

UNIVERSIDAD NACIONAL - CAMPUS OMAR DENGÓ HEREDIA COSTA RICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES - INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
PROGRAMA ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROGRAMA DEL CURSO: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CODIGO:	ETE521
NOMBRE DEL CURSO:	Desarrollo Organizacional
GRUPO:	01
CREDITOS:	3.0
NATURALEZA:	Teórico – Práctico
NIVEL DE CARRERA:	Licenciatura en Administración
PERIODO:	Segundo Ciclo 2009
HORAS PRESENCIALES POR SEMANA:	3.0
HORAS DE ESTUDIO INDEPENDIENTE:	5.0
HORAS DE PRÁCTICA POR SEMANA Y EXTRACLASE:	1.0
HORARIO Y LUGAR DE ATENCIÓN EL ESTUDIANTE:	Martes de 6:00 pm. a 7:00 pm. Biblioteca Joaquín García Monge
ASISTENCIA:	<u>Obligatoria</u>
NOMBRE DEL PROFESOR QUE IMPARTE EL CURSO:	M.Sc. Gustavo A. Díaz García Tel: 2287-0309 / 2287-0087 ext 309 Correo electrónico: gdiaz@racsa.co.cr

DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Se pretende que el estudiante adquiera los conocimientos necesarios para la utilización de los instrumentos y metodologías básicas para la formulación, desarrollo y evaluación de diagnósticos organizacionales para la implementación de programas de desarrollo organizacional, tanto en las organizaciones públicas como en las privadas. El estudiante realizará prácticas que le ayuden a familiarizarse con el empleo de las metodologías para la implementación de programas de desarrollo organizacional, congruentes con la estrategia empresarial de la organización.

OBJETIVO GENERAL

Establecer los conceptos teórico - prácticos que le permitan al estudiante diseñar, perfeccionar y evaluar el concepto de desarrollo organizacional, en organizaciones de naturaleza pública y privada; pudiendo adecuar las condiciones empresariales y su capital humano al contexto cambiante en que se desenvuelve la organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la importancia del desarrollo organizacional como herramienta de diagnóstico, intervención y adecuación de la estrategia, el capital humano y la estructura de una empresa.
- Desarrollar la importancia de la planificación estratégica, como eje para la implementación de un programa integrado de desarrollo organizacional que le permita mantener esquemas competitivos de gestión.
- Explorar los principales cambios sufridos por la Gerencia del Factor Humano, incluyendo el desarrollo organizacional como herramienta para la gestión del capital humano de cara a los cambios del contexto.
- Establecer los aspectos más relevantes de un adecuado diagnóstico organizativo, de previo a operacionalizar un cambio organizacional.
- Abordar algunos modelos de operacionalización de cambio, a través de los Modelos Conceptuales de la Teoría Administrativa.

METODOLOGÍA DEL CURSO

El curso se desarrollará bajo un enfoque teórico-práctico, combinando la explicación magistral del profesor y el trabajo en equipo de los estudiantes para el desarrollo y aplicación de los conocimientos abordados, un trabajo práctico, la proyección y discusión de videos atinentes al curso y el análisis de casos.

CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS DEL CURSO.

I. El diagnóstico organizativo.

- La importancia del diagnóstico organizativo en las organizaciones.
- La identificación de las situaciones problemáticas y sus efectos.
- Microanálisis y microanálisis.
- Los planos para el diagnóstico organizativo: organizativo dinámico, funcional, estructural, comportamental y ambiental.
- El diagnóstico organizativo y su relación con el Desarrollo Organizacional.
- Diagnóstico, prognosis, conclusiones e identificación de recomendaciones.

II. Desarrollo Organizacional.

- Definición e importancia del Desarrollo Organizacional en el contexto de la consecución de los objetivos estratégicos de una organización.
- La identificación y recolección de información.
- El diagnóstico organizativo: diagnóstico, planeación de la acción, implementación de la acción, evaluación.
- El proceso integrado de la intervención organizacional.
- Modelos de D.O. relacionados con los cambios estructurales: métodos de operación, cambios de productos/servicios, reestructuraciones, ambiente de trabajo.
- Modelos de D.O. relacionados con los cambios de comportamiento: desarrollo de equipos de trabajo, información y comunicación, análisis transaccional, reuniones de confrontación, tratamiento de conflictos intergrupales, laboratorios de sensibilidad, managerial grid.

III. Gestión del proceso de cambio.

- La importancia del cambio para las organizaciones.
- La necesidad de prever y gerenciar el cambio organizacional.
- El cambio evolutivo, revolucionario y sistemático.
- Los factores internos y externos que generan el cambio.
- Alineamiento organizacional, Desarrollo Organizacional y la transición del cambio.
- La resistencia al cambio y los mecanismos para minimizar su impacto en la organización.
- Comunicación, información y formación del talento humano.

IV. Modelos de Diagnóstico Organizativo.

- El Modelo de Diagnóstico Organizativo de Investigación Científica.
- El Modelo de Diagnóstico Organizativo Organización y Métodos.
- El Modelo de Diagnóstico Organizativo de Comparación por Funciones.
- El Modelo de Diagnóstico Organizativo Teoría General de Sistemas.
- El Modelo de Diagnóstico Organizativo de Ernest Dale.
- El Modelo de Diagnóstico Organizativo de Milton Esman y Hans Blaise.
- El Modelo de Diagnóstico Organizativo de Larry Greiner.
- El Modelo de Diagnóstico Organizativo de Richard Hall.

V. Estrategias de Intervención para Desarrollo Organizacional y Reconversión del Talento Humano.

- Gestión y desarrollo de equipos de trabajo (team building – Matricial – procesos - proyectos).
- Gestión estratégica de la formación y capacitación.
- Formulación de planes estratégicos y operativos de capacitación y formación.
- Análisis transaccional.
- Gestión de conflictos, confrontación y negociación organizacional.
- Mentoring, coaching y Managerial grid.
- Gestión de pasantías y rotación de labores.

VI. Modelos Teórico Conceptuales complementarios del Desarrollo Organizacional.

- Tendencias Administrativas.
- Nuevos marcos de gestión y control.
- Marcos de gestión basados en mejores prácticas.

METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL CURSO

- 50% Dos exámenes parciales de 25% cada uno.
- 30% Investigación y exposición de un tema asignado por el profesor.
- 10% Caso gerencial No. 1.
- 10% Caso gerencial No. 2.

METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DEL TEMA ASIGNADO POR EL PROFESOR

- Portada: nombre de la universidad, facultad, escuela, programa académico, nombre del curso, nombre del profesor, nombre completo de los miembros del equipo de trabajo y fecha.
- Nombre completo y características del tema.
- Justificación e importancia del tema.
- Objetivo general y objetivos específicos.
- Aplicación práctica en el entorno de las organizaciones.
- Ventajas & desventajas.
- Conclusiones y recomendaciones.
- Presentación ejecutiva y respaldo CD para todo el grupo.
- Bibliografía y fuentes de consulta, utilizando modelo APA, eje: Luther William (2001). The Marketing Plan. Amacom Editorial. Estados Unidos.

CRONOGRAMA PROPUESTO

Fecha	Temática que se abordará	Responsable
30-07-09	Entrega de contenidos programáticos del curso	Profesor
06-08-09	Diagnóstico organizativo	Profesor
13-08-09	Desarrollo organizacional	Profesor
20-08-09	Gestión del proceso de cambio	Grupo No. 1
27-08-09	Modelo diagnóstico organizativo: investigación científica	Grupo No. 2
03-09-09	Modelo diagnóstico organizativo: organización y métodos	Grupo No. 3
10-09-09	Modelo diagnóstico organizativo: Teoría General de los Sistemas / Comparación por Principios	Grupo No. 4
17-09-09	Modelo diagnóstico organizativo: Ernest Dale / Richard Hale	Grupo No. 5
24-09-09	PRIMER EXAMEN PARCIAL	Profesor
01-10-09	Modelo diagnóstico organizativo: Esman & Blaise / Larry Greiner	Grupo No. 6
08-10-09	Estrategias de intervención organizacional: Gestión de Equipos de Trabajo.	Grupo No. 7
15-10-09	Estrategias de intervención organizacional: Gestión de la Formación y la Capacitación.	Grupo No. 8
22-10-09	Estrategias de intervención organizacional: Análisis Transaccional.	Grupo No. 9
29-10-09	Estrategias de intervención organizacional: Conflictos, Confrontación y Negociación Organizacional.	Grupo No. 10
05-11-09	Estrategias de intervención organizacional: Mentoring, Coaching, Managerial Grid.	Grupo No. 11
12-11-09	Estrategias de intervención organizacional: Pasantías, Rotación de Labores y Laboratorios de Sensibilidad.	Grupo No. 12
19-11-09	SEGUNDO EXAMEN PARCIAL	Profesor
26-11-09	EXAMEN DE AMPLIACIÓN PARA APLAZADOS	Profesor
03-12-09	Entrega de promedios finales	Profesor

BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA PARA EL CURSO

- Bateman & Snell. Administración: un nuevo panorama competitivo. Editorial Mc Graw Hill. México. 2006.
- Beckerd B., Huselid M. & Ulrico D. El Cuadro de Mando Integral de Recursos Humanos. Editorial Gestión 2000 S.A. España 2000.
- Canto Delgado Humberto. Desarrollo de una Cultura de Calidad. Editorial Mc Graw Hill. México. 2006.
- Dolan Simon L. La Gestión de los Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill. España 2007.
- D.E. Hussey. Como Administrar el Cambio en la Organización. Editorial Panorama. Colombia. 1998.
- Davis Keith & Newstrom Jhon W. Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. Editorial Mc Graw Hill. 1999.
- Edelberg. Guillermo S. Temas de Actualidad en Recursos Humanos. Editorial INCAE. 2003.
- Franklin Enrique Benjamín. Organización de Empresas. Editorial Mc Graw Hill. México. 2007.
- Friedman Brian. Atraer, Gestionar y Retener el Capital Humano. Editorial Paidós Empresa. 2000.
- Gan Busto, Trigrine Federico & I Prats Jaume. Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones. Editorial Díaz de Santos. España 2006.
- Gómez Luis. Gestión de Recursos Humanos. Editorial Pearson Printice Hall. España. 2005.
- Hersey Paul & Kenneth Blanchard. Administración del Comportamiento Organizacional: Liderazgo Situacional. Editorial Prentice Hall. México 1998.
- Hill Charles W. Administración Estratégica: un enfoque integrado. Editorial Mc Graw Hill. México. 2007.
- Jones Gareth R. Teoría Organizacional: Diseño y Cambio en las Organizaciones. Editorial Pearson Printice Hall. España. 2005.
- Mintzberg Henry, Brian James & Voyer John. El Proceso Estratégico. Editorial Printice Hall. 2005.
- Nelson Bob. 1001 Formas de Motivar a los Empleados. Editorial Norma. México 1999.
- Landy Frank J. Psicología Industrial y Organizacional. Editorial Mc Graw Hill. México. 2005.
- Overejo Bernal Anastasio. Técnicas de Negociación: como negociar eficaz y exitosamente. Editorial Mc Graw Hill. España. 2004.
- Palacios Echeverría Alfonso. Diagnóstico Organizativo, Análisis de los Modelos Metodológicos. Editorial Guayacán Centroamericana - Universidad de Costa Rica. Costa Rica. 1995.
- Palacios Echeverría Alfonso. El Diseño de la Investigación Administrativa. Editorial Guayacán Centroamericana – Universidad de Costa Rica. Costa Rica. 1995.
- Robbins Stephen P. Supervisión. Editorial Pearson Printice Hall. México. 2008.
- Stewart Grez L. Trabajo en Equipo y Dinámica de Grupos. Editorial Limusa Wiley & Grupo Editorial Noriega. México. 2008.
- Whetten David A. Desarrollo de Habilidades Directivas. Editorial Pearson Printice Hall. México. 2005.