



CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS ALTOS

División de Ciencias Sociales y de la Cultura

Departamento de Estudios Jurídicos, Sociales y de la Cultura

Departamento de Estudios Organizacionales

Desarrollo organizacional

1. Datos de identificación

Academia			Departamento	
Administración y Recursos Humanos			Departamento de Estudios Organizacionales	
Programa educativo	Área de formación			Tipo
Licenciatura en Administración Dual	Básica particular obligatoria			Curso - Taller
Modalidad	Semestre	Créditos	Clave	Prerrequisitos
Dual	[3]	[9]		Ninguno
Horas	Relación con otras unidades de aprendizaje			
Teoría [60] Práctica [20] Total [80]	En el ciclo que se imparte (relación horizontal)			En otros ciclos (relación vertical)
				Diseño organizacional
Saberes previos				
Escuelas de administración, teoría general de sistemas, proceso administrativo, áreas funcionales.				
Elaboró	Fecha de elaboración	Actualizó		Fecha de actualización
Edith Guadalupe Baltazar Díaz Rosa Elena Legaspi Barajas	Septiembre 2025			15 de junio 2026

2. Competencia de la unidad de aprendizaje

El estudiante diagnostica, diseña e implementa intervenciones de Desarrollo Organizacional que promuevan el cambio efectivo y sustentable en organizaciones, integrando pensamiento sistémico, metodologías de consultoría y gestión del cambio, aplicando estos conocimientos en contextos reales de práctica profesional.

Perfil de egreso

La/el egresado/a de la Licenciatura en Administración en modalidad DUAL se caracterizará por:

- Dominio conceptual y metodológico:** Posee conocimientos teóricos, técnicos y metodológicos para gestionar de forma responsable, eficaz y eficiente organizaciones privadas, públicas y sociales.
- Proyección internacional e investigación:** Se desempeña con pertinencia internacional; desarrolla capacidades de investigación para generar conocimiento y tomar decisiones informadas para el cambio organizacional.
- Habilidades interpersonales y ética:** Toma decisiones con apego a leyes, normas y valores; trabaja en equipo, negocia, dirige y logra objetivos con integridad y enfoque de bienestar.
- Emprendimiento, intraemprendimiento e innovación:** Demuestra espíritu emprendedor e impulsa la innovación de procesos y modelos de negocio, incorporando TIC con visión global y sustentable.
- Pensamiento crítico y rol profesional versátil:** Actúa de forma analítica, crítica y reflexiva como empresario, promotor, director, consultor, asesor e investigador, coadyuvando a la solución de problemas organizacionales y del entorno económico, político y social.

3. Competencias a las cuales contribuye la unidad de aprendizaje

Genéricas	Disciplinares	Profesionales
- Investiga y gestiona información. - Comunicación oral y escrita eficiente. - Trabaja en equipo interdisciplinario. - Aplica los conocimientos teóricos en la práctica. - Adaptable a nuevas situaciones y necesidades.	- Comprende y aplica los fundamentos teóricos y metodológicos del Desarrollo Organizacional, adoptando una perspectiva sistémica para analizar organizaciones - Analiza los elementos del sistema organizacional y sus interacciones en los niveles individual, grupal y organizacional	- Integra múltiples perspectivas (sistémica, metodológica, ética, técnica) en su práctica - Adapta su enfoque según el contexto organizacional específico - Transita fluidamente entre diferentes roles (experto, facilitador, coach, catalizador) - Gestiona la complejidad sin simplificarla excesivamente



Genéricas	Disciplinares	Profesionales
• Propicia ambientes que favorece el trabajo en equipo con calidad, calidez y creatividad. • Genera de forma creativa nuevas ideas. • Comprometido con la ética y calidad..	• Diseña y ejecuta diagnósticos organizacionales apropiados, con instrumentos válidos y confiables • Implementa alguna de las intervenciones de en procesos humanos, estructuras, recursos humanos y estrategia,	• Gestiona la complejidad sin simplificarla excesivamente • Produce resultados medibles y sustentables • Desarrolla capacidad de cambio en la organización cliente

4. Contenido temático por unidad

Unidad 1. Generalidades del DO • DO y pensamiento sistémico • Modelos de cambio • Rol del consultor • Terminología fundamental
Unidad 2. Sistema organizacional y comportamiento • Elementos del sistema y sus interacciones • Comportamiento individual • Comportamiento grupal • Comportamiento organizacional
Unidad 3. Diagnóstico Organizacional • Tipos y enfoques de diagnóstico • Métodos de recolección • Diseño de instrumentos • Análisis e interpretación
Unidad 4. Intervenciones DO y gestión del cambio • Intervenciones en procesos humanos • Intervenciones tecnoestructurales • Intervenciones en RRHH • Intervenciones estratégicas • Gestión del cambio

5. Metodología de trabajo docente y acciones del estudiante

Metodología	Acción del docente	Acción del estudiante
La base del modelo educativo corresponde a uno por competencias, el cual fomenta su demostración en situaciones y casos relacionados con su campo profesional. Se utiliza una metodología activa e intuitiva que estimula la participación del estudiante en el desarrollo de exposiciones conceptuales, mediante el análisis de temas teóricos relacionados con los contextos nacionales y locales.	• Promueve la investigación y gestión de la información. • Fomenta el uso correcto del lenguaje, redacción y estructuración de las propuestas desarrolladas por los estudiantes. • Propicia la aplicación de conceptos, modelos y metodologías administrativas • Promueve actividades que vinculan la práctica y el trabajo de campo, con el desarrollo de habilidades para la experimentación.	• Integra múltiples perspectivas (sistémica, metodológica, ética, técnica) en su práctica • Adapta su enfoque según el contexto organizacional específico • Transita fluidamente entre diferentes roles (experto, facilitador, coach, catalizador) • Gestiona la complejidad sin simplificarla excesivamente • Produce resultados medibles y sustentables • Desarrolla capacidad de cambio en la organización cliente



6. Criterios generales de evaluación (desempeño)

Rubro de evaluación		Actividad	Producto
Área de conocimientos Exámenes 40% Área de habilidades y destrezas Resolución de casos prácticos 10% Proyecto final 20% Exposición 20% Área de actitud Participación y trabajo en equipo 10% Total 100%		• Lectura previa • Búsqueda de información • Búsqueda e integración de contenidos para exponer • Actividades por equipo en el aula o fuera • Participación para la clase • Exposición temática	• Análisis elaborados en trabajo por equipo • Presentación en multimedia • Organizadores gráficos: cuadro sinóptico, mapa mental, conceptual, otro. • Reporte de lectura • Proyecto final

* Incluye al menos 80% de asistencias.
 El plagio académico queda **estrictamente prohibido** y conlleva consecuencias en la evaluación de esta unidad de aprendizaje.

7. Perfil deseable del docente

Saberes / Profesión	Habilidades	Actitudes	Valores
• Licenciatura en Administración, Psicología Organizacional, Recursos Humanos o afín, Posgrado (Maestría o Doctorado) en Desarrollo Organizacional, Administración, Comportamiento Organizacional o áreas relacionadas • Experiencia demostrable en diagnóstico e intervenciones de DO en organizaciones preferentemente con certificación en coaching o facilitación de grupos	• Dominio de metodologías de investigación organizacional • Habilidades de facilitación y consultoría • Capacidad para vincular teoría con práctica • Competencia en evaluación de competencias profesionales • Disposición para trabajo colaborativo con tutores empresariales	• Propositivo • Planificado • Motivador para el trabajo en equipo • Dinámico • Crítico • Asertivo	• Responsabilidad • Respeto • Reconocimiento y aprecio • Consideración • Honestidad • Apertura y escucha

8. Bibliografía

Básica para el estudiante

Autor(es)	Año	Título	Editorial	URL
Cummings, T. G., & Worley, C. G.	2015	Organization Development and Change (10th ed.)	Cengage Learning	https://www.cengage.com



Autor(es)	Año	Título	Editorial	URL
French, W. L., Bell, C. H., & Zawacki, R. A.	2007	Desarrollo Organizacional: Transformación y administración efectiva del cambio (6ta ed.)	McGraw-Hill	https://www.mheducation.com
Guizar Montúfar, R.	2013	Desarrollo Organizacional: Principios y aplicaciones (4ta ed.)	McGraw-Hill	https://www.mheducation.com
Kotter, J. P.	2012	Leading Change	Harvard Business Review Press	https://store.hbr.org
Schein, E. H.	2015	Consultoría de procesos: Su papel en el desarrollo organizacional (2da ed.)	Addison-Wesley	https://www.pearson.com
Bibliografía Complementaria				
Autor(es)	Año	Título	Editorial	URL
Beckhard, R., & Harris, R. T.	1987	Transiciones organizacionales: Administración del cambio complejo	Addison-Wesley	https://www.pearson.com
Burke, W. W.	2017	Organization Change: Theory and Practice (5th ed.)	SAGE Publications	https://us.sagepub.com
Cameron, E., & Green, M.	2019	Making Sense of Change Management: A Complete Guide to the Models, Tools and Techniques of Organizational Change (5th ed.)	Kogan Page	https://www.koganpage.com
Lewin, K.	1947	Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method and Reality in Social Science	Human Relations, 1(1), 5-41	https://journals.sagepub.com/home/hum
Senge, P. M.	2006	La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje	Granica	https://www.granicaeditor.com

Tepatitlán de Morelos, Jalisco, a 15 de junio de 2026

Nombre y firma de la Jefa de Departamento de Estudios Organizacionales	Nombre y firma del Presidente de Academia de Administración y Recursos Humanos
	
Dra. Nadia Natasha Reus González	Mtro. Jesel Octavio Ramírez Barba

