

SYLLABUS DE COMPETENCIAS TÉCNICAS GENERALES

SÍLABO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS

Carrera Profesional	:	Administración de Empresas
Modulo	:	Gestión Administrativa
Unidad Didáctica	:	Desarrollo Organizacional
Créditos	:	2
Semestre	:	II
Nº de Horas Semanales	:	02
Nº de Horas Semestrales	:	36

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional, es de naturaleza teórica y práctica, tiene por propósito gestionar procesos de cambios planeados orientados al desarrollo de las organizaciones, grupal e individual para aplicar y mejorar la cultura y clima organizacional, velando por la competitividad empresarial que permita hacer frente a un entorno global de los negocios.

Organiza sus contenidos en las siguientes unidades de aprendizaje: I. El entorno de los negocios y la competitividad global. II. El desarrollo organizacional como herramienta de gestión gerencial. III. Cultura, clima y cambio organizacional. IV. Estrategias de intervención en el cambio organizacional.

III. COMPETENCIA DE ASIGNATURA

Identifica y utiliza herramientas modernas de gestión del cambio organizacional, aplicando los principios y procesos para planificar, diseñar, administrar y controlar modelos de gestión empresarial; así como también para innovar, formular y desarrollar soluciones orientadas al cambio y mejora organizacional para satisfacer las demandas de la organización.

IV. CAPACIDADES

- Identifica el entorno altamente competitivo y globalizado, asumiendo una actitud innovadora, creativa y conociendo la importancia de la globalización y su efecto en las organizaciones.
- Reconoce e Internaliza la importancia, significado, características y valores del Desarrollo Organizacional, así como el uso de las herramientas de gestión y optimización del cambio organizacional.
- Aplica estrategias de la implantación del DO en las organizaciones, valorando la agenda del cambio organizacional, como estrategia fundamental en optimizar la calidad de vida de las organizaciones.
- Diseña instrumentos para evaluar el clima y cultura organizacional para desarrollar su capacidad crítica y analítica y enfrentar eficazmente la intervención en la mejora organizacional.

V. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD I: EL ENTORNO DE LOS NEGOCIOS Y LA COMPETITIVIDAD GLOBAL					
CAPACIDAD: Identifica el entorno altamente competitivo y globalizado, asumiendo una actitud innovadora, creativa y conociendo la importancia de la globalización y su efecto en las organizaciones.					
Semana	Actitudes		Estrategias de Aprendizaje	Horas	
	Contenidos Conceptuales				Contenidos Procedimentales
1	Los cambios en un mundo globalizado.: Las tres fuerzas del cambio Futuro. Las nuevas condiciones en el mundo de los negocios. Respuestas potenciales a los Cambios del entorno		Aplica y compara los cambios producidos. Maneja estrategias para enfrentar cambios. Discute en grupo las lecturas	Clase magistral	3
				Conferencia dialogada	2

SYLLABUS DE COMPETENCIAS TÉCNICAS GENERALES

2	La globalización y sus efectos en las organizaciones: Tipos de globalización. Ventajas y desventajas de la globalización. Características de las empresas exitosas	Procesa información respecto a los tipos de globalización y sus efectos en las organizaciones.	Dinámica de grupos	3
			Demostración	2
3	Desarrollo y aplicación de los nuevos enfoques en la administración para promover el cambio y la gestión de personas, outplacement, mentoring, coaching, empowerment, kaizen, reingeniería, downsizing	Aplica técnicas y prácticas de las nuevas corrientes en resolver problemas humanos	Técnicas participativas	3
			Exposición dialogada	2
4	El comportamiento humano en la empresa: Historia del DO. Porqué apoyarse en el DO. Condiciones que dieron origen al DO. Conceptos de DO. Aportes de otras disciplinas	Analiza la importancia del DO. Evalúa la importancia y aporte de otras disciplinas y herramientas para el desarrollo de las organizaciones	Análisis documental bibliográfico	3
			Demostración	2
Referencias:				
<ul style="list-style-type: none"> • Chiavenatto, I. (2000). <i>Administración de Recursos Humanos</i>. México: Edit. McGraw Hill. • Bennis, W. G. (1973). <i>Desarrollo Organizacional.- su naturaleza, sus orígenes y perspectivas</i>. Fondo Educativo Interamericano. • Fordyce, J. K. y Weil, R. (1976): <i>Métodos de Desarrollo Organizacional para Ejecutivos</i>. Fondo Educativo Interamericano. 				

UNIDAD II: EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN GERENCIAL

CAPACIDAD: Reconoce e Internaliza la importancia, significado, características y valores del Desarrollo Organizacional, así como el uso de las herramientas de gestión y optimización del cambio organizacional.

Semana	Actitudes		Estrategias de Aprendizaje	Horas
	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa • Conducta ética 			
	Contenidos Conceptuales	Contenidos Procedimentales		
5	Condiciones básicas que dieron origen al DO. Significado del DO. Clasificación del DO en su esencia. Objetivos fundamentales del DO	Explica las condiciones que dieron origen al DO y aplican los conocimientos a través de las herramientas del DO	Análisis documental bibliográfico	3
			Demostración	2
6	Principios del DO. Valores de DO. Necesidad de cambio en las organizaciones	Conoce lo que implica cambio tanto en las personas como en las organizaciones	Dinámica de grupos	3
			Solución de problemas	2
7	Problemas actuales con la nueva fuerza laboral. Dos métodos clásicos: Rotación de directivos o cambios decretados. Acciones previas: Sensibilización de los directivos y la gente de la organización. Planeamiento estratégico del DO. Cambio Planeado: Estrategias y pasos, limitaciones. Modelos de cambio organizacional	Reconoce la actuación de los directivos en crear las condiciones básicas para la implantación de cambios y maneja los modelos de cambio organizacional	Aplicación de criterios e indicadores	3
			Técnicas participativas	2
8	Evaluación Parcial		Solución de casos	3
			Solución de problemas	2

SYLLABUS DE COMPETENCIAS TÉCNICAS GENERALES

Referencias:

- BECKARD (1980). Desarrollo Organizacional Estrategias y Modelo Editorial Fondo Educativo interamericano
- Bennis, Warren G. (1969): Desarrollo Organizacional.- su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. Fondo Educativo Interamericano, 1973.
- DAVIS, K. & NEWSTROM, J. (2002). “Comportamiento humano en el trabajo”. Mc. Graw Hill Interamericana. México.
- DE FARIA MELLO, FERNANDO ACHILLES (1995). “Desarrollo organizacional: Enfoque integral”. LIMUSA. México DF. 181 p.
- ESLAVA, EDGAR. (2008). Empowermet en la gestión gerencial. Revista de Visión Humana de Panamá.
- FLORES, J. (1999). “El comportamiento humano en las organizaciones”. UP. Lima.
- FRENCH, W & BELL, C. (1996). “Desarrollo organizacional”. Diana. México.
- GUIZAR, R. (1998). “Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones”. Mc. Graw Hill Interamericana Editores SA de CV. Santa Fe de Bogo
- LAWRENCE LORCH(1975) Desarrollo organizacional : Diagnostico y Perspectivas
- ROBBINS, STEPHEN Comportamiento Organizacional Edit. Prentice, México 1998
- TESSIER, ROGER & TELLIER, YVAN (1990). “Changement planifié et développement des organisations”. PUQ. Québec. 320 p.

UNIDAD III: CULTURA, CLIMA Y CAMBIO ORGANIZACIONAL

CAPACIDAD: Aplica estrategias de la implantación del DO en las organizaciones Valorando la agenda del cambio organizacional, como estrategia fundamental en optimizar la calidad de vida de las organizaciones.

Semana	Actitudes		Estrategias de Aprendizaje	Horas	
	Contenidos Conceptuales				Contenidos Procedimentales
9	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Elija un elemento. 		Reconoce las estrategias gerenciales para la implantación del DO y maneja los pasos para implantar el DO	Aplicación de criterios e indicadores	3
	La Gerencia en la implantación del DO. Organización congelada, deducciones de grupo. Pasos para la implantación del DO. La consultoría de proceso: Papel del consultor. Campos de ayuda para el DO			Exposición dialogada	2
10	Prospectiva y sobrevivencia empresarial. ¿Cómo se originan los cambios. Tipos de cambio. Planeación y Administración del cambio. Métodos para generar el cambio organizacional.		Desarrolla una visión amplia respecto a los cambios, reconociendo métodos de planeación del cambio.	Análisis documental bibliográfico	3
	Etapa de compromiso del cambio. Coalición orientadora. Sentido de propósito. Modelos de comportamiento: Determinismo y libertad EOR			Demostración	2
11	¿Por qué y para qué una cultura?. Cultura organizacional. Tipos de cultura organizacional. Funciones de la cultura. Como se forma la cultura. Técnicas para cambiar la cultura		Reconoce la importancia de la cultura como estrategia de competitividad, aplicando criterios para propender a un cambio de actitud para cambiar la cultura	Solución de casos	3
				Trabajo en equipo	2
12				Análisis documental bibliográfico	3
				Trabajo en equipo	2

Referencias:

- ROBBINS, S. (1999). “Comportamiento organizacional”. Prentice-Hall. México.
- CAMPOVERDE, JOSE – Eficacia con D.O. Edit. Técnico Científica S.A. Perú Edit. Apoyo, Lima 1995
- CHIAVENATTO, IDALBERTO.(2000). Administración de Recursos Humanos Edit. Mc Graw Hill, México.
- KOLB, DAVID A.; RUBIN, IRWIN M. & MCINTYRE, JAMES M. (1993). “Psicología de las organizaciones: una aproximación experimental”. Prentice-Hall. México DF. 268 p.
- MARÍN, JOSÉ MARIA; MELGAR, ARMANDO & CASTAÑO, CARLOS (1990) “Teoría y técnicas de desarrollo organizacional”. Organización Panamericana de la Salud. Guatemala. 200 p. (Serie Documentos Técnicos).
- WING SUE, DERAL; CARTER, ROBERT T.; CASAS, J. MANUEL; FOUAD, NADYA A.; IVEY, ALLEN E.; JENSEN, MARGARET; LA FROMBOISE, TERESA; MANESE, JEANNE E.; PONTEROTTO, JOSEPH G. & VÁSQUEZ NUTALL, ENA (1998). “Counseling competencias. 4 Individual and organizational development: Multicultural aspect of counseling”. Sage Publications

SYLLABUS DE COMPETENCIAS TÉCNICAS GENERALES

UNIDAD IV: ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL					
CAPACIDAD: Diseña instrumentos para evaluar el clima y cultura organizacional para desarrollar su capacidad crítica y analítica y enfrentar eficazmente la intervención en la mejora organizacional.					
Semana	Actitudes		Estrategias de Aprendizaje	Horas	
	Contenidos Conceptuales				Contenidos Procedimentales
13	<ul style="list-style-type: none"> Tolerancia y democracia Conducta ética 		Aplicación de criterios e indicadores	3	
	Clima laboral. Factores determinantes del clima. Importancia del clima laboral. Características del clima laboral. Tipos de clima laboral. Importancia del clima en las organizaciones		Reconoce la importancia del clima para el rendimiento organizacional y describe las características del clima laboral	Demostración	2
14	Estrategias e gestión del clima. Estudio del Clima Laboral: Encuestas, cuestionarios. Uso de software en investigación del Clima. The Great Place to work		Diseña una encuesta para evaluar el clima laboral y maneja el software de calificación de la encuesta.	Dinámica de grupos	3
				Solución de casos	2
15	Historia de consultoría de procesos y definición de las intervenciones en DO. Instrumentos de consultoría en DO. Clases de intervenciones: Personas y procesos		Reconoce como se Aplica los instrumentos de consultoría.	Aplicación de criterios e indicadores	3
	Estrategia de intervención en el factor humano. Áreas de aprendizaje para las personas. Barreras personales e intergrupales. Técnicas para la dinámica de grupos. Modelo de sistemas de Lickert		Reconoce el aporte de las personas para el éxito del DO y maneja una dinámica grupal	Consideración de estándares	
16				Análisis documental bibliográfico	2
				Trabajo en equipo	
16	Examen Final			Inducción	03
				Estudio de casos	02

Referencias:

- BOISVERT, MAURICE (1980). "La qualité de la vie au travail". Agence d'Arc. Québec. 461 p.
- GIBSON, J., IVANCEVICH, J. & DONNELLY, J. (2001). "Desarrollo organizacional". Mc. Graw Hill Interamericana de Chile Ltda. Santiago.
- LUBIN, BERNARD; GOODSTEIN, LEONARD D. & LUBIN, ALICE W. (1979). "Organizational change: Cases in organizational development". Lawrence Erlbaum. NewYork.
- MARÍN, JOSÉ MARIA; MELGAR, ARMANDO & CASTAÑO, CARLOS (1990) "Teoría y técnicas de desarrollo organizacional". Organización Panamericana de la Salud. Guatemala. 200 p. (Serie Documentos Técnicos).
- SCHEIN, EDGAR H. (1993). "Psicología de la organización". Prentice-Hall. México DF. 252 p.
- SOTO, E. (2001). "Comportamiento organizacional, impacto de las emociones". Thomson Editores SA de CV. México.

VI. METODOLOGÍA:

Para el desarrollo de las actividades de aprendizaje, se hará uso de la metodología activa. Los procedimientos didácticos a emplearse son los siguientes:

- Clases Teóricas: Con exposición por parte del profesor y la participación del alumno
- Práctica: Se irán resolviendo casos de estudio empresarial y/o prácticas dirigidas, según el tema teórico tratado.
- Asesoría: Se asesorará la resolución apropiada de los casos de estudio empresarial y/o prácticas dirigidas.
- La Comunicación entre Docente y estudiante en la modalidad virtual será: SINCRONA y ASINCRONA.

Para la primera se utilizara las sgtes herramientas digitales:

- Plataforma Google Classroom
- Correo Electronico Corporativo

SYLLABUS DE COMPETENCIAS TÉCNICAS GENERALES

- c) Mensajes via gupos Whatsapp de U.D
- d) Formulacion en linea mediante el aplicativo Google Forms.

VII. EVALUACIÓN

Requisitos de aprobación:

- La escala de calificación es vigesimal y el calificativo mínimo es de Trece (13). En todos los casos la fracción 0.5 o más se considera como una unidad a favor del estudiantes.
- El estudiante que en la evaluación de una o más Capacidades Terminales programadas en la Unidad Didáctica (Asignatura), obtenga nota desaprobatoria entre Diez (10) y Doce (12), tiene derecho a participar en el proceso de recuperación antes de la culminación de la Unidad Didáctica.
- El estudiante que después de realizado el proceso de recuperación dentro de las 18 semanas obtuviera nota menor a Trece (13) desaprueba la misma, por tanto repite la unidad didáctica.
- El estudiante que acumulara inasistencias, injustificadas en número igual o mayor al 30% del total de horas programadas en la Unidad Didáctica será desaprobado en forma automática connota cero (00).

Obtención del promedio:

$$\text{PRM UD} = \frac{\text{CE1} + \text{CE2} + \dots + \text{CEn}}{n.}$$

CE = Criterio de Evaluación

CT = Capacidad Terminal

UD = Unidad Didáctica

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN COMPLEMENTARIAS

9.1. Fuentes bibliográficas

- ALIAGA, C. (1999). "Comportamiento organizacional". USMP. Lima.
- Blake, R. y Mouton, L (1976). El Modelo de cuadro organizacional para ejecutivos. México: Fondo educativo Interamericano, S.A.
- Burke, W.Warner. (1988). Desarrollo Organizacional. Punto de vista normativo. Bogotá: addison-wesley.
- CAPOVERDE AYRES, JOSE .(1988) "Eficacia en DOEditorial técnica científica – Lima Perú
- DAVIS, K. & NEWSTROM, J. (2002). "Comportamiento humano en el trabajo". Mc. Graw Hill Interamericana. México.
- DE FARIA MELLO, FERNANDO ACHILLES (1995). "Desarrollo organizacional: Enfoque integral". LIMUSA. México DF. 181 p.
- ESLAVA ARNAO, EDGAR (2008) Coaching en la gestión del Capital Humano Revista de Visión Humana de Panamá
- ESLAVA ARNAO, EDGAR (2008) Empowerment en la gestión gerencial. Revista de Visión Humana de Panamá
- FRENCH, Wendell L. and BELL, Cecil H. Jr. (1995). Desarrollo Organizacional. Aportaciones de las ciencias a la conducta para el mejoramiento de la organización. Editorial Pearson Education. México.
- FLORES, J. (1999). "El comportamiento humano en las organizaciones". UP. Lima.
- GALBRAITH, JAY (1973): Planificación de Organizaciones. Fondo Educativo Interamericano, 1977.
- GIBSON, J., IVANCEVICH, J. & DONNELLY, J. (2001). "Desarrollo organizacional". Mc. Graw Hill Interamericana de Chile Ltda. Santiago.
- GUIZAR, R. (1998). "Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones". Mc. Graw Hill Interamericana Editores SA de CV. Santa Fe de Bogotá.

Carabayllo, Agosto del 2017