



UNIVERSIDAD NACIONAL "JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN"

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

SÍLABO POR COMPETENCIAS

CURSO: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

DOCENTE: Dra. VIVIANA INES VELLON FLORES

SÍLABO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES

LÍNEA DE CARRERA	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO
CURSO	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
CÓDIGO	1041301
HORAS	5 horas Semanales
CICLO	V
SECCIONES	A_B_C

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La asignatura de Desarrollo Organizacional, tiene como propósito producir un cambio planeado orientado al desarrollo de las organizaciones, tanto grupales como a nivel individual para mejorar la cultura y clima organizacional, velando por la competitividad empresarial que permite hacer frente al entorno global de los negocios.

El contenido de la asignatura comprende: El entorno de los negocios, y la competitividad global. Cambios en un mundo globalizado. Las tres fuerzas del cambio del futuro. Nuevas condiciones en el mundo de los negocios. El DO como herramienta de gestión gerencial. Desarrollo y aplicación de los nuevos enfoques de la administración para promover el cambio y la gestión de personas, Outplacement, Mentoring, Coaching, Empowerment, Kaizen, Reingeniería, Downsizing, Cultura Clima y cambio organizacional. Estrategias de la intervención en el cambio organizacional.

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDACTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Analizar y evaluar el entorno de los negocios, y la competitividad global.	EL ENTORNO DE LOS NEGOCIOS Y LA COMPETITIVIDAD GLOBAL	1 2 3 4
UNIDAD II	Conocer y manejar sobre el desarrollo organizacional como herramienta de gestión gerencial	DESARROLLO ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA DE GESTION GERENCIAL.	5 6 7 8
UNIDAD III	Conocer nuevos enfoques y analizar la cultura, el clima y el cambio Organizacional	NUEVOS ENFOQUES DE LA ADMINISTRACIÓN PARA PROMOVER EL CAMBIO Y LA GESTIÓN DE PERSONAS.	9 10 11 12
UNIDAD IV	Desarrollo y aplicación de las estrategias de intervención en el cambio organizacional	ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL.	13 14 15 16

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

Nº	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	Conoce el significado del entorno de los negocios y la competitividad global.
2	Analiza con claridad la información sobre los cambios en un mundo globalizado.
3	Describe las tres fuerzas de cambio del futuro
4	Señala las nuevas condiciones en el mundo del negocio y el comportamiento humano en la empresa.
5	Maneja con claridad información sobre condiciones básicas que dieron al origen del desarrollo organizacional
6	Señala las bases de las estructuras de los desarrollos organizacionales y los principios y valores y las necesidades de cambio organizacional.
7	Describe los actuales y diversos problemas con la nueva fuerza laboral y los diseños organizacionales.
8	Identifica las herramientas del desarrollo organizacional en el mundo actual.
9	Expone con claridad sus apreciaciones sobre el desarrollo de las organizaciones
10	Fundamenta de manera clara su posición en relación al desarrollo organizacional en el mundo globalizado
11	Sustenta de modo coherente a su entender la utilidad de estos manuales, realizando trabajos monográficos
12	Plantea con claridad sobre la implementación del uso de un determinado instrumento de análisis.
13	Expone con fundamento los aspectos sustantivos del desarrollo organizacional.
14	Explica de modo coherente las diversas teorías de desarrollo organizacional.
15	Fundamenta de manera clara sus apreciaciones en relación a la necesidad de cambio Innovador en Él DO.
16	Plantea con claridad sus ideas sobre el entorno de los negocios en el mundo globalizado y las herramientas del DO
17	Expone con fundamento las condiciones para proponer una mejora en la cultura y clima organizacional.
18	Fundamenta de modo coherente su posición sobre como liderar las iniciativas de cambio, del desarrollo organizacional.
19	
20	

V.- DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDACTICAS:

Unidad Didáctica I: EL ENTORNO DE LOS NEGOCIOS, Y LA COMPETITIVIDAD GLOBAL	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Analizar y evaluar a las organizaciones, el entorno de los negocios, y la competitividad global.					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	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	Establece criterios de análisis referidos a los cambios en el mundo globalizado.	. Motivación al inicio de la sesión académica.	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
	2	La globalización y sus efectos en las organizaciones: Tipos, 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.	Aprecia los grandes aportes de la globalización	Visualización de videos en relación al tema.	
	3	Desarrollo y aplicación de nuevos enfoques de la administración para promover el cambio y la gestión de personas, Outplacement, Mentoring, Coaching, Empowerment, Kaizen, Reingeniería, Downsizing	Estar consciente de sus fortalezas y debilidades y Aplica técnicas y prácticas de las nuevas corrientes en resolver problemas humanos	Propone las mejoras de los nuevos enfoques en la administración de las personas.	Resolución de Casos Disposición por aprender	
	4	El comportamiento humano y organizacional, las variables, estructura, niveles, objetivos y el aporte de otras disciplinas.	Evalúa la importancia y aporte de otras disciplinas y herramientas A nivel individual, grupal y organizacional.	Tener seguridad en sí mismo, lo ubica como parte central y promotora del cambio.		
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA						
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS	EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
	Evaluación escrita de 10 preguntas, relacionadas a la organización frente al ambiente y entorno empresarial	Presentación de casos resueltos en equipos de trabajo. Entrega de casos resueltos en clases. (Practicas)		Formula situaciones reales a través de la lectura y la Investigación. (Exposiciones)		

Unidad Didáctica II: DESARROLLO ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA DE GESTION GERENCIAL.	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Analizar y evaluar el desarrollo organizacional como herramienta de gestión gerencial.					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	5	Significado del DO. Clasificación del DO en su esencia. Objetivos, Principios, Valores y modelos del DO.	Explica las condiciones que dieron origen al DO y aplican los conocimientos a través de las herramientas del DO	Establece criterios de análisis referentes a las condiciones básicas del DO, los fundamentos	. Motivación al inicio de la sesión académica.	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
	6	El DO y el cambio organizacional. Necesidad de cambio en las organizaciones	Conoce lo que implica cambio tanto en las personas como en las organizaciones	. Aprecia los grandes aportes de los principios del DO	Visualización de videos en relación al tema	
	7	El capital humano como fuerza laboral en la organización. Importancia, Modelos predictivos de la fuerza laboral, Plan de capacitación.	Reconoce la actuación de los directivas en crear las condiciones básicas para la implantación de cambios y maneja los modelos de cambio organizacional	Propone las mejoras de los nuevos Fuerzas laborales actuales, el planeamiento estratégico.	Resolución de Casos Disposición por aprender Participación activa.	
	8	Cambio Planeado: Estrategias y pasos, limitaciones. Modelos de cambio Organizacional	Entender que las organizaciones están integradas por personas que crecen y se renuevan siempre. y no son máquinas rígidas.	Interpreta y juzga el contenido y contexto del tema a exponer.	Exposiciones y debate	
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
		EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS	EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
		Evaluación escrita relacionadas al DO como herramienta que genera cambios en las organizaciones actuales.	Presentación de casos resueltos en equipos de trabajo. Entrega de casos resueltos en clases. (Practicas)		Formula situaciones reales a través de la lectura y la Investigación. (Exposiciones)	

Unidad Didáctica III: NUEVOS ENFOQUES DE LA ADMINISTRACIÓN PARA PROMOVER EL CAMBIO Y LA GESTIÓN DE PERSONAS.	<i>CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: Conocer nuevos enfoques y analizar la cultura, el clima para promover el cambio y la gestión de personas.</i>					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	9	Gerencia en la implantación del DO. Organización congelada, deducciones de grupo. Pasos para la implantación del DO.	Reconoce las estrategias gerenciales para la implantación del DO y maneja los pasos para implantar el DO	Establece criterios de análisis referidos a la implantación del DO	. Motivación al Inicio de la sesión académica.	Interpreta y compara la importancia de la gerencia de implantación del DO.
	10	Prospectiva y sobrevivencia empresarial. ¿Cómo se originan los cambios? Tipos y estrategias del cambio organizacional	Desarrolla una visión amplia respecto a los cambios, reconociendo métodos de planeación del cambio.	Asume los grandes Desafíos y la necesidad de aplicar un nuevo enfoque en la manera de actuar.	Visualización de Videos en relación al tema.	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.
	11	Desarrollo y aplicación de nuevos enfoques de la administración, Outplacement, Mentoring, Coaching, Empowerment, Kaizen, Reingeniería, Downsizing, etc.	Comprende que los cambios de paradigmas requieren de personas comprometidas en las que todos ganen y puedan satisfacer sus necesidades personales y las de la organización	Generar conocimiento en las personas acorde con los desarrollos tecnológicos, con el fin de propiciar autonomía individual y organizacional.	Resolución de Casos Trabajo en equipo, compromiso por aprender	
	12	Cultura Organizacional ¿El Por qué y para qué una cultura? Relación con el Clima organizacional, características y su importancia. Técnicas para cambiar la cultura y el clima en las organizaciones	Reconoce la importancia de la cultura como estrategia de competitividad. Aplica criterios para mejorar el ambiente de trabajo, el desempeño y la actitud de las personas.	Propone las mejoras de la cultura y el clima organizacional como parte del desarrollo empresarial	Exposiciones y debates	
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA						
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS	EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
	Evaluación escrita de 10 preguntas, relacionadas a los nuevos enfoques de la administración y como promover los cambios	Presentación de casos resueltos en equipos de trabajo. Entrega de casos resueltos en clases. (Practicas)		Formula situaciones reales a través de la lectura y la Investigación. (Exposiciones)		

Unidad Didáctica IV: ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Conocer y analizar estrategias de intervención en el cambio organizacional					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	13	Clima laboral. Factores determinantes. y 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	Establece criterios de análisis sobre clima y los factores determinantes del clima organizacional	Motivación al Inicio de la sesión académica.	Interpreta y compara la importancia del clima y cambio organizacional. 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
	14	Historia de consultoría de procesos y definición de las intervenciones en DO. Instrumentos de consultoría Clases de intervenciones: Personas y Procesos.	Precisar que el consultor solo ayuda a percibir, entender y tomar medidas con respecto a ciertos hechos de un proceso que debe afrontar.	Valora crear un cambio favorable dentro de los equipos, en el cuál los colaboradores son los protagonistas en todo el proceso.	Visualización de Videos en relación al tema.	
	15	Características y habilidades de un consultor en DO. Ventajas y desventajas y las herramientas de consultoría.	Reconoce el aporte de las personas para el éxito del DO y el manejo de técnicas y dinámicas grupales.	Propone las mejoras pertinentes de los criterios acerca de las historias de consultoría de proceso, instrumentos de consultoría.	Resolución de Casos Trabajo en equipo, compromiso por aprender	
	16	Estrategia de intervención. Áreas de aprendizaje para las personas Barreras personales e intergrupales. Técnicas para la dinámica de grupos	Expone y analiza el contenido del tema seleccionado.	Interpreta y juzga el contenido y contexto del tema a exponer.	Exposiciones y debates	
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	Evaluación escrita referente a las estrategias de intervención que se debe aplicar en el cambio organizacional		Presentación de casos resueltos en equipos de trabajo. Entrega de casos resueltos en clases. (Practicas)		Formula situaciones reales a través de la lectura y la Investigación. (Exposiciones)	

VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

1. Medios Escritos:

- Separatas
- Libros
- Pizarra, plumones, mota

2. Medios Visuales y electrónicos:

- Equipo de cómputo
- Proyector multimedia

3. Medios informáticos

- Plataformas informáticas con fines educativos
- Videos

VII. EVALUACIÓN

La evaluación se realizará por Unidad Didáctica. Consistirá en verificar y calificar en el estudiante las evidencias de conocimiento, producto y desempeño.

Los promedios de las unidades didácticas se determinarán con base al siguiente cuadro:

UNIDADES	EVIFENCIA	PORCENTAJE	PONDERACION	INSTRUMENTO
I-II-III-IV	DE CONOCIMIENTO	30	0.03	CUESTIONARIO
	DE PRODUCTO	30	0.03	TABLA DE ESCALA
	DE DESEMPEÑO	40	0.03	TABLA DE ESCALA
TOTAL		100	0.04	

1. Evidencias de conocimiento.

Evaluación Cognitiva

2. Evidencia de desempeño

Evaluación Procedimental

3. Evidencia de producto

Evaluación Actitudinal

VIII. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS WEB

Carlos Augusto, (2016) Desarrollo Organizacional y Consultoría Edit. Trillas.

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. México: Edit. McGraw Hill.

Bennis, W. G. (1973). Desarrollo Organizacional. - su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. Fondo Educativo Interamericano.

Fordyce, J. K. y Weil, R. (1976): Métodos de Desarrollo Organizacional para Ejecutivos. Fondo Educativo Interamericano

Beckard (1980). Desarrollo Organizacional Estrategias y Modelo Editorial Fondo Educativo interamericano

Davis, K. & Newstrom, J. (2002). “Comportamiento humano en el trabajo”. Mc. Graw Hill Interamericana. México.

De Faria Mello, Fernando Achille (1995). “Desarrollo Organizacional: Enfoque integral”. LIMUSA. México DF.

Eslava, Edgar. (2008). Empowerment 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.

Guízar, R. (1998). “Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones”. Mc. Graw Hill Interamericana Editores SA de CV. Santa Fe de Bogó

Lawrence Lorch (1975) Desarrollo organizacional: Diagnostico y Perspectivas

Luís Ferrer Pérez (2014) Desarrollo Organizacional.Edit. Trillas.

Robbins, S. (1999). “Comportamiento organizacional”. Prentice -Hall. México.

Campoverde, José – Eficacia con D.O. Edit. Técnico Científica S.A. Perú Edit. Apoyo, Lima 1995

Gibson, j., Ivancevich, j. & Donnelly, J. (2001). “Desarrollo organizacional”. Mc. Graw Hill Interamericana de Chile Ltda. Santiago.

Schein, Edgar H. (1993). “Psicología de la organización”. Prentice-Hall. México DF.

SOTO, E. (2001). “Comportamiento organizacional, impacto de las emociones”. Thomson Editores SA de CV. México.

IX. PROBLEMAS QUE EL ESTUDIANTE RESOLVERA AL FINALIZAR EL CURSO

MAGNITUD CAUSAL OBJETO DEL PROBLEMA	ACCIÓN METRICA DE VINCULACIÓN	CONSECUENCIA METRICA VINCULANTE DE LA ACCIÓN
EL ENTORNO DE LOS NEGOCIOS Y LA COMPETITIVIDAD GLOBAL	Es de suma importancia conocer los entornos de los negocios	Mejor conocimiento acerca de los negocios y su contexto.
EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN GERENCIAL	Aplicar las nuevas herramientas de la administración moderna para mejorar la gestión gerencial	Modernizar y aplicar las herramientas conforme a las exigencias o demandas del medio en el que se encuentre.
CULTURA, CLIMA Y Y GESTION DE LAS PERSONAS.	El trabajador debe gozar de salud y de equilibrio emocional, para poder rendir de forma más exitosa y productiva	Preparar a las personas, ellas representan el Motor para el crecimiento y desarrollo de toda organización.
ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL	Analizar si las estrategias son factor clave del éxito	Implementación de mejoras y generar un ambiente para el éxito y la calidad de vida de su gente y la organización.

Huacho, abril del 2018.

.....
 Dra. Viviana Inés Vellón Flores
 Docente.