

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL.

**LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA
2002**



**DESARROLLO
ORGANIZACIONAL**

**ÁREA DE FORMACIÓN ESPECÍFICA EN GESTIÓN EDUCATIVA.
CAMPO: REFERENCIAL
SEMESTRE: QUINTO
CARÁCTER: OBLIGATORIO
CRÉDITOS: 8**

ELABORADO POR:
María Mercedes Torres Estrella
Patricia Serna González
J. Carlos T. Pérez Vélez.

PRESENTACIÓN

El curso Desarrollo Organizacional se imparte en el quinto semestre de la Licenciatura en Intervención Educativa, con 4 horas por semana y tiene un valor de 8 créditos. Mantiene una relación vertical con el curso de Diagnóstico socio-educativo del tercer semestre y con el curso de la línea de gestión educativa de Teoría de la Organización que se imparte en cuarto semestre; presenta una relación horizontal con el curso Administración y gestión Educativa, Asesoría y Trabajo con grupos.

El curso de Desarrollo Organizacional permite construir un marco teórico y conceptual que enmarca los procesos de cambio e intervención organizacional que se van concretando a través de las asignaturas de la línea en los semestres subsecuentes. El Desarrollo Organizacional es entendido como una disciplina de las ciencias de la conducta aplicadas, orientadas a mejorar las organizaciones y a las personas que trabajan en ellas, mediante el uso de la teoría y la práctica del cambio planificado. El Desarrollo Organizacional se enfoca al lado humano de la organización, busca encontrar formas de incrementar la satisfacción y efectividad de los individuos, los equipos y los procesos humanos y sociales de la organización. Por tanto este curso se aborda como una propuesta que permita una mayor comprensión de la complejidad de las instituciones educativas y de la necesidad de tener una visión holística y sistémica en la planeación e implementación de proyectos de intervención, entendida esta como un cambio previsto, consensuado y deseado por el colectivo, orientado al mejoramiento de los procesos y resultados educativos.

COMPETENCIA

Identificar y determinar los componentes y variables involucradas en la formulación de proyectos de cambio institucional a partir de las propuestas del Desarrollo Organizacional desde un enfoque sistémico y tomando como base una filosofía social en donde las personas sean el centro medular para generarlo, todo ello orientado por un marco axiológico y humanista.

BLOQUES TEMÁTICOS:

El curso está organizado en cuatro bloques, partiendo de los referentes históricos del origen y propuestas del Desarrollo Organizacional, sus bases axiológicas y teóricas, hasta cuestiones metodológicas y técnicas para la gestión del cambio organizacional que son recuperadas en el segundo bloque. En una tercera parte se exploran los diferentes modelos para la implementación del proceso de DO y finalmente el cuarto bloque induce a la recuperación de las propuestas “deoisitas” para analizar sus posibilidades en los ambientes institucionales educativos.

BLOQUE I: INTRODUCCIÓN AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Para una mayor comprensión del DO es necesario referirse a sus orígenes, su filosofía y los constructos que permiten definirlo como una disciplina orientada hacia la flexibilización, humanización y optimización de las instituciones. ¿Qué es

el D.O.?, ¿ cómo surge?, ¿cómo ha evolucionado desde entonces?, ¿cuáles son sus propuestas y enfoques? Estos son cuestionamientos necesarios de abordar desde este bloque.

- Conceptualizaciones del D.O.
- Orígenes y antecedentes del D.O.
- Valores y supuestos básicos
- Fundamentos teóricos del D.O.

BLOQUE II: NATURALEZA Y PROCESOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL.

“La única constante en la actualidad es el cambio”. Esta condición encierra en la actualidad un gran desafío para la mayoría de las organizaciones, incluyendo a las instituciones educativas, las cuáles en la mayoría de los casos se ven rebasadas por demandas sociales que pugnan por mejores resultados. Intentar dar respuesta a estas condiciones requiere explorar el fenómeno del cambio y su impacto en nuestras vidas, considerar las implicaciones prácticas que plantea el gestionarlo tanto desde lo individual, lo grupal y lo organizacional. ¿Cómo afrontar las resistencias, recelos e incertidumbre que se generan, haciendo poco flexible a las instituciones? ¿Cómo interpretar y conceptualizar a la innovación desde la gestión educativa?

- Conceptos generales del cambio organizacional
- Paradigmas y cambio
- Condiciones y promoción del cambio.

BLOQUE III: ETAPAS Y PROCESOS DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

El DO es una disciplina que se enfoca en la cultura, los procesos y la estructura de la organización, utilizando una perspectiva sistémica. Como modelo de cambio, el DO propone una secuencia de acciones necesarias para lograr impulsar con bases sólidas cualquier propuesta de intervención. ¿cuál es el contexto y vinculación con los subsistemas involucrados en la unidad de cambio? ¿cuáles son las fases y actividades que requieren implementarse en estos procesos?, ¿cómo iniciar, a quiénes involucrar, qué se puede esperar en cada fase?, son los aspectos por abordar durante este tercer bloque.

- Teoría General de Sistemas y D.O.
- Análisis de diversos modelos de D.O.
- Modelos de diagnóstico.
- Modelos de intervención.

BLOQUE IV: INTERVENCIÓN EN CONTEXTOS EDUCATIVOS.

Este cuarto bloque recupera los enfoques “deoístas” revisados previamente para ubicarlos en los ambientes educativos, por ejemplo, partir de una visión de escuela como centro del proceso educativo, hasta las posibilidades de exploración de los diversos grupos institucionales. La intención es que el

estudiante, en este bloque conozca y analice diversas experiencias y proyectos de cambio educativo, contextualizándolas, ubicándolas en sus antecedentes socio-históricos y evaluándolas a partir de diversos indicadores.

- El centro educativo como unidad básica del cambio.
- Estudio de intervenciones en diversos ámbitos educativos.

SUGERENCIAS METODOLÓGICAS.

Para la realización de este curso se sugiere la modalidad de seminario-taller, desde el cual el estudiante pueda construir un marco conceptual y explorar diversos modelos de diagnóstico e intervención a través de la revisión y análisis de información, la indagación bibliográfica, la contrastación teoría-praxis, el debate, el estudio de casos, la observación de procesos de cambio y la construcción de una propuesta de cambio.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La evaluación de este curso por su naturaleza implica una evaluación holística que contendrá productos concretos por bloques que den cuenta de las competencias teórico-conceptuales y metodológicas que a lo largo del semestre se han desarrollado. Por ello el producto del primer bloque será un escrito que recupere las propuestas teóricas del D.O. para ubicarlas en una organización concreta (para la elaboración de este trabajo el alumno podrá tomar como puntos de referencia metodológicos los cursos de Paradigma de Investigación Cuantitativa, Paradigma de Investigación Cualitativa, articulando estos saberes con lo realizado en diagnóstico Socio-educativo).

En función de este primer producto, se solicitará al alumno que en el segundo bloque, elabore un escrito que contenga la identificación y análisis de uno o los problemas centrales que dificulten el cambio dentro de este contexto organizacional. Es importante hacer énfasis aquí que la problematización tendrá que estar lo suficientemente bien identificada, analizada y jerarquizada para poder tender el puente con el tercer bloque, puesto que en este se construirá la propuesta metodológica que contendrá los modelos de diagnóstico y de intervención que en función de las condiciones identificadas tengan mayor pertinencia.

Estos ejercicios de construcción secuencial elaborados durante los tres primeros bloques permitirá entonces que en el último de estos integre un ensayo que visualice un proyecto de intervención en una organización educativa y que integre en este las propuestas metodológicas del Desarrollo Organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

AUDIRAC Camarena; Carlos Augusto; et.al; **ABC del desarrollo organizacional**; Editorial Trillas; México, 1999. (reimp. 2000).

ARIAS Galicia, Fernando; Eredia Espinosa, Víctor; **Administración de recursos humanos, para el alto desempeño**; Editorial Trillas; 5ª edición; México, 1999. (reimp. 2000).

BURKE, W. **Desarrollo Organizacional. Punto de vista normativo**. México. SITESA. Serie de Desarrollo Organizacional. 1988.

COLIN, Luccette. **El potencial humano**. Barcelona, Kairós. 1979

BENNIS Warren. **Desarrollo Organizacional: Su naturaleza, sus orígenes y perspectivas**. México, ED. Sitesa , 1987.

CRUZ, J. **Cómo romper paradigmas y provocar el cambio**. México. Orión. 1996.

DE FARIA Mello, Fernando Achilles; **Desarrollo organizacional, enfoque integral**; editorial Limusa, Noriega Editores; México 1999.

FERGUSON, Marilyn. **La conspiración de Acuario**. Barcelona, Kairós, 1989.

FRANCO Martínez, R.; **Claves para la participación en los centros escolares**; Editorial Escuela Española; Madrid 1989.

FRENCH, W. y BELL, C. **Desarrollo Organizacional. Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización**. 5ta Ed. México. Prentice Hall. 1996.

GAIRIN, Joaquín; **Planteamientos institucionales en los centros educativos, curso de formación de equipos directivos**; MEC; Madrid 1993

GESTNER, L. Cols. **Reinventando la educación**. ED. Paidós, Barcelona, 1999.

HODGETTS, R. **Comportamiento en las organizaciones**. México, Interamericana. 1984

JOHNSON, S. **¿Quién se ha llevado mi queso?** México, Urano. 1999.

LAPASSADE, Georges; **Grupos, organizaciones e instituciones, la transformación de la burocracia**; Editorial Gedisa; 3ª edición; Barcelona 1999.

NOER, D.M. **El cambio en las organizaciones. El camino para la transformación de las personas y las empresas**. México. Prentice Hall. 1997.

READ, Herbert. **Educación por el arte**. Barcelona. Paidós. 1986

RODRÍGUEZ García, Francisco; Barreiro Pousa, Luis y otros.- **Enfoques y métodos para la capacitación a dirigentes**. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba. 1990.

ROGERS, Carl. **El poder de la persona**. México, El Manual Moderno, 1980.

SCHEIN, E. BENNÍS, W. **El cambio personal y organizacional a través de métodos grupales**. Barcelona, Herder, 1980.

SENGE, P. **La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje**. Buenos Aires, Granica. 1992.

SENGE, P. ET. AL. **La Danza del cambio. Los retos de sostener el impulso en organizaciones abiertas al aprendizaje**. Colombia, Norma. 2000.

TEJEDA FERNÁNDEZ, J. **Los agentes de la innovación en los Centros educativos. Profesores, directivos y asesores**. Málaga. Aljibe. 1998.

WHITHAKER, P. **Cómo gestionar el cambio en contextos educativos**. Madrid, Narcea. 1998.