



**Universidad Tecnológica de la Mixteca**  
**Clave DGP 200089**  
**Licenciatura en Ciencias Empresariales**

## Programa de Estudios

NOMBRE DE LA ASIGNATURA		
DESARROLLO ORGANIZACIONAL		
SEMESTRE	CLAVE DE LA ASIGNATURA	TOTAL DE HORAS
OCTAVO	053081	85
OBJETIVO(S) GENERAL(ES) DE LA ASIGNATURA		
El alumno comprenderá la importancia del cambio organizacional y adquirirá los conocimientos necesarios para hacer un diagnóstico organizacional, detectar áreas de oportunidad y aplicar las teorías y técnicas de intervención del Desarrollo Organizacional (DO) dentro de la empresa.		
TEMAS Y SUBTEMAS		
<b>1. INTRODUCCIÓN AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL</b> 1.1Definición y características del Desarrollo Organizacional 1.2El Desarrollo Organizacional objetivos y valores 1.3Campo de Acción del Desarrollo Organizacional 1.4Evolución Histórica del Desarrollo Organizacional 1.5El Desarrollo Organizacional en el extranjero 1.6Evolución del Desarrollo Organizacional en México		
<b>2. CAMBIO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL</b> 2.1Concepto de cambio 2.2Tipos y proceso de cambio 2.3Paradigmas y razones de la resistencia al cambio 2.4Manifestaciones de la resistencia al cambio 2.5Estrategias de cambio 2.6Acciones para disminuir la resistencia al cambio 2.7Condiciones que favorecen el cambio 2.8Aspectos más difíciles de cambiar 2.9Los modelos de cambio 2.9.1Modelo de Kurt Lewin 2.9.2Modelo de planeación 2.9.3Modelo de investigación-acción 2.9.4Modelo de cambio planeado		
<b>3. EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DESDE EL ENFOQUE SISTÉMICO</b> 3.1Concepto y caracterización de la Teoría de Sistemas 3.2Relación del Desarrollo Organizacional con la Teoría de Sistemas 3.3Diagnóstico del sistema organizacional a partir de la Teoría de Sistemas 3.4Modelo de sistemas de Rensis Likert 3.5Fuerzas impulsoras y fuerzas restrictivas		
<b>4. PROCESO DE CONSULTORÍA</b> 4.1Definición y tipos de consultoría 4.2Cuándo y para qué se contrata o solicita un servicio de consultoría 4.3Funciones de un consultor 4.4Habilidades de un consultor 4.5Ventajas y desventajas de un consultor interno y externo		



## **5.FASES DEL PROCESO DE CONSULTORÍA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

- 5.1Contacto
- 5.2Contrato
- 5.3Diagnóstico
  - 5.3.1Modelos para llevar a cabo el diagnóstico organizacional
  - 5.3.2Métodos para recolección de información
  - 5.4Deteción de áreas de oportunidad

## **6.PLANEACIÓN DE LA ACCIÓN**

- 6.1Elección de técnicas de intervención acordes a las áreas de oportunidad detectadas
- 6.2Definición de intervención y sus enfoques
- 6.3Tipos de intervenciones organizacionales
  - 6.3.1Intervenciones en procesos humanos
  - 6.3.2Intervenciones tecnoestructurales
  - 6.3.3Intervenciones estratégicas

## **7.IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS INTERVENCIONES**

### **ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**

Exposición por parte del profesor, empleando pizarrón y cañón. Lecturas de conceptos que profundicen lo abordado en clases, para propiciar la participación de los alumnos. Entrega de reportes de lectura

### **CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN**

Al inicio del curso el profesor indicará al alumno el procedimiento de evaluación, que debe comprender tres exámenes parciales que promedian el 50% de la calificación global y un examen final que aporta el otro 50%.

### **BIBLIOGRAFÍA (TIPO, TÍTULO, AUTOR, EDITORIAL Y AÑO)**

Básica:

1. A B C del Desarrollo Organizacional. Audirac, C. et al. México: Trillas. 2000.
2. Desarrollo Organizacional: principios y aplicaciones. Guizar, Rafael. 3<sup>a</sup>. Ed. México: Mc Graw Hill. 2008.
3. Desarrollo Organizacional. French, Wendell, L. 6<sup>a</sup>. Ed. México: Mc Graw Hill Interamericana. 2007.
4. El arte de gestionar los cambios. Seller, Robert. México: Grijalbo.

Consulta:

1. Desarrollo Organizacional, la alternativa para el siglo XXI. Gonzalez, Cornejo, Aurelio. México: PAC, S.A de C.V. 2000.
2. Desarrollo organizacional y cambio. 8<sup>a</sup>. Cummings, T. y Worley, C. Ed. México: CENGAGE Learning. 2007.
3. Comportamiento organizacional. Griffin, R. 12<sup>a</sup>. Ed. México: CENGAGE Learning. 2017.
4. Comportamiento Organizacional. Robbins, Stephen P. México: Prentice Hall Hispanoamer. 2001.

### **PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE**

Estudios de maestría o doctorado en administración o áreas afines; experiencia deseable en puestos relacionados con el desarrollo organizacional.

Vo. Bo.



AUTORIZÓ

L.E. FRANCISCA A. SÁNCHEZ MEZA DR. AGUSTIN SANTIAGO ALVARADO  
JEFA DE CARRERA DE LA LIC. EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS  
EMPRESARIALES VICE-RECTOR ACADÉMICO