

PROGRAMA DE CURSO
UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACION
LICENCIATURA EN ADMINISTRACION CÓDIGO 050429

NOMBRE DEL CURSO:	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
TIPO DE CURSO:	OBLIGATORIO
CÓDIGO DE CURSO:	51962 - ETE 521
NIVEL Y GRADO ACADÉMICO:	LICENCIATURA
PERIODO LECTIVO:	II CICLO 2021
MODALIDAD:	PRESENCIALIDAD REMOTA
NATURALEZA:	TEORICO-PRÁCTICO
CRÉDITOS:	3
HORAS TOTALES SEMANALES:	10
HORAS DEL CURSO:	3
HORAS DOCENTE:	10
HORARIO ATENCIÓN A ESTUD:	Martes 21:00 a 22:00
REQUISITOS:	BACHILLERATO
CORREQUISITOS:	NO HAY
PERSONA DOCENTE:	MBA ELVIS HERNÁNDEZ

En esta Universidad nos comprometemos a prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual entendido como toda conducta o comportamiento físico, verbal, no verbal escrito, expreso o implícito, de connotación sexual, no deseado o molesto para quien o quienes lo reciben, reiterado o aislado. Si usted está siendo víctima de hostigamiento diríjase a la Fiscalía de Hostigamiento Sexual de la UNA o llame al teléfono: 2277-3961.

Debido a la situación generada por la pandemia del COVID-19 y tomando en cuenta el acuerdo UNA-CONSACA-ACUE-216-2020 y el acuerdo del Consejo de la Escuela de Administración, UNA-EA-ACUE-003-2021, donde se establece que durante el primer ciclo de 2021 las clases se estarán desarrollando bajo la modalidad de prespecialidad remota con el apoyo de entornos virtuales de aprendizaje, el desarrollo de los contenidos se llevará a cabo en el horario del curso de manera sincrónica. Las presentaciones y explicaciones teóricas se realizarán mediante la plataforma Meet.

I. DESCRIPCIÓN

Adaptarse a las demandas de los diversos entornos de participación, es un esfuerzo continuo que deben realizar las organizaciones actuales para su sobrevivencia e incremento de su efectividad. La manera en que las organizaciones logren articular sus relaciones comportamentales y estructurales determinará en gran medida su éxito para lo cual tanto misión como demás metas y objetivos deberán ser alineados en función de esa articulación.

Conscientes de que lo único permanente en las organizaciones es el cambio, en tiempos actuales retoma mayor significado esa máxima, dado el carácter dinámico y menos previsible del ambiente en que actúan las organizaciones. Es precisamente en este escenario donde el desarrollo organizacional protagoniza un rol fundamental como proceso que permite a las

organizaciones ajustar o adaptar su plan estratégico a tales condicionantes y por tanto, ofrecer respuestas efectivas a los diversos retos que presentan los mercados servidos para brindarles mejores soluciones al comparar con la oferta de soluciones de la competencia. Es así como el objeto de estudio del presente curso reviste alta significancia en la formación del profesional de la administración empresarial.

El curso facilitará para tal efecto, la familiarización del cuerpo estudiantil con los métodos y dinámicas conducentes a comprender cómo lograr el cambio organizacional a partir del correspondiente acompañamiento hacia la modificación de las prácticas en las relaciones laborales, entre otros procesos en el equipo trabajador.

II. OBJETIVOS:

GENERAL

Descubrir herramientas y metodologías funcionales en la definición de mejores rutas alternas de acción, a favor del desarrollo estructural de las organizaciones, tanto como de sus relaciones laborales, y estrategia corporativa, conscientes de la flexibilidad necesaria, dados los entornos volátiles de operación.

ESPECÍFICOS:

1. Conocer teorías generales que sustentan las bases del Desarrollo Organizacional y sus componentes funcionales.
2. Comprender el rol manifiesto del Desarrollo Organizacional en la práctica y gestión de las organizaciones, a partir del factor humano, como eje transversal clave en los procesos de cambio en respuesta a la competitiva dinámica empresarial.
3. Concertar el conocimiento adquirido por cada estudiante en el curso vs. las experiencias obtenidas en el ámbito laboral, como modalidad dual, en el reforzamiento de aprendizajes y experiencias formativas.

III. CONTENIDOS

1. Introducción al desarrollo organizacional
2. Administración del proceso de desarrollo organizacional
3. Proceso de diagnóstico en el desarrollo organizacional
4. Intervención en la cultura organizacional
5. Cambio organizacional
6. Ética organizacional
7. Comunicación organizacional y resolución de conflictos
8. Liderazgo
9. Coaching
10. Equipos y grupos de trabajo
11. El proceso de consultoría en el desarrollo organizacional
12. El consultor, agente de cambio organizacional y tendencias

IV. Metodología

Se presentan exposiciones de la temática a cargo del profesor; algunos subtemas podrán ser analizados y dialogados entre los grupos de trabajo. Se analizarán casos ilustrativos y otros ejercicios vivenciales, centrados en ejercicios de desarrollo organizacional. Por otra parte, los equipos de trabajo investigarán y disertarán sobre casos reales del momento experimentados en empresas conocidas, en esa misma dirección, se diseñarán modelos de propuestas de DO para empresas en actividad que presenten alguna área de mejora en su modelo de desarrollo organizacional. Lo anterior permitirá exposiciones ejecutivas por parte del pleno de participantes en el curso; se cumplirá además, con pruebas parciales para medir el nivel de interiorización de la materia.

Se revisarán y comentarán situaciones atinentes a la temática del curso provenientes de periódicos, revistas o videos, de tal modo que aparte de ejemplificar los contenidos con eventos actuales, la interacción grupal pueda enriquecer el aprendizaje. Tales temas podrán ser de carácter nacional o internacional siempre que vengan a fortalecer el conocimiento, y formación profesional de cada participante.

V. Evaluación

Contenido	Calificación %
Prueba parcial I	20
Prueba parcial II	20
Análisis de casos y ejercicios vivenciales - se asignan en la marcha	20
Participación: aportaciones centradas en la temática	10
Trabajo final: Plan de desarrollo organizacional aplicado	30
Total	100%

VI. Cronograma

SEM./FECHA	CONTENIDOS TEMÁTICOS	ACTIVIDADES DOCENTES	ACTIVIDADES ESTUDIANTILES
1/ Agosto 10	>> Análisis del programa del curso. >> Introducción al Desarrollo Organizacional	° Exposición y explicación detallada del programa del curso y su cronograma.	Presentación e involucramiento. Conformación de equipos de trabajo.
2/17	>> Diálogo sobre asignación de tema. >> Administración del proceso de desarrollo organizacional	° Exposiciones sobre los temas indicados.	Comentan sobre las generaciones capítulo 1 comentan sobre ambos temas
3/24	>> Proceso de diagnóstico en el desarrollo organizacional	° Asignación de subtemas para dialogar.	Revisan material para presentar aportaciones.

4/31	>> Intervención en la cultura organizacional	° Presenta el tema. ° Retoma espacio para ampliar sobre proyecto final.	Comentan sobre cómo vencer la resistencia al cambio.
5/Set. 7	Primera Prueba Parcial		
6/14	>> Cambio Organizacional	° Revisa diversos modelos para el cambio organizacional	Aportan en función de experiencias propias o ajenas.
7/21	>>Ética organizacional	° Destaca el rol gerencial de la ética y los códigos de ética.	Definen código de ética para el proyecto final
8/28	>> Comunicación organizacional y resolución de conflictos	-Presentación de video -Exposición del tema	Identifican casos sobre el tema en videos o narran casos indagados. Resumen la trama
9/5 Oct.	Presentación de ejercicios vivenciales en videos o indagados sobre la temática anterior	Participa y aporta según las temáticas expuestas	Exponen según se solicite.
10/12	>>Liderazgo	° Comparte la discusión con el pleno sobre el material respectivo	Participan según asignación de subtemas.
11/19	>> Coaching	-Exposición de los temas	Realizan ejercicios vivenciales.
12/26	>> Revisión y manejo de consultas sobre proyecto final	Espacio para aclarar dudas o direccionar aspectos	Formulan según inquietudes las consultas necesarias
13/ Nov.2	Segunda Prueba Parcial		
14/9	>> Presentación de proyectos por equipos	° Participación en la recepción de presentaciones, evalúa y aporta.	Discurren activamente en la propuesta de DO para una empresa.
15/16	>> Presentación de proyectos por equipos	° Participación en la recepción de presentaciones, evalúa y aporta.	Discurren activamente en la propuesta de DO para una empresa.
16/23	>> Presentación de proyectos y Cierre del curso.	Resalta los aprendizajes finales y coordina la entrega de notas	Comparten sus logros o alcances sobre la materia.
17/30	Entrega de promedios	Se coordina el método de entrega de promedios	
18/Dic.7	Evaluaciones extraordinarias		

VII. Recursos Bibliográficos

Principales

- Hernández Palomino, Jorge Arturo (2017). Desarrollo Organizacional: Teoría, Practicas y Casos. México: Editorial Pearson
- Guizar Montúfar, Rafael. (2013) Desarrollo Organizacional, Principios y Aplicaciones. 4ta Ed. México: MCGrow Hill.
- Biasca Rodolfo. (2000) RESULTADOS: LA ACCIÓN DE LAS IDEAS A LOS HECHOS, Buenos Aires: editorial Granica.
- Conger Jay y otros. (1999) EL MANUAL DEL CAMBIO PARA LIDERES, Argentina: Editorial Paidos.
- Cooper Robert. (1998). LA INTELIGENCIA EMOCIONAL APLICADA AL LIDERAZGO Y A LAS ORGANIZACIONES. Colombia: editorial Norma.
- Covey Stephen. (1997). LOS SIETE HABITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA, Barcelona: Editorial Paidos,
- Doyle Bruce (2000) ERES LO QUE PIENSAS, , México: Editorial Panorama.
- French Wendell, Cecil H. Bell. (1998). DESARROLLO ORGANIZACIONAL, México: Prentice Hall.

Complementarios

- García Criollo Roberto. (2007). ESTUDIO DEL TRABAJO: Ingeniería de métodos y medición del trabajo. Segunda Edición, Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Daft L. Richard. (2004). ADMINISTRACIÓN. Sexta Edición. México: Thomsom.
- Sallenave Jean Paul. (2002). LA GERENCIA INTEGRAL. Colombia: Editorial Norma.
- Johnson Gerry, Scholes Kevan. (2003). DIRECCIÓN ESTRATÉGICA. Quinta Edición. España: Editorial Prentice Hall.