



**UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

**SÍLABO**

**I. DATOS ADMINISTRATIVOS**

1. Asignatura	:	Desarrollo Organizacional
2. Código	:	AD 0501
3. Naturaleza	:	Teórico/práctica
4. Condición	:	Obligatoria
5. Requisito(s)	:	Comportamiento Organizacional
6. Número de créditos	:	3
7. Número de horas	:	2 de teoría y 2 de práctica
8. Semestre académico	:	2023 - II
9. Docente(s) y Correo institucional	:	Ramos De Rosas Alvarez Del Villar, Javier Demetrio <a href="mailto:javier.ramos@urp.edu.pe">javier.ramos@urp.edu.pe</a>

**II. SUMILLA**

Asignatura teórico-práctica. Imparte contenidos de carácter especializado, empleando conceptos previamente aprendidos tales como Fundamentos del Desarrollo Organizacional, evolución histórica, naturaleza del cambio programado, proceso del D.O., Instrumentos, Intervenciones en procesos humanos, intervenciones tecno-estructurales, intervenciones en administración de los recursos humanos e intervenciones estratégicas. Intervenciones orientadas al cambio hacia el desarrollo de una cultura ecoeficiente y socialmente responsable.

**III. COMPETENCIAS GENÉRICAS A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA**

Son competencias genéricas de la presente asignatura las siguientes:

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
3. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
4. Capacidad crítica y autocrítica.
5. Capacidad para trabajar en equipo.
6. Habilidades interpersonales.
7. Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes.

**IV. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA**

Las competencias específicas centrales del presente curso son:

1. Ejercer el liderazgo gerencial orientado hacia el logro y la consecución de metas en la organización; para desarrollar estrategias exitosas en el marco del pensamiento estratégico y cambio de las estructuras organizacionales bajo un enfoque de sostenibilidad y responsabilidad social.
2. Desarrollar el talento humano en la organización para crear un clima y cultura organizacional orientada al empowerment y enfocada a la adaptación al cambio estratégico y la toma de decisiones gerenciales bajo una visión ética.
3. Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social para asegurar la toma de decisiones gerenciales dentro de un marco de sostenibilidad.

4. Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa para asegurar de manera innovadora y creativa la toma de decisiones gerenciales que facilite el desarrollo y la ejecución de planes estratégicos orientados a la adaptación a los cambios estructurales en permanente búsqueda de asegurar el éxito empresarial.

## V. DESARROLLA EL COMPONENTE DE: INVESTIGACIÓN (X) RESPONSABILIDAD SOCIAL ( )

Esta asignatura es de carácter de investigación formativa.

## VI. LOGRO DE LA ASIGNATURA

Al finalizar el curso el alumno estará en capacidad de entender el proceso de la Organización y los factores que determinan el cambio, la Participación del individuo como medio para incrementar la eficacia organizacional - Modelos de Desarrollo Organizacional -Instrumentos Básicos de Organización.

## VII. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD I	FUNDAMENTOS DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL	
<p><b>LOGRO:</b> Al concluir la unidad didáctica, los alumnos definen y explican el concepto del desarrollo organizacional y cómo puede ayudar a los miembros de una organización a obtener un modelo que le permita un desarrollo sostenido. Comprende los fundamentos del desarrollo organizacional y la importancia de las personas como componentes determinantes en las organizaciones.</p>		
SEMANAS	CONTENIDOS	METODOLOGÍA
1	1. Introducción al desarrollo organizacional 1.1. Definiciones 1.2. Importancia 1.3. Origen y evolución. 1.4. Valores y principios fundamentales 1.5. Objetivos básicos 1.6. Administración Tradicional versus Desarrollo Organizacional <b>Contenido Transversal:</b> <b>01: Responsabilidad Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Explicación</li> <li>● Diálogo</li> <li>● Debate</li> </ul>
2	2. Administración del proceso de desarrollo organizacional 2.1. Proceso de desarrollo organizacional 2.2. Planificación del programa de desarrollo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición teórica</li> <li>● Ejemplos prácticos</li> <li>● Lecturas recomendadas</li> </ul>
3	3. Análisis transaccional 3.1. Proceso general 3.2. Perspectiva general 3.3. Aplicaciones prácticas <b>Contenido Transversal:</b> <b>02: Participación ciudadana, desarrollo económico, social y democrático</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Explicación</li> <li>● Diálogo</li> <li>● Debate</li> <li>● <b>Práctica calificada 1</b></li> </ul>
4	4. Proceso de diagnóstico en el desarrollo organizacional 4.1. Diagnóstico organizacional 4.2. El diagnóstico empresarial 4.3. Método general de diagnostico 4.4. Diagnóstico del sistema	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición teórica</li> <li>● Ejemplos prácticos</li> <li>● Lecturas recomendadas</li> </ul>

	4.5. Elementos organizacionales del modelo de Weisbord	
5	<p>5. Intervención en la cultura organizacional</p> <p>5.1. Cultura</p> <p>5.2. La cultura y el manejo de la organización</p> <p>5.3. Creación y fortalecimiento de la Cultura Organizacional</p> <p>5.4. Procesos de cambio en la cultura organizacional</p> <p>5.5. Resistencia al cambio</p> <p>5.6. Cómo vencer la resistencia al cambio</p> <p>5.7. Requisitos para el cambio eficaz</p> <p>5.8. Técnicas para el proceso de cambio cultural</p> <p><b>Contenido Transversal:</b> <b>03: Sostenibilidad económica, social y ambiental</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Explicación</li> <li>● Diálogo</li> <li>● Debate</li> </ul>
6	<p>6. Cambio Organizacional</p> <p>6.1. Definición</p> <p>6.2. El Cambio planeado</p> <p>6.3. Modelos de cambio organizacional</p> <p>6.4. Tácticas para el cambio organizacional</p> <p>6.5. Aspectos sensibles al cambio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición teórica</li> <li>● Ejemplos prácticos</li> <li>● Lecturas recomendadas</li> <li>● <b>Práctica calificada 2</b></li> </ul>

<b>UNIDAD II</b>		<b>INTERVENCIONES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL</b>
<p><b>LOGRO:</b> Al concluir la unidad didáctica, los alumnos pueden analizar, interpretar y aplicar las diversas intervenciones como herramientas o medios para implementar programas de cambio. Aprender a apreciar la influencia de las diversas intervenciones que permitirán resolver problemas específicos y a mejorar aspectos específicos de las organizaciones.</p>		
<b>SEMANAS</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
7	<p>7. Ética organizacional</p> <p>7.1. Ética en los negocios</p> <p>7.2. Ética en las organizaciones</p> <p>7.3. Ética y cultura organizacional</p> <p>7.4. El rol gerencial de la ética en las organizaciones</p> <p>7.5. Desarrollo organizacional y código de ética</p> <p>7.6. La responsabilidad social en las Organizaciones</p> <p><b>Contenido Transversal:</b> <b>04: La igualdad social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Explicación</li> <li>● Diálogo</li> <li>● Debate</li> </ul>
8	<p>8. Comunicación Organizacional y resolución de conflictos</p> <p>8.1. Comunicación</p> <p>8.2. Proceso de comunicación</p> <p>8.3. La comunicación organizacional</p> <p>8.4. Retos y oportunidades de la comunicación organizacional</p> <p>8.5. Barreras en la comunicación organizacional</p> <p>8.6. Impacto de las barreras en la</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición teórica</li> <li>● Ejemplos prácticos</li> <li>● Lecturas recomendadas</li> </ul>

	comunicación 8.7. Conflicto 8.8. Clasificación de los conflictos 8.9. Los conflictos en la organización	<b>EVALUACIÓN PARCIAL</b>
9	9. Liderazgo 9.1. Liderazgo en las organizaciones 9.2. El liderazgo de los seguidores 9.3. Componentes básicos del liderazgo 9.4. Cultura organizacional y liderazgo 9.5. Influencia del liderazgo sobre la cultura 9.6. Teorías y modelos de liderazgo <b>Contenido Transversal:</b> <b>05: Lucha anticorrupción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición teórica</li> <li>● Ejemplos prácticos</li> <li>● Lecturas recomendadas</li> </ul>
10	10. Equipos y grupos de trabajo 10.1 Los equipos y grupos de trabajo para el D.O. 10.2 Problemas 10.3. Empowerment 10.4. Equipos autodirigidos 10.5. Resistencia a los equipos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición teórica</li> <li>● Casos prácticos</li> <li>● Lecturas recomendadas</li> </ul>
11	11. Intervenciones Globales 11.1. Reunión de todo el sistema en una habitación 11.2. Actividades de dirección estratégica 11.3. Retroalimentación de encuestas 11.4. Sistemas 1-4T de Likert 11.5. Desarrollo organizacional del Grid de Blake y Mouton 11.6. Análisis cultural de Schein <b>Contenido Transversal:</b> <b>06: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición teórica</li> <li>● Ejemplos prácticos</li> <li>● Lecturas recomendadas</li> <li>● <b>Práctica calificada 3</b></li> </ul>

<b>UNIDAD III INTERVENCIONES ESTRUCTURALES</b>		
<b>LOGRO:</b> Al concluir la unidad didáctica, los alumnos pueden analizar, interpretar y aplicar las diversas intervenciones como herramientas o medios para implementar programas de cambio. Apreciar la influencia de las diversas intervenciones que permitirán resolver problemas específicos de las organizaciones.		
<b>SEMANAS</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
12	12. Intervenciones Estructurales 12.1. Sistemas socio técnicos 12.2. Rediseño del trabajo 12.3. Círculos de calidad 12.4. Administración por objetivos 12.5. Calidad de vida en el trabajo 12.6. Administración de la Calidad Total 12.7. Reingeniería	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición teórica</li> <li>● Casos prácticos</li> <li>● Lecturas recomendadas</li> </ul>
13	13. Experiencias de Entrenamiento 13.1. Grupos T 13.2. Modelado de la conducta 13.3. Planeación de vida y carrera <b>Contenido Transversal:</b> <b>07: Derecho de familia y discapacidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Explicación</li> <li>● Diálogo</li> <li>● Debate</li> </ul>

14	14. El proceso de consultoría en el desarrollo organizacional 14.1. Orígenes del consultor en desarrollo organizacional 14.2. Proceso de consultoría 14.3. El proceso de consultoría en el DO 14.4. Fases del proceso de consultoría 14.5. La consultoría gerencial 14.6. Las estrategias, tácticas y modelos de Consultoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición teórica</li> <li>● Casos prácticos</li> <li>● Lecturas recomendadas</li> </ul>
15	15. El consultor, agente de cambio organizacional y tendencias 15.1. El agente de cambio 15.2. Perfil del Consultor 15.3. Habilidades y roles del consultor 15.4. Tipos de Consultor en DO 15.5. Causas y efectos del DO 15.6. Tendencias actuales del DO <b>Contenido Transversal</b> <b>08: Liderazgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Explicación</li> <li>● Diálogo</li> </ul> Debate
16	16. Poder, política y desarrollo organizacional 16.1. Poder. Definición y análisis 16.2. Política organizacional, Definición y análisis 16.3. El papel del poder y la política en la práctica del DO	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Explicación</li> <li>● Diálogo</li> </ul> Debate <b>EVALUACIÓN FINAL</b>

### VIII. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

En el desarrollo del presente curso, alineados con las competencias buscadas a los contenidos del silabo se aplicarán los siguientes instrumentos didácticos:

1. Aprendizaje Basado en Tecnologías Informáticas de Cómputo (TIC).
2. Casuística Aplicada.
3. Aprendizaje Basado en Problemas (ABP).
4. Investigación Formativa.
5. Asistencia, Participación y Trabajo en equipo.
6. Lecturas aplicadas.

### IX. EVALUACIÓN

El sistema de evaluación del curso es el siguiente:

$$PROM = (PAR+FIN+PPRA) / 3$$

Se aplica examen sustitutorio para el examen parcial o final, siempre que el promedio de prácticas sea de 07 o más.

El Promedio de prácticas (PPRA) se obtendrá de la siguiente manera:

$$PPRA = (PRA1+PRA2 +PRA3+TRP) / 4 \quad (TRP=Trabajo práctico)$$

En caso que el docente desee aplicar otro sistema de evaluación deberá coordinar con la dirección de la escuela.

La estructura de evaluación se da en las unidades formativas considerando la estructura de competencias que se presenta a continuación.

COMPETENCIAS	INSTRUMENTOS/CONTENIDOS	PORCENTAJE
Actitud	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Asistencia, puntualidad y trabajo en equipo</li> </ul>	<b>De acuerdo a las consideraciones del curso</b>
Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Participación en clase</li> <li>● Prácticas expositivas en PPT</li> <li>● Lecturas especializadas</li> </ul>	
Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Análisis de Casos</li> <li>● Mapas conceptuales</li> <li>● Debates</li> </ul>	
Investigación Aplicada	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Investigaciones basadas en casos reales</li> <li>● Investigación especializada</li> </ul>	

## X. RECURSOS

Para el desarrollo del presente curso se requerirá el uso de los siguientes recursos:

1. Aula Virtual
2. Whatsapp
3. Excel
4. Powerpoint
5. Balanced Score Card
6. Softwares específicos
7. Real Statistic y Megastat.
8. Videos

## XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- *Desarrollo organizacional*  
French W./Bell, C Jr, /Zawacki, R.  
Editorial Mc Graw Hill  
2007
- *Administración de Recursos Humanos*  
Dessler, Gary  
Editorial Pearson, 14ª. Edición  
2016

Surco, agosto 2023