



PROGRAMA DE ASIGNATURA

I. IDENTIFICACIÓN						
Carrera: Ingeniería Comercial						
Unidad responsable: Departamento de Administración / Escuela de Ciencias Empresariales						
Nombre de la asignatura: Desarrollo Organizacional						
Código:						
● DAAD 00800 (FACEA)						
Semestre en la malla¹ : 8°						
Créditos SCT – Chile: 6						
Ciclo de Formación	Básico			Profesional		X
Tipo de Asignatura	Obligatoria	X		Electiva		
Clasificación de área de Conocimiento²						
Área: Recursos Humanos			Sub área: Administración			
Requisitos 8vo semestre						
Pre - Requisitos:			Requisito para:			
▪ Liderazgo de Personas ▪ Integrador I: Taller Diagnóstico Organizacional			▪ N/A			
II. ORGANIZACIÓN SEMESTRAL						
Horas Dedicación Semanal (Cronológicas)	Docencia Directa	3	Trabajo Autónomo	4	Total	7

¹ Este campo sólo se completa en caso de carreras con programas semestrales.

² Clasificación del curso de acuerdo a la OCDE



Detalle Horas	Cátedra	Ayudantía	Laboratorio	Taller	Terreno	Exp. Clínica	Supervisión
Directas	3	1,5	0	0	0	0	0

III. APOORTE AL PERFIL DE EGRESO

Este curso contribuye al desarrollo del Dominio I del Perfil de Egreso: Análisis del Entorno y la Organización. Una vez finalizado el curso el estudiante es capaz de comprender la dinámica del cambio organizacional y sus interrelaciones con el entorno global y local, estimando un modelo de diagnóstico de la organización y evaluando estrategias de intervención para el sostenimiento de la competitividad de la empresa en el mediano y largo plazo a través de las personas, de acuerdo al plan de desarrollo organizativo y el impacto social, político, organizacional y ambiental en las intervenciones y con criterios legales, éticos y ambientales.

IV. COMPETENCIAS

C3: Proponer alternativas que respondan a los requerimientos del análisis interno y

externo

SH1: Identificar alternativas que respondan a los requerimientos del diagnóstico

SH2: Establecer cursos de acción para cada alternativa

C4: Evaluar alternativas propuestas en base a criterios técnicos, económicos y sociales

SH3: Proponer alternativas viables de acuerdo al análisis de factibilidad

Saber Ser:

1. Innovador

2. Creativo



3. Emprendedor

V. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- A. Estimar un modelo de diagnóstico de la organización que defina el problema intervenir utilizando la perspectiva de consultoría de proceso.
- B. Evaluar creativamente estrategias de intervención de DO más adecuadas para implementar el cambio en la empresa.
- C. Apoyar los cambios claves para el sostenimiento de la competitividad de la empresa en el mediano y largo plazo a través de las personas.
- D. Implementar un plan de desarrollo organizativo describiendo de manera precisa las intervenciones acordes a las necesidades y oportunidades del entorno socioeconómico, la realidad y requerimientos de la organización.
- E. Valorar ideas innovadoras para la implementación del cambio considerando el impacto social, político, organizacional y ambiental en las intervenciones con criterios legales, éticos y ambientales.

VI. ÁREAS TEMÁTICAS



1. CONCEPTUALIZACIÓN BÁSICA:

- A. *Características del entorno, cambio y DO.*
- B. *Principios, supuestos, estrategias, enfoques, metodologías, procesos y técnicas.*
- C. *DO y estrategia organizacional*

2. MODELOS Y HERRAMIENTAS DE DIAGNÓSTICO PARA INTERVENCIÓN, BASADOS EN CONSULTORÍAS DE PROCESO.

- A. *Modelos de diagnóstico pro intervención*
- B. *Planificación y organización del proceso de intervención*
- C. *Aspectos metodológicos del proceso de intervención (encuestas, entrevistas, grupos focales, etc.)*

3. ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS DE INTERVENCIÓN

- A. *Nivel Individuo*
 - *Liderazgo para el cambio*
 - *Los seguidores en el cambio*
 - *Autoanálisis*
 - *Retroalimentación (360°)*
 - *Coaching*
- B. *Nivel Grupo*
 - *Interacción del Individuo en el grupos*
 - *Interacción del grupo hacia el individuo*
 - *Trabajo en Equipo*
 - *Equipos de Alto Desempeño*
- C. *Nivel Organización*
 - *Relación Micro-Macrogrupo*
 - *Resistencia al cambio*
 - *Niveles y relaciones*



- *Modelos para enfrentar la resistencia*

4. CONSULTORÍA DE ESTUDIO Y PROCESO

- A. *Características, diferencias*
- B. *Planificación y organización del proceso*
- C. *Elaboración y estructuración de propuestas técnicas y económicas*
- D. *Roles, funciones y perfil del consultor*

5. INTRAEMPRENDIMIENTO

- A. *Conceptualización*
- B. *Emprendimiento e intraemprendimiento*
- C. *Modelos*
- D. *Intraemprendimiento y DO*

6. CAMBIO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

- A. *Conceptualización*
- B. *Perspectivas del estudio del aprendizaje organizacional*
 - *Del cambio*
 - *Del conocimiento*
 - *De ambas*
- C. *Convertirse en Organización que aprende*
- D. *Incrementando la Capacidad de aprendizaje organizacional*

7. GESTIÓN DE CALIDAD Y MEJORA CONTINUA

- A. *Conceptualización, Evolución, origen, autores, técnicas*
- B. *Mejoramiento Continuo.*
- C. *Auditoría a la Calidad.*

VII. ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

N/A



VIII. ORIENTACIONES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- A. Nota mínima de aprobación es 4,0 (cuatro coma cero). (Art. 39 Reglamento General de Docencia de Pre-Grado).
- A. Para aquellos estudiantes que no alcanzan la aprobación podrán acogerse al Art. 42 letra a) y b) del Reglamento General de Docencia de Pre-Grado.

IX. RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

Textos Guías:

Guízar, R. (2004). Desarrollo Organizacional: principios y aplicaciones. México: McGraw- Hill.

Senge, P. M. (2005). La quinta disciplina: cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Buenos Aires: Granica.

Rodriguez, D. (2004). Diagnóstico organizacional. Santiago: ediciones Universidad Católica de Chile.

Textos o lecturas complementarias:

Beckhard, R. (1973). Desarrollo organizacional: estrategias y modelos. Bogotá: fondo educativo interamericano.

Bennis, W. G. (1973). Desarrollo organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. Bogotá: fondo educativo interamericano.

Burke, W. W. (1988). Desarrollo organizacional: punto de vista normativo. Argentina: Addison-Wesley Iberoamericana.

Greiner, L. E., & Schein, V. E. (1990). Poder y desarrollo organizacional: la movilización del poder para implementar el cambio. Wilmington, Delaware: Addison-Wesley Iberoamericana.

Ivancevic, J. M., Lorenzi, P., Skinner, S. J., & Crosby, P. B. (1997). Gestión, calidad y competitividad. Madrid: McGraw-Hill.

Lobos, J. (1993). Calidad a través de las personas. Santiago: Dolmen.

Schein, E. H. (1988). Consultoría de procesos: Recomendaciones para gerentes y consultores. Wilmington, Delaware: Addison-Wesley Iberoamericana.



Schein, E. H. (1990). Consultoría de procesos: su papel en el desarrollo organizacional (vol. 1). Wilmington, Delaware: Addison-Wesley Iberoamericana.

Senge, P. M. (2000). La danza del cambio: los retos de sostener el impulso en organizaciones abiertas al aprendizaje. Bogotá: Norma.

Swieringa, J., & Wierdsma, a. (1995). La organización que aprende. Wilmington, Delaware: Addison-Wesley Iberoamericana.