

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA**

UNIDAD: <b>IZTAPALAPA</b>		DIVISIÓN: <b>CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES</b>		1/3	
NOMBRE DEL PLAN <b>LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN</b>					
CLAVE: <b>221226</b>		UNIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE <b>ADMINISTRACION DEL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES I</b>		CREDITOS: <b>8</b>	
H. TEOR. <b>4</b>		SERIACIÓN: <b>220 CRÉDITOS Y 221189</b>		TIPO: <b>OPT.</b>	
H. PRAC. <b>0</b>				TRIMESTRE <b>IX</b>	

**OBJETIVOS**

**Objetivo General**

Que al finalizar el curso el alumno sea capaz de comprender, analizar, estructurar y aplicar los conceptos, estrategias, métodos y técnicas del diagnóstico organizacional.

**Objetivos Específicos**

Que al finalizar el curso el alumno sea capaz de:

- Identificar los fundamentos del desarrollo organizacional.
- Elaborar un diagnóstico organizacional considerando el enfoque de sistemas.
- Aplicar el concepto de cambio y la planificación de fases, acciones y estrategias para el análisis de la organización.
- Analizar las posturas psicológicas y sociológicas que apoyan la comprensión del comportamiento en un proceso de cambio.
- Analizar el papel del consultor y estructure los elementos del proceso de cambio organizacional.
- Elaborar instrumentos para el diagnóstico.
- Analizar y argumentar una propuesta crítica sobre un tema específico.

**CONTENIDO SINTÉTICO**

1. Fundamentos del desarrollo organizacional.
2. Cambio, comportamiento humano y naturaleza del cambio planeado.
3. Proceso del desarrollo organizacional
4. El papel del consultor y el proceso de cambio en las organizaciones.
5. Diagnóstico organizacional. Instrumentos para recopilar información. Modelos de diagnóstico.
6. Diseño y aplicación de diagnósticos organizacionales.
7. Análisis de casos.
8. Trabajo práctico en diagnóstico organizacional.

**MODALIDADES DE CONDUCCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

El proceso de enseñanza-aprendizaje se llevará a cabo de una manera dinámica; el profesor será conductor de este proceso y promoverá la participación activa de los alumnos. A partir de la lectura previa por parte de los alumnos, el profesor iniciará las sesiones haciendo una introducción al tema, planteará preguntas, ejes de discusión y abrirá el debate al grupo.

El profesor explicará el desarrollo de conceptos, técnicas o procesos, presentará ejemplos y abrirá un espacio para plantear preguntas y dudas. Posteriormente, aplicará ejercicios o problemas que resolverán los alumnos de manera individual, en equipo o el grupo en su conjunto, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos. El profesor promoverá el uso de la lógica, la argumentación y la creatividad.

Se impulsará la reflexión de los alumnos y la expresión de sus ideas, dudas y puntos de vista, mediante preguntas y comentarios. Se aclararán las dudas surgidas, se profundizarán los aspectos requeridos o se ampliará la información necesaria, haciendo un esfuerzo por llegar a conclusiones; además de otras modalidades que proponga el profesor y que serán dadas a conocer al inicio del curso.

**MODALIDADES DE EVALUACIÓN****Global**

Incluirá evaluaciones periódicas y, en su caso, evaluación terminal. Las primeras podrán realizarse a través de participación en clase, resolución de ejercicios prácticos, exposiciones individuales o de grupo, elaboración de fichas y de trabajos de investigación.

**Recuperación**

Incluirá una evaluación escrita que podrá ser global o complementaria con base en los contenidos del programa y un trabajo que deberá entregarse en la fecha señalada en el calendario de evaluaciones de recuperación aprobado por el Consejo Académico.

**BIBLIOGRAFÍA NECESARIA O RECOMENDABLE**

Arellano, Gault David (2004), *Gestión estratégica para el sector público. Del pensamiento estratégico al cambio organizacional*, Fondo de Cultura Económica, México, 262 págs.

Beckhard (1980), *Desarrollo, organización, estrategia y modelos*, FEI, México, 140 págs.

Camarena, A. (1994), *ABC del desarrollo organizacional*, Trillas, México, 110 págs.

Clarke, T. y Monkhouse, E. (1994), *Replantarse la empresa*, Editorial Biblioteca de Empresa. Financial Times, México.

De Faria (1994), *Desarrollo organizacional, enfoque integral*, Limusa, México, 183 págs.

CLAVE: 221226

## ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES I

- DuBrin, A. J. (2003), *Fundamentos de comportamiento organizacional*, Thomson, México.
- Engel, Wriendman (1985), *Casos sobre motivación y dirección de personal*, Deusto Planeta, Madrid.
- Fernández de Cohen, J. (1973), *El grupo operativo*, Extemporáneos, México.
- French, W.L. y Bell, Jr. C. H. (1996), *Desarrollo organizacional. Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*, Prentice-Hall, Pearson Educación, México.
- Furnham, A. (2001), *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*, Alfaomega, Oxford University Press, México, 748 págs.
- Gibson, J. L. (1998), *Organizaciones, conducta, estructura y procesos*, McGraw-Hill, México.
- Guizar, R. (2003), *Desarrollo organizacional*, McGraw-Hill. México, 405 págs.
- Hernández Sampieri, R. (2004), *Metodología de la investigación*, McGraw-Hill. México, 850 págs.
- Kerlinger, F.N. (2000), *Investigación del comportamiento: técnicas y metodología*, McGraw-Hill. México, 748 págs.
- Kreitner/Kinicki (1997), *Comportamiento de las organizaciones*. McGraw-Hill. México.
- Ramírez, S. (1977), *El mexicano, psicología de sus motivaciones*. Enlace Grijalbo. México.
- Rodríguez, M y Ramírez, P. (1996), *Psicología del mexicano en el trabajo*. McGraw-Hill. México.
- Wexley, K. H. (1990), *Conducta organizacional y psicológica del personal*. CECSA. México.
- Zepeda, F. (1999), *Psicología organizacional*, Pearson, México.