroalimenta. Formula conclusiones.	Interioriza e integra definiciones y conceptos sobre el DO y su importancia como disciplina organizacional.	Notas de clase del alumno.	Aula equipada. Conexión a internet. Rúbrica de evaluación.		3
Realiza lluvia de ideas. Organiza y presenta temas caso o situación. Aporta y orienta en la resolución del caso. Retroalimenta. Formula conclusiones.	Reflexiona sobre ideas y conceptos. Reflexiona sobre alternativas. Aporta ideas y opiniones en discusión grupal. Formula conclusiones.	Notas de clase del alumno. Reporte de caso.	Aula equipada. Conexión a internet. Sesión complementaria con Herramientas de la plataforma Moodle para caso. Rúbrica de evaluación.		4



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Unidad temática 2: Proceso de Desarrollo Organizacional.				
Objetivo de la unidad temática: Que el alumno conozca el proceso que se sigue para desarrollar un plan de Desarrollo Organizacional, así como el papel y la importancia del agente de desarrollo organizacional en este proceso. Introducción: Se abordarán mediante exposiciones y ejercicios los modelos y etapas del proceso del DO en las organizaciones, también se discutirá la importancia de apoyar el proceso de gestión del cambio y de los equipos de trabajo en el consultor interno o externo.				
Contenido temático		Saberes involucrados		Producto de la unidad temática
2.1. Modelo de Desarrollo Organizacional. 2.2. Etapas de Desarrollo Organizacional. 2.3. Definición e importancia del Consultor o agente de Desarrollo Organizacional.		CONOCIMIENTOS: 3. Aprende técnicas de gestión del cambio, promoción de la cultura organizacional colaborativa y gestión del conocimiento. HABILIDADES: 2. Participa de forma propositiva para reconocer aspectos de mejora y cambio organizacional. VALORES: 2. Ejerce el liderazgo situacional. 3. Comparte y retroalimenta la formación ética en temas específicos de la organización y gestión.		Reportes o ensayos que sintetiza de forma clara los modelos y etapas revisados en el aula, así como de la importancia del consultor en el proceso del DO. Examen escrito resuelto.
Actividades del docente	Actividades del estudiante	Evidencia de la actividad	Recursos materiales y	Tiempo destinado
Plantea preguntas orientadoras. Gestiona y dinamiza grupos. Los orienta hacia el análisis de las organizaciones. Enlaza el conocimiento teórico y práctico mediante la práctica y ejercicios.	Busca datos relevantes del Proceso de Desarrollo Organizacional, destaca las etapas del Desarrollo Organizacional y define los elementos de importancia del Consultor Crea y aplicar modelos de desarrollo Organizacional. Evaluar avance de la unidad, calificación sólo personal	Reportes. Notas de clase. Caso(s) resuelto.	Aula equipada. Conexión a internet. Sesión complementaria con Herramientas de la plataforma moodle para caso.	8
Evalúa.	Responde evaluación escrita.	Examen escrito.	Examen escrito o en línea en plataforma Moodle Conexión a internet.	2



Unidad temática 3: INVESTIGACION Y DIAGNOSTICO

Objetivo de la unidad temática: El alumno conocerá y aplicará las técnicas e instrumentos que son necesarios para el desarrollo de un modelo de Desarrollo Organizacional

Introducción: En esta unidad temática se utilizarán herramientas y técnicas teóricas y metodológicas para diagnosticar y proponer la intervención más adecuada al entorno, recursos y clima laboral de la organización.

Contenido temático		Saberes involucrados	Producto de la unidad temática	
3.1 Modelo de diagnóstico organizacional (sintomatología). 3.2 Técnicas de intervención para la solución de problemas y oportunidades de mejora		CONOCIMIENTOS: 3. Aprende técnicas de gestión del cambio, promoción de la cultura organizacional colaborativa y gestión del conocimiento. 4. Aprende y aplica técnicas de diagnóstico organizacional HABILIDADES 2. Participa de forma propositiva para reconocer aspectos de mejora y cambio organizacional. 3. Propone, gestiona y evalúa el cambio organizacional. ACTITUDES 3. Comparte y retroalimenta la formación ética en temas específicos de la organización y gestión. 4. Actúa en los diferentes niveles y ámbitos de la organización, reconociendo sus especificidades.	Documenta propuestas de técnicas de diagnóstico e intervención.	
Actividades del docente	Actividades del estudiante	Evidencia o de la actividad	Recursos materiales y	Tiempo destinado
Facilita las actividades en clase. Plantea preguntas orientadoras. Gestiona y dinamiza grupos. Los orienta hacia la aplicación de modelos y orienta hacia el uso de herramientas que permitan una correcta intervención en la solución de problemas organizacionales. Enlaza el conocimiento teórico y práctico mediante la práctica y ejercicios.	Busca datos relevantes del Proceso de Desarrollo Organizacional, destaca las etapas del Desarrollo Organizacional y define los elementos de importancia del Consultor.	Reportes. Notas de clase. Caso(s) resuelto	Aula equipada. Conexión a internet. Sesión complementaria con Herramientas de la plataforma moodle para caso.	8
Enlaza el conocimiento teórico y práctico mediante la práctica y ejercicios.	Con base en análisis, elaborar criterios que permitan diagnosticar los elementos que obstaculizan la organización creando los espacios para identificar soluciones.	Examen escrito.	Examen escrito o en línea en plataforma Moodle Conexión a internet.	2
Evalúa	Responde evaluación escrita.			



Unidad temática 4: PLANEACIÓN DEL MODELO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Objetivo de la unidad temática: El alumno conocerá el modelo básico de planeación estratégica, relacionándolo con el modelo de planeación del cambio.

Introducción: Desarrollará la propuesta de planeación del cambio a partir de elementos y aportaciones del proceso administrativo en general y de planeación estratégica en particular.

Contenido temático		Saberes involucrados		Producto de la unidad temática	
4.1 Modelo de Planeación estratégica. 4.2 Fases de la planeación del cambio.		CONOCIMIENTOS: 3. Aprende técnicas de gestión del cambio, promoción de la cultura organizacional colaborativa y gestión del conocimiento. 4. Aprende y aplica técnicas de diagnóstico organizacional 5. Aplica habilidades de liderazgo HABILIDADES: 4. Utiliza técnicas cuantitativas para respaldar la gestión del cambio. 5.- Utiliza conocimientos de administración y planeación estratégica para formular la estrategia de cambio organizacional. ACTITUDES: 3. Comparte y retroalimenta la formación ética en temas específicos de la organización y gestión. 4. Actúa en los diferentes niveles y ámbitos de la organización, reconociendo sus especificidades.		Documenta propuestas planeación del cambio.	
Actividades del docente	Actividades del estudiante	Evidencia de la actividad	Recursos materiales y	Tiempo destinado	
Facilita las actividades en clase. Plantea preguntas orientadoras. Gestiona y dinamiza grupos. Los orienta hacia la aplicación de la planeación estratégica como herramienta de cambio de las organizaciones.	Crea análisis de planeación estratégica, aplica las técnicas de evaluación de oportunidades y aplica fases de planeación del cambio en situaciones específicas, compartiendo experiencias con el resto de la clase. Evalúa aplicación de elementos de planeación y planea el cambio	Reportes. Notas de clase.	Aula equipada. Conexión a internet. Sesión complementaria con Herramientas de la plataforma moodle para caso	2	
Enlaza el conocimiento teórico y práctico mediante la práctica y ejercicios.	Resuelve casos en forma colaborativa y constructiva.	Caso resuelto.	Aula equipada. Conexión a internet. Sesión complementaria con Herramientas de la plataforma Moodle para caso	3	
Evalúa.	Responde evaluación escrita.	Examen escrito.	Examen escrito o en línea en plataforma Moodle	1	



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

			Conexión a internet	
Unidad temática 5: IMPLANTACIÓN DEL MODELO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.				
Objetivo de la unidad temática: El alumno conocerá los diferentes métodos que dentro del Desarrollo organizacional existen, para implantar el cambio Introducción: Con base a los temas previamente revisados, se formulará la propuesta de implantación del cambio y la gestión de equipos de trabajo en la organización.				
Contenido temático	Saberes involucrados		Producto de la unidad temática	
5.1 Modelo de desarrollo en equipos. 5.2 Métodos de desarrollo en equipos. 5.3 Métodos de medición de clima organizacional. 5.4 Métodos para lograr la calidad de las reuniones. 5.5 Métodos para cambiar la calidad en las relaciones humanas.	CONOCIMIENTOS: 5 Aplica habilidades de liderazgo. HABILIDADES: 2. Propone, gestiona y evalúa el cambio organizacional. ACTITUDES: 1. Aplica de forma adecuada y oportuna las habilidades de expresión oral y escrita. 2. Ejerce el liderazgo situacional. 3. Comparte y retroalimenta la formación ética en temas específicos de la organización y gestión. 4. Actúa en los diferentes niveles y ámbitos de la organización, reconociendo sus especificidades.		Documenta la propuesta de cambio organizacional con manejo de equipos.	
Actividades del docente	Actividad del estudiante	Evidencia de la actividad	Recursos materiales y	Tiempo destinado
Facilita las actividades en clase. Plantea preguntas orientadoras. Gestiona y dinamiza grupos. Los orienta hacia la implantación del modelo de Desarrollo Organizacional. . .	Crea análisis de la implantación del modelo de Desarrollo Organizacional, compartiendo experiencias con el resto de la clase. Evalúa la implantación del modelo de Desarrollo Organizacional. Evaluar avance de la unidad, calificación sólo personal	Reportes. Notas de clase.	[Aula equipada. Conexión a internet. Sesión complementaria con Herramientas de la plataforma moodle para caso	8
Enlaza el conocimiento teórico y práctico mediante la práctica y ejercicios	Resuelve caso(s)	Caso resuelto.	Aula equipada. Conexión a internet. Sesión complementaria con Herramientas de la plataforma Moodle para caso	8
Evalúa.	Formula propuesta.	Documento de	Aula equipada.	3



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

		propuesta de mejora y manejo de equipos.	Conexión a internet.	
--	--	---	----------------------	--



5. EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

Requerimientos de acreditación:

Para obtener derecho a evaluación en periodo ordinario el alumno acreditará la asistencia al 80% de las sesiones efectuadas, para obtener derecho a evaluación en periodo extraordinario el alumno acreditará el 60% de asistencia a las sesiones efectuadas; para tener derecho a obtener calificación del curso el alumno deberá obtener por lo menos el 60% del total de la puntuación asignada en las actividades conforme los criterios de evaluación. Para tener derecho a obtener calificación del curso en periodo extraordinario, el alumno y el docente se apegarán a los criterios específicos que establece el reglamento general de evaluación.

Criterios generales de evaluación:

De actividad grupal en el aula: actitud colaborativa y propositiva, trabajo en equipo; contribución a la construcción del conocimiento, tolerancia, comunicación.
De actividad de casos: entrega a tiempo, presentación de forma: carátula con datos de identificación, contenido ordenado, claro y pulcro, enfocado a cumplir criterios de contenido: análisis, síntesis, propuesta, resultado esperado.
De exámenes: conocimiento demostrado.

Evidencias o Productos

Evidencia o producto	Competencias y saberes involucrados	Contenidos temáticos	Ponderación
Reportes orales y escritos de definiciones e ideas de la importancia del DO en perspectiva sociohistórica en las organizaciones. Caso resuelto.	CONOCIMIENTOS: 1. Define y reconoce los diferentes tipos de organización. 2. Define y reconoce las áreas y niveles organizacionales. HABILIDADES: 1. Se reconoce e integra de forma adecuada a la organización. VALORES: 1. Aplica de forma adecuada y oportuna las habilidades de expresión oral y escrita.	1.1. Conocer el desarrollo histórico del Desarrollo Organizacional 1.2 Administración del cambio (procesos de cambio, resistencia al cambio, fuerzas internas y externas)	10%
Reportes o ensayos que sintetiza de forma clara los modelos y etapas revisados en el aula, así como de la importancia del consultor en el proceso del DO. Examen escrito resuelto.	CONOCIMIENTOS: 3. Aprende técnicas de gestión del cambio, promoción de la cultura organizacional colaborativa y gestión del conocimiento. HABILIDADES: 2. Participa de forma propositiva para reconocer aspectos de mejora y cambio organizacional. VALORES: 2. Ejerce el liderazgo situacional. 3. Comparte y retroalimenta la formación ética en temas específicos de la organización y gestión.	2.1. Modelo de Desarrollo Organizacional. 2.2. Etapas de Desarrollo Organizacional. 2.3. Definición e importancia del Consultor o agente de Desarrollo Organizacional.	10%
Documenta propuestas de técnicas de diagnóstico e intervención.	CONOCIMIENTOS: 3. Aprende técnicas de gestión del cambio, promoción de la cultura organizacional colaborativa y	3.1 Modelo de diagnóstico organizacional (síntomatología).	15%



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

	gestión del conocimiento. 4. Aprende y aplica técnicas de diagnóstico organizacional HABILIDADES 2. Participa de forma propositiva para reconocer aspectos de mejora y cambio organizacional. 3. Propone, gestiona y evalúa el cambio organizacional. ACTITUDES 3. Comparte y retroalimenta la formación ética en temas específicos de la organización y gestión. 4. Actúa en los diferentes niveles y ámbitos de la organización, reconociendo sus especificidades.	3.2 Técnicas de intervención para la solución de problemas y oportunidades de mejora	
Documenta propuestas planeación del cambio	CONOCIMIENTOS: 3. Aprende técnicas de gestión del cambio, promoción de la cultura organizacional colaborativa y gestión del conocimiento. 4. Aprende y aplica técnicas de diagnóstico organizacional 5. Aplica habilidades de liderazgo HABILIDADES: 4. Utiliza técnicas cuantitativas para respaldar la gestión del cambio. 5.- Utiliza conocimientos de administración y planeación estratégica para formular la estrategia de cambio organizacional. ACTITUDES: 3. Comparte y retroalimenta la formación ética en temas específicos de la organización y gestión. 4. Actúa en los diferentes niveles y ámbitos de la organización, reconociendo sus especificidades.	4.1 Modelo de Planeación estratégica. 4.2 Fases de la planeación del cambio.	15%
Documenta la propuesta de cambio organizacional con manejo de equipos.	CONOCIMIENTOS: 5. Aplica habilidades de liderazgo. HABILIDADES: 3. Propone, gestiona y evalúa el cambio organizacional. ACTITUDES: 1. Aplica de forma adecuada y oportuna las habilidades de expresión oral y escrita. 2. Ejerce el liderazgo situacional. 3. Comparte y retroalimenta la formación ética en temas específicos de la organización y gestión. 4. Actúa en los diferentes niveles y ámbitos de la organización, reconociendo sus especificidades.	5.1 Modelo de desarrollo en equipos. 5.2 Métodos de desarrollo en equipos. 5.3 Métodos de medición de clima organizacional. 5.4 Métodos para lograr la calidad de las reuniones. 5.5 Métodos para cambiar la calidad en las relaciones humanas.	25%



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Producto final			
Descripción		Evaluación	
Título: Documento de Propuesta de mejora y manejo de equipos en la organización.		Criterios de fondo: Uso adecuado de técnicas y procedimientos de DO aplicado a situaciones concretas aportando propuestas en manejo de equipos, diagnóstico organizacional y cultura organizacional. Criterios de forma: Los establecidos por la Academia de Expresión Oral y Escrita para los documentos de reporte y ensayo.	Ponderación
Objetivo: Formular y conducir, mediante la gestión del cambio, la propuesta de mejora organizacional.			25%
Caracterización Lograr objetivos organizacionales mediante el diagnóstico, análisis y propuesta de cambio organizacional, utilizando técnicas y conocimientos con un sólido soporte conceptual; teniendo en consideración los aspectos de viabilidad, sustentabilidad, largo plazo y responsabilidad social.			
Otros criterios			
Criterio		Descripción	Ponderación
Desempeño en el aula		Participación y aportaciones tanto en lo individual como en actividades grupales, durante las sesiones presenciales.	5%
			%
			%

6. REFERENCIAS Y APOYOS				
Referencias bibliográficas				
Referencias básicas				
Autor (Apellido, Nombre)	Año	Título	Editorial	Enlace o bibliotecar virtual donde esté disponible (en su caso)
1- AUDIRAC CAMARENA, CARLOS AUGUSTO DE LEON ESTAVILLO, VERONICA DOMINGUEZ GONZALEZ, ALBERTO LOPEZ GARCIA, MARIA ELENA PUERTA NEGRETE, LOURDES ISABEL	2007	ABC del Desarrollo Organizacional	Trillas	
RAFAEL GUIZAR MONTÚFAR	2008	Desarrollo Organizacional	McGraw Hill	



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

		Principios y aplicaciones		
WENDELL L. FREENCH, CECIL H. BELL, JR.		Desarrollo Organizacional	Pearson	
Referencias complementarias				
JORGE A. HERNÁNDEZ PALOMINO, MANUEL GALLARSO, JOSÉ DE J. ESPINOZA MEDINA		Desarrollo Organizacional	Pearson	
Apoyos (videos, presentaciones, bibliografía recomendada para el estudiante)				
Unidad temática 1: Para encuadre del curso: https://www.youtube.com/watch?v=JpSG3F7ISkk				
Unidad temática 2: Para encuadre del tema: https://www.youtube.com/watch?v=LFak4YS_tpQ				
Unidad temática 3: Para encuadre del tema: http://dounesr.blogspot.mx/2008/07/principios-y-daagnostico-general-del.html https://www.youtube.com/watch?v=ayPdDqQ1qU0				
Unidad temática 4: Para encuadre del tema: https://www.youtube.com/watch?v=o_jhKE3b5CQ				
Unidad temática 5: Para encuadre del tema: https://www.youtube.com/watch?v=zxfs2FibRvA				