



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

SÍLABO POR COMPETENCIA

**CURSO:
DESARROLLO ORGANIZACIONAL
“A”**

**SEMESTRE ACADÉMICO
2026 – II**



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

SÍLABO DESARROLLO ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES

LÍNEA DE CARRERA	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO
SEMESTRE ACADÉMICO	2026-II
CÓDIGO DEL CURSO	1041301
CRÉDITOS	04
HORAS SEMANALES	Horas Totales: 5 Teóricas: 3 Prácticas: 2
CICLO	V - A

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La asignatura de Desarrollo Organizacional, tiene como propósito producir un cambio planeado orientado al desarrollo de las organizaciones, tanto grupales como a nivel individual para mejorar la cultura y clima organizacional, velando por la competitividad empresarial que permite hacer frente al entorno global de los negocios.

El contenido de la asignatura comprende: El entorno de los negocios, y la competitividad global. Cambios en un mundo globalizado. Las tres fuerzas del cambio del futuro. Nuevas condiciones en el mundo de los negocios. El DO como herramienta de gestión gerencial. Desarrollo y aplicación de los nuevos enfoques de la administración para promover el cambio y la gestión de personas, Outplacement, Mentoring, Coaching, Empowerment, Kaizen, Reingeniería, Downsizing, Cultura, Clima y cambio organizacional. Estrategias de la intervención en el cambio organizacional.

COMPETENCIA:

Consolidar los aprendizajes logrados para mejorar el funcionamiento de una organización y su capacidad para adaptarse a los cambios en el entorno empresarial contemporáneo.

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Analiza de manera crítica el entorno empresarial local e internacional, identificando factores económicos, políticos, sociales y tecnológicos que influyen en la dinámica de los negocios, para formular estrategias competitivas que permitan a las organizaciones integrarse y posicionarse eficazmente en mercados globales, actuando con criterio ético, pensamiento estratégico y adaptabilidad al cambio.	EL ENTORNO DE LOS NEGOCIOS Y LA COMPETITIVIDAD GLOBAL	1-4
UNIDAD II	Analiza , diseña y propone intervenciones de desarrollo organizacional como herramienta estratégica de gestión gerencial, mediante la aplicación de modelos, enfoques y técnicas de cambio planificado, con el propósito de mejorar la cultura organizacional, optimizar el desempeño institucional y fortalecer la capacidad de adaptación al entorno dinámico, actuando con pensamiento crítico, enfoque sistémico y responsabilidad ética.	DESARROLLO ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN GERENCIAL	5-8
UNIDAD III	Analiza y aplica nuevos enfoques de la administración orientados a la gestión del cambio y al desarrollo del talento humano, integrando metodologías ágiles, innovación organizacional y estrategias de transformación digital, con el propósito de optimizar la gestión de personas y fortalecer la adaptabilidad organizacional frente a entornos dinámicos y competitivos, actuando con pensamiento crítico, enfoque sistémico, liderazgo y compromiso ético.	NUEVOS ENFOQUES DE LA ADMINISTRACIÓN PARA PROMOVER EL CAMBIO Y LA GESTIÓN DE PERSONAS	9-12
UNIDAD IV	Diseña instrumentos para evaluar el clima y cultura organizacional para desarrollar su capacidad crítica y analítica y enfrentar eficazmente la intervención en la mejora organizacional.	ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL	13-16

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

Nº	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	Elabora un análisis del entorno empresarial aplicando las herramientas PESTEL y FODA.
2	Analiza un mercado internacional seleccionado, identificando mínimo 4 factores (económicos, culturales, legales y comerciales) y proponiendo una oportunidad de negocio, mediante un reporte breve.
3	Diseña una propuesta de estrategia competitiva (costos, diferenciación o enfoque) para un caso empresarial, justificándola con al menos 2 ventajas competitivas claras.
4	Propone una estrategia de entrada a un mercado global (exportación, franquicia, Joint Venture u otro), sustentando su elección con al menos 3 criterios estratégicos, en una presentación breve.
5	Analiza un caso organizacional identificando al menos 3 problemáticas susceptibles de intervención mediante DO y propone 2 acciones de mejora, sustentándolas en los principios del DO, en un informe breve desarrollado durante la clase.
6	Compara al menos 3 modelos de DO (Lewin, Likert o Blake y Mouton) y selecciona el más adecuado para un caso dado, justificando su elección mediante un esquema o matriz comparativa elaborada en clase.
7	Evalúa un escenario organizacional identificando el estilo de liderazgo predominante y propone 2 estrategias para gestionar la resistencia al cambio, presentándolas de forma argumentada en una actividad grupal.
8	Diagnostica los principales elementos de la cultura organizacional en un caso práctico e identifica al menos 2 aspectos que requieren transformación, proponiendo acciones alineadas a la estrategia organizacional en una ficha de trabajo.
9	Analiza un caso organizacional e identifica al menos 4 competencias clave del talento humano, proponiendo 2 acciones de mejora en los procesos de gestión del talento, sustentadas en un formato de ficha desarrollado en clase.
10	Organiza un conjunto de tareas utilizando un tablero Kanban o esquema Scrum, aplicando al menos 3 principios ágiles, evidenciando su trabajo en una dinámica grupal desarrollada durante la clase.
11	Organiza un caso empresarial e identifica al menos 3 oportunidades de transformación digital, proponiendo 2 acciones concretas de mejora organizacional, registradas en una ficha de trabajo elaborada en clase.
12	Genera al menos 3 ideas innovadoras para resolver un problema organizacional y selecciona una propuesta viable, sustentando su elección mediante criterios básicos de innovación en una actividad grupal.
13	Identifica las etapas de al menos 2 modelos de cambio, explicando sus similitudes y diferencias en un cuadro comparativo elaborado durante la clase.
14	Propone al menos 2 estrategias de intervención organizacional para un caso práctico, justificando su pertinencia y alineación con los objetivos organizacionales en una ficha de trabajo.
15	Propone al menos 2 estrategias de intervención organizacional para un caso práctico, justificando su pertinencia y alineación con los objetivos organizacionales en una ficha de trabajo.
16	Diseña al menos 3 indicadores para evaluar el cambio organizacional y propone 2 acciones de mejora para garantizar su sostenibilidad, sustentándolos en un informe breve

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS:

Unidad Didáctica I: EL ENTORNO DE LOS NEGOCIOS, Y LA COMPETITIVIDAD GLOBAL

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Analiza de manera crítica el entorno empresarial local e internacional, identificando factores económicos, políticos, sociales y tecnológicos que influyen en la dinámica de los negocios, para formular estrategias competitivas que permitan a las organizaciones integrarse y posicionarse eficazmente en mercados globales, actuando con criterio ético, pensamiento estratégico y adaptabilidad al cambio.					
SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
1	Análisis del entorno empresarial - Macroentorno (modelo PESTEL) - Microentorno (clientes, proveedores, competidores) - Incertidumbre y dinamismo del entorno - Impacto en la toma de decisiones	- Identificar variables clave del entorno. - Aplicar herramientas como PESTEL y análisis FODA. - Interpretar información del mercado y del sector. - Elaborar diagnósticos estratégicos del entorno.	- Pensamiento crítico frente a la información externa. - Actitud analítica y reflexiva. - Apertura al cambio del entorno. - Responsabilidad en la toma de decisiones informadas.	Motivación al inicio de cada clase Estudio de casos Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) Debate dirigido Lluvia de ideas guiada Técnica SCAMPER	Elabora un análisis del entorno empresarial aplicando las herramientas PESTEL y FODA. Analiza un mercado internacional seleccionado, identificando mínimo 4 factores (económicos, culturales, legales y comerciales) y proponiendo una oportunidad de negocio, mediante un reporte breve. Diseña una propuesta de estrategia competitiva (costos, diferenciación o enfoque) para un caso empresarial, justificándola con al menos 2 ventajas competitivas claras. Propone una estrategia de entrada a un mercado global (exportación, franquicia, Joint Venture u otro), sustentando su elección con al menos 3 criterios estratégicos, en una presentación breve.
2	Globalización y mercados internacionales - Integración económica global - Comercio internacional e inversión extranjera - Barreras de entrada a mercados internacionales	- Analizar oportunidades en mercados internacionales. - Evaluar riesgos país y condiciones de entrada. - Comparar contextos culturales, económicos y legales.	- Mentalidad global y apertura cultural. - Adaptabilidad a contextos diversos. - Respeto por la diversidad cultural. - Interés por la innovación y expansión empresarial.		
3	Competitividad y estrategia empresarial - ventaja competitiva sostenible - Estrategias de ventaja competitiva (costos, diferenciación, enfoque) - Modelo de las 5 fuerzas / Cadena de valor	- Identificar ventajas competitivas de una empresa. - Diseñar estrategias empresariales. - Analizar la cadena de valor. - Evaluar posicionamiento competitivo.	- Orientación a resultados. - Proactividad en la mejora continua. - Compromiso con la calidad. - Ética en la competencia empresarial.		
4	Estrategias en mercados globales - Estrategias de internacionalización - Estrategias globales vs locales - Innovación y transformación digital - Sostenibilidad y responsabilidad empresarial	- Diseñar estrategias de entrada a mercados globales. - Evaluar alianzas estratégicas y Joint Ventures. - Tomar decisiones estratégicas globales.	- Visión estratégica global. - Innovación en contextos internacionales. - Tolerancia al riesgo. - Trabajo colaborativo en entornos multiculturales.		
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
- Estudio de Casos relativos a los temas tratados. - Luego de cada sesión teórica se evaluará a los estudiantes.		- Entrega de casos resueltos en equipos de trabajo. - Soluciones a temas propuestos con retroalimentación		Asistencia puntual y participación oportuna en el desarrollo de los contenidos.	

Unidad Didáctica II: DESARROLLO ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA DE GESTION GERENCIAL

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Analiza, diseña y propone intervenciones de desarrollo organizacional como herramienta estratégica de gestión gerencial, mediante la aplicación de modelos, enfoques y técnicas de cambio planificado, con el propósito de mejorar la cultura organizacional, optimizar el desempeño institucional y fortalecer la capacidad de adaptación al entorno dinámico, actuando con pensamiento crítico, enfoque sistémico y responsabilidad ética.					
SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
5	Fundamentos del desarrollo organizacional (DO) - Historia, evolución y enfoques del DO - Rol del gerente como agente de cambio	- Identificar necesidades de cambio en una organización. - Analizar situaciones organizacionales básicas. - Relacionar problemas organizacionales con intervenciones de DO	- Valora la importancia del cambio planificado en las organizaciones - Muestra apertura frente a nuevas formas de gestión - Desarrolla pensamiento crítico frente a prácticas tradicionales - Asume responsabilidad en procesos de mejora continua	Motivación al inicio de cada clase Estudio de casos Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) Debate dirigido Lluvia de ideas guiada Técnica SCAMPER	Analiza un caso organizacional identificando al menos 3 problemáticas susceptibles de intervención mediante DO y propone 2 acciones de mejora, sustentándolas en los principios del DO, en un informe breve desarrollado durante la clase. Compara al menos 3 modelos de DO (Lewin, Likert o Blake y Mouton) y selecciona el más adecuado para un caso dado, justificando su elección mediante un esquema o matriz comparativa elaborada en clase. Evalúa un escenario organizacional identificando el estilo de liderazgo predominante y propone 2 estrategias para gestionar la resistencia al cambio, presentándolas de forma argumentada en una actividad grupal. Diagnostica los principales elementos de la cultura organizacional en un caso práctico e identifica al menos 2 aspectos que requieren transformación, proponiendo acciones alineadas a la estrategia organizacional en una ficha de trabajo.
6	Modelos de desarrollo organizacional - Cambio planificado vs. cambio emergente - Clima organizacional y diagnóstico	- Aplicar modelos de DO a casos prácticos. - Diseñar procesos de intervención organizacional. - Analizar ventajas y limitaciones de cada modelo. - Elaborar propuestas de mejora organizacional.	- Muestra disposición para el análisis estructurado de problemas - Fomenta el trabajo colaborativo en la solución de casos - Mantiene una actitud analítica y reflexiva		
7	Liderazgo y cambio - Liderazgo organizacional y gestión del cambio - Comunicación efectiva en procesos de DO - Trabajo en equipo y empowerment	- Identificar estilos de liderazgo en contextos organizacionales. - Aplicar técnicas de liderazgo para gestionar el cambio. - Resolver situaciones de resistencia al cambio.	- Asume una actitud proactiva frente al cambio - Desarrolla habilidades de influencia positiva - Fomenta la empatía y la comunicación efectiva		
8	Cultura organizacional y transformación Herramientas de intervención en DO (proyecto aplicado)	- Diagnosticar la cultura organizacional. - Identificar brechas culturales. - Proponer estrategias de transformación cultural. - Evaluar el impacto de la cultura en los resultados organizacionales.	- Valora la cultura como factor clave del éxito organizacional - Promueve el respeto por los valores organizacionales - Muestra disposición al cambio cultural - Fomenta la identidad y sentido de pertenencia organizacional		
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
- Estudio de Casos relativos a los temas tratados. - Luego de cada sesión teórica se evaluará a los estudiantes.		- Entrega de casos resueltos en equipos de trabajo. - Soluciones a temas propuestos con retroalimentación		Asistencia puntual y participación oportuna en el desarrollo de los contenidos.	

Unidad Didáctica III: NUEVOS ENFOQUES DE LA ADMINISTRACIÓN PARA PROMOVER EL CAMBIO Y LA GESTIÓN DE PERSONAS

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: Analiza y aplica nuevos enfoques de la administración orientados a la gestión del cambio y al desarrollo del talento humano, integrando metodologías ágiles, innovación organizacional y estrategias de transformación digital, con el propósito de optimizar la gestión de personas y fortalecer la adaptabilidad organizacional frente a entornos dinámicos y competitivos, actuando con pensamiento crítico, enfoque sistémico, liderazgo y compromiso ético.					
SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
9	Gestión del talento - Gestión del talento humano en entornos dinámicos - Capital humano y ventaja competitiva - Employee experience	- Analiza prácticas de gestión del talento en organizaciones reales - Identifica competencias clave según el puesto de trabajo - Diseña propuestas básicas de gestión del talento (reclutamiento o desarrollo)	- Valora a las personas como eje central de la organización - Muestra respeto por la diversidad y el talento humano - Asume compromiso con el desarrollo profesional continuo - Promueve el trabajo colaborativo	Motivación al inicio de cada clase Estudio de casos Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) Debate dirigido Lluvia de ideas guiada Técnica SCAMPER	Analiza un caso organizacional e identifica al menos 4 competencias clave del talento humano, proponiendo 2 acciones de mejora en los procesos de gestión del talento, sustentadas en un formato de ficha desarrollado en clase. Organiza un conjunto de tareas utilizando un tablero Kanban o esquema Scrum, aplicando al menos 3 principios ágiles, evidenciando su trabajo en una dinámica grupal desarrollada durante la clase. Organiza un caso empresarial e identifica al menos 3 oportunidades de transformación digital, proponiendo 2 acciones concretas de mejora organizacional, registradas en una ficha de trabajo elaborada en clase. Genera al menos 3 ideas innovadoras para resolver un problema organizacional y selecciona una propuesta viable, sustentando su elección mediante criterios básicos de innovación en una actividad grupal.
10	Metodologías ágiles en la gestión organizacional - Concepto de metodologías ágiles - Principios del enfoque ágil - Marcos de trabajo: Scrum, Kanban - Diferencias entre gestión tradicional y ágil - Cultura ágil en las organizaciones	- Aplica principios ágiles en la resolución de casos prácticos - Organiza tareas utilizando herramientas ágiles (tableros Kanban, roles Scrum) - Participa en simulaciones de trabajo ágil	- Muestra apertura al cambio y a la innovación - Fomenta la colaboración y la autoorganización - Desarrolla flexibilidad ante entornos dinámicos		
11	Transformación digital y cambio organizacional - Impacto de la tecnología en las organizaciones - Cultura digital y liderazgo tecnológico - Gestión del cambio en entornos digitales - Herramientas digitales en la gestión empresarial	- Identifica oportunidades de digitalización en procesos organizacionales - Propone acciones básicas de transformación digital - Relaciona la tecnología con la mejora del desempeño organizacional	- Valora la innovación tecnológica como factor de competitividad - Muestra disposición al aprendizaje continuo en entornos digitales - Desarrolla pensamiento crítico frente al uso de la tecnología		
12	Innovación organizacional - Concepto de innovación organizacional - Tipos de innovación (incremental, disruptiva) - Cultura de innovación - Gestión de ideas y creatividad - Innovación como ventaja competitiva	- Genera ideas innovadoras para la mejora organizacional - Evalúa la viabilidad de propuestas innovadoras - Diseña propuestas de innovación alineadas a objetivos organizacionales	- Fomenta la creatividad y la iniciativa - Asume una actitud proactiva frente a los desafíos - Valora la innovación como motor de desarrollo organizacional		
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
- Estudio de Casos relativos a los temas tratados. - Luego de cada sesión teórica se evaluará a los estudiantes.		- Entrega de casos resueltos en equipos de trabajo. - Soluciones a temas propuestos con retroalimentación		Asistencia puntual y participación oportuna en el desarrollo de los contenidos.	

Unidad Didáctica IV: ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Analiza y aplica nuevos enfoques de la administración orientados a la gestión del cambio y al desarrollo del talento humano, integrando metodologías ágiles, innovación organizacional y estrategias de transformación digital, con el propósito de optimizar la gestión de personas y fortalecer la adaptabilidad organizacional frente a entornos dinámicos y competitivos, actuando con pensamiento crítico, enfoque sistémico, liderazgo y compromiso ético.					
SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
13	Modelos de cambio - Modelos de cambio organizacional (Lewin, Kotter) - Resistencia al cambio: causas y manejo	- Analiza casos organizacionales aplicando modelos de cambio - Compara modelos y determina su pertinencia según el contexto - Interpreta etapas del proceso de cambio	- Muestra apertura al cambio organizacional - Desarrolla pensamiento crítico frente a distintos enfoques - Valora la importancia del liderazgo en procesos de cambio	Motivación al inicio de cada clase Estudio de casos Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) Debate dirigido Lluvia de ideas guiada Técnica SCAMPER	Identifica las etapas de al menos 2 modelos de cambio, explicando sus similitudes y diferencias en un cuadro comparativo elaborado durante la clase. Propone al menos 2 estrategias de intervención organizacional para un caso práctico, justificando su pertinencia y alineación con los objetivos organizacionales en una ficha de trabajo. Propone al menos 2 estrategias de intervención organizacional para un caso práctico, justificando su pertinencia y alineación con los objetivos organizacionales en una ficha de trabajo. Diseña al menos 3 indicadores para evaluar el cambio organizacional y propone 2 acciones de mejora para garantizar su sostenibilidad, sustentándolos en un informe breve.
14	Estrategias de intervención organizacional - Tipos de intervenciones (estructurales, humanas, tecnológicas) - Técnicas de intervención en DO - Rol del agente de cambio	- Identifica necesidades de intervención en casos prácticos - Diseña estrategias de intervención básicas - Propone soluciones alineadas a objetivos estratégicos	- Muestra organización y responsabilidad en la planificación - Desarrolla compromiso con los objetivos planteados - Fomenta la proactividad - Valora la importancia de la planificación estratégica		
15	Plan de cambio organizacional - Concepto de planificación del cambio - Etapas del plan de cambio - Definición de objetivos, acciones e indicadores - Gestión de la comunicación en el cambio - Gestión de riesgos del cambio	- Diseña un plan básico de cambio organizacional - Define objetivos, actividades e indicadores de seguimiento - Elabora propuestas estructuradas de cambio	- Muestra organización y responsabilidad en la planificación - Desarrolla compromiso con los objetivos planteados - Fomenta la proactividad		
16	Evaluación y sostenibilidad del cambio organizacional - Concepto de evaluación del cambio - Seguimiento y control del cambio - Sostenibilidad e institucionalización del cambio - Presentación de proyectos finales de intervención	- Diseña indicadores para evaluar el cambio - Analiza resultados de procesos de cambio - Propone acciones de mejora continua - Evalúa la sostenibilidad de las intervenciones	- Valora la mejora continua como práctica organizacional - Asume compromiso con la calidad de los resultados - Promueve la cultura de evaluación y aprendizaje continuo		
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
- Estudio de Casos relativos a los temas tratados. - Luego de cada sesión teórica se evaluará a los estudiantes.		- Entrega de casos resueltos en equipos de trabajo. - Soluciones a temas propuestos con retroalimentación		Asistencia puntual y participación oportuna en el desarrollo de los contenidos.	

VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

Se utilizarán todos los materiales y recursos requeridos de acuerdo a la naturaleza de los temas programados. Básicamente serán:

1. MEDIOS ESCRITOS

- Guías y manuales
- Casos de estudio
- Libros seleccionados
- Revistas

2. MEDIOS INFORMÁTICOS

- Kahoot
- Moodle
- Canva
- Padlet

3. MEDIOS VISUALES Y ELECTRÓNICOS

- a. Presentaciones interactivas
- b. Videos educativos
- c. Podcast

VII. EVALUACIÓN

La evaluación es inherente al proceso de enseñanza aprendizaje y será continua y permanente. Los criterios de evaluación son de conocimiento, de desempeño y de producto.

1. Evidencias de Conocimiento.

La evaluación será a través de pruebas escritas y orales para el análisis y autoevaluación. En cuanto al primer caso, medir la competencia a nivel interpretativo, argumentativo y propositivo, para ello debemos ver cómo identifica (describe, ejemplifica, relaciona, reconoce, explica, etc.); y la forma en que argumenta (plantea una afirmación, describe las refutaciones en contra de dicha afirmación, expone sus argumentos contra las refutaciones y llega a conclusiones) y la forma en que propone a través de establecer estrategias, valoraciones, generalizaciones, formulación de hipótesis, respuesta a situaciones, etc.

En cuanto a la autoevaluación permite que el estudiante reconozca sus debilidades y fortalezas para corregir o mejorar.

Las evaluaciones de este nivel serán de respuestas simples y otras con preguntas abiertas para su argumentación.

2. Evidencia de Desempeño.

Esta evidencia pone en acción recursos cognitivos, recursos procedimentales y recursos afectivos; todo ello en una integración que evidencia un saber hacer reflexivo; en tanto, se puede verbalizar lo que se hace, fundamentar teóricamente la práctica y evidenciar un pensamiento estratégico, dado en la observación en torno a cómo se actúa en situaciones impredecibles.

La evaluación de desempeño se evalúa ponderando cómo el estudiante aplica los procedimientos y técnicas en el desarrollo de las clases a través de su asistencia y participación asertiva.

3. Evidencias de Producto.

Están implicadas en las finalidades de la competencia, por tanto, no es simplemente la entrega del producto, sino que tiene que ver con el campo de acción y los requerimientos del contexto de aplicación.

La evaluación de producto se evidencia en la entrega oportuna de sus trabajos mensuales y el trabajo final.

Además, se tendrá en cuenta la asistencia como componente del desempeño, el 30% de inasistencia inhabilita el derecho a la evaluación.

Los promedios de las unidades didácticas se determinarán con base al siguiente cuadro:

VARIABLES	PONDERACIONES	UNIDADES DIDÁCTICAS DENOMINADAS MÓDULOS
Evaluación de Conocimiento	20 %	El ciclo académico comprende 4 Módulos
Evaluación de Producto	40 %	
Evaluación de Desempeño	40 %	

Siendo el promedio final (PF), el promedio simple de los promedios ponderados de cada módulo (PM1, PM2, PM3, PM4); calculado de la siguiente manera:

$$PF = \frac{PM1 + PM2 + PM3 + PM4}{4}$$

VIII. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS WEB

a. Fuentes Electrónicas

UNIDAD DIDÁCTICA I

- Audirac, Carlos (2016) Desarrollo Organizacional y Consultoría México: Editorial Trillas
- Chiavenato, Idalberto. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Bennis, W. G. (1973). Desarrollo Organizacional. - su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. Fondo Educativo Interamericano.

UNIDAD DIDÁCTICA II

- Fordyce, J. K. y Weil, R. (1976): Métodos de Desarrollo Organizacional para Ejecutivos. Fondo Educativo Interamericano
- Beckard (1980). Desarrollo Organizacional Estrategias y Modelo Editorial Fondo Educativo interamericano
- Newstrom, J. (2011). "Comportamiento humano en el trabajo". Mc. Graw Hill Interamericana. México. Segunda Edición.resoluciones

UNIDAD DIDÁCTICA III

- Eslava, Edgar. (2008). Empowerment en la gestión gerencial. Revista de Visión Humana de Panamá.
- Flores, J. (1999). "El comportamiento humano en las organizaciones". UP. Lima.
- French, w & Bell, C. (1996). "Desarrollo organizacional". Diana. México.

UNIDAD DIDÁCTICA IV

- Guízar, R. (2013). "Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones". Mc Graw Hill

- Robbins, S. (1999). "Comportamiento organizacional". Prentice -Hall. México.
- Gibson, j., Ivancevich, j. & Donnelly, J. (2001). "Desarrollo organizacional". Mc. Graw Hill Interamericana de Chile Ltda. Santiago.
- Schein, Edgar H. (1993). "Psicología de la organización". Prentice-Hall. México DF.
- SOTO, E. (2001). "Comportamiento organizacional, impacto de las emociones". Thomson Editores SA de CV. México.

b. Fuentes Electrónicas

- https://estudiandocontaduria.weebly.com/uploads/5/5/8/4/55841217/desarrollo_organizacional_principios_y_aplicaciones..pdf
- https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf

IX. PROBLEMAS QUE EL ESTUDIANTE RESOLVERÁ AL FINALIZAR EL CURSO

MAGNITUD CAUSAL OBJETO DEL PROBLEMA	ACCION METRICA DE VINCULACION	CONSECUENCIA METRICA VINCULANTE DE LA ACCION
Limitada capacidad de las organizaciones para identificar y responder oportunamente a los cambios del entorno, generando brechas que afectan su competitividad.	Analizar el entorno y determinar oportunidades, amenazas y brechas competitivas mediante PESTEL, análisis competitivo y benchmarking. Métrica: % de factores críticos y brechas competitivas identificados y priorizados.	Mejora de la capacidad de adaptación y respuesta estratégica de la organización. Métrica: % de oportunidades aprovechadas y % de brechas competitivas atendidas..
Deficiencias en liderazgo, comunicación, clima y cultura organizacional que afectan el desempeño de las personas y equipos.	Diagnosticar los factores organizacionales críticos y diseñar acciones de Desarrollo Organizacional orientadas a mejorar liderazgo, comunicación y clima. Métrica: % de factores críticos diagnosticados e intervenidos.	Mejora del desempeño y fortalecimiento de las relaciones y condiciones de trabajo. Métrica: % de mejora del clima organizacional y % de cumplimiento de objetivos de los equipos.
Resistencia al cambio y brechas de competencias que dificultan la adaptación de las personas a nuevas formas de gestión y trabajo.	Aplicar nuevos enfoques de administración y estrategias de gestión de personas para facilitar la participación, adaptación y desarrollo de competencias. Métrica: % de colaboradores involucrados y % de brechas de competencias atendidas.	Mayor aceptación y adopción de los cambios organizacionales. Métrica: % de colaboradores que adoptan las nuevas prácticas y % de mejora del desempeño laboral.
Baja efectividad y sostenibilidad de los procesos de cambio debido a intervenciones sin planificación, seguimiento y evaluación sistemática.	Diseñar e implementar estrategias de intervención para gestionar el cambio, estableciendo objetivos, responsables, acciones e indicadores de seguimiento. Métrica: % de acciones del plan de intervención ejecutadas y monitoreadas.	Consolidación y sostenibilidad del cambio organizacional. Métrica: % de objetivos de cambio alcanzados y % de adopción sostenible de las nuevas prácticas.

Huacho, julio de 2026.


 Mg Tania Luz Tafur Pittman
 DNU: 618 - REGUC: 13099