



PROGRAMA DE ASIGNATURA Año 2025

ANTECEDENTES GENERALES*

CARRERA/PROGRAMA	Psicología				
NOMBRE DE LA ASIGNATURA	Diagnóstico y Desarrollo Organizacional				
CÓDIGO DE LA ASIGNATURA	PSL 805				
AÑO/SEMESTRE	4 ° año / VIII semestre				
TIPO DE FORMACIÓN**	GENERAL (G)		BÁSICA (B)	PROFESIONAL (P)	X
DURACIÓN	SEMESTRAL	X	ANUAL	OTRO (MODULAR)	
FLEXIBILIDAD	OBLIGATORIO (O)	X	ELECTIVO (E)		
CARÁCTER	TEÓRICO-PRÁCTICO (TP)	X	TEÓRICO Y PRÁCTICO (T/P)	PRÁCTICA (P)	
MODALIDAD	PRESENCIAL	X	VIRTUAL	MIXTA	
CRÉDITOS SCT	5				
HORAS DE DEDICACIÓN	HORAS PRESENCIALES DIRECTAS	4	HORAS DE TRABAJO AUTÓNOMO	4	
APRENDIZAJES PREVIOS REQUERIDOS					

DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

Esta asignatura de especialidad aporta al perfil profesional del estudiante de Psicología con los conocimientos y herramientas fundamentales de la disciplina de Desarrollo Organizacional que se aplican a los procesos de cambio y transformación que constantemente viven y requieren las organizaciones para mejorar sus procesos, su efectividad y sostenibilidad en el tiempo.

Se profundizarán los principales modelos y metodologías que el Desarrollo Organizacional emplea para el diagnóstico, diseño, planificación, implementación y evaluación de intervenciones para los distintos niveles de una organización (organizacional, grupal e individual). También se analizarán las experiencias y aprendizajes de empresas que han aplicado este tipo de intervenciones en el plano local (Nacional), regional (América) y global.

Se verán las principales actualizaciones que la disciplina está viviendo para acompañar a las organizaciones a partir del impacto de las tecnologías digitales, físicas y biológicas, que anticipan que cambiará el mundo tal como lo conocemos y que exigen también al Desarrollo Organizacional adecuarse a ellas. Así también se profundizará en el impacto de la disciplina en el rol que el

Profesional de Desarrollo Organizacional tiene para convertirse en un socio estratégico y facilitar que los procesos de cambio y transformación organizacional permitan impactar positivamente en el desarrollo y compromiso de las personas que forman parte de ellas.

Competencia Específica	Identificar y comprender las premisas fundamentales del diagnóstico y desarrollo organizacional como herramientas para el cambio planificado, considerando distintos niveles de análisis (individual, grupal y organizacional).
Nivel de Desarrollo de la competencia	Tercer nivel de desarrollo: Analiza los factores que influyen en el diagnóstico de los problemas de las organizaciones y como este influye en el crecimiento y desarrollo de ellas.
Resultado/s de Aprendizaje	RA1: Internaliza e integra los diferentes modelos teóricos e instrumentos para la realización de intervenciones de cambio y desarrollo organizacional. RA2: Realiza procesos de diagnóstico organizacional aplicando metodologías e instrumentos de levantamiento de información a través de la presentación oral y escrita de reportes (generales y ejecutivos) con los resultados obtenidos. RA3: Identifica problemas o necesidades de cambio diseñando o proponiendo intervenciones a nivel individual, grupal u organizacional.
Competencia Genérica	Genera respuestas apropiadas ante los desafíos que impone la industria en su amplia diversidad para influir en el crecimiento y desarrollo de las organizaciones alineado con los objetivos empresariales.
Nivel de Desarrollo de la competencia	Tercer nivel de desarrollo: Comprende y aplica los elementos centrales de los diversos modelos de diagnóstico organizacional y estrategias para diseñar e implementar procesos de diagnóstico organizacional.
Resultado/s de Aprendizaje	RA4: Promueve la aplicación de criterios de desarrollo sustentable en el ejercicio de su profesión.

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje 1: Introducción al Desarrollo Organizacional

- Definición de Desarrollo Organizacional y sus objetivos.
- Historia y Evolución del DO.
- Principales Enfoques y Modelos de DO.
- Administración de DO.
- El Profesional de DO.

Unidad de Aprendizaje 2: Diagnóstico Organizacional

- El Estudio de las Organizaciones.
- Diagnóstico y Desarrollo Organizacional.
- Modelos de Análisis.
- Técnicas de Recolección de Datos.

Unidad de Aprendizaje 3: Intervenciones de DO.

- Objetivos de la Intervención.
- Intervención en la Organización.
- Intervención en el Grupo.
- Intervención en el Individuo.
- Apéndice: Intervención en Recursos Humanos.
- Medición de resultados a indicadores claves.

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN

RESULTADOS DE APRENDIZAJE	ESTRATEGIA DIDÁCTICA	ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN***
RA1: • Internaliza e integra los diferentes modelos teóricos e instrumentos para la realización de intervenciones de cambio y desarrollo organizacional.	- Clases expositivas - Ejercicios prácticos	Tipo de evaluación: prueba escrita, evaluación de contenidos. Porcentaje: 20%
RA2: • Realiza procesos de diagnóstico organizacional aplicando metodologías e instrumentos de levantamiento de información a través de la presentación oral y escrita de reportes (generales y ejecutivos) con los resultados obtenidos.	- Clases expositivas - Ejercicios prácticos	Tipo de evaluación: prueba escrita, evaluación de contenidos. Porcentaje: 30%
RA3: • Identifica problemas o necesidades de cambio diseñando o proponiendo intervenciones a nivel individual, grupal u organizacional.	- Propuestas de casos vinculados a la administración públicas.	Tipo de evaluaciones: 1° taller basados en casos. 2° taller, disertación grupal Porcentaje: 40%
RA4: Promueve la aplicación de criterios de desarrollo sustentable en el ejercicio de su profesión	- Salidas a terrenos o ejercicios prácticos en clases.	Tipo de evaluación: 1 taller, participación en foros. Porcentaje. 10%

EXIGENCIAS DE LA ASIGNATURA (SI CORRESPONDE) *

Artículo 39 BIS: Para planes de estudios por objetivos o resultados de aprendizajes, tendrán derecho a rendir la evaluación final (examen, remedial u otras), estudiantes que se hayan presentado a las evaluaciones provistas durante el semestre y cuya nota promedio por cada objetivo de aprendizaje o resultado de aprendizaje sea inferior a 4.0. Esta condición no aplica para estudiantes que se ausentaron a las evaluaciones respectivas. En caso de ausencia a las evaluaciones, y que no se aplique el artículo N° 30 de este reglamento, se deberá justificar con la unidad académica respectiva, debiendo reprogramarse la evaluación.

BIBLIOGRAFÍA.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Ahumada, L. (2005) Equipos de trabajo y trabajo en equipo: La organización como una red de relaciones y conversaciones Valparaíso: Ediciones Universitarias de Valparaíso.

Burke, W. (2008) Organizational Change. Theory and Practice. Sage.

Cummings & Worley. (2007) Desarrollo Organizacional y Cambio. Thomson.

French & Bell. (1996) Desarrollo Organizacional. Prentice Hall.

Little J. (2014) Lean Change Management. Prácticas innovadoras para el manejo del cambio organizacional. Happy Melly Express.

Pariente, J. L. (2010) Del Desarrollo Organizacional a la Gestión del Cambio. Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas. Universidad Autónoma de Tamaulipas.

Pucheu M.A.(2014) Desarrollo y Eficacia Organizacional. Ed. Universidad Católica de Chile.

Rodríguez, M. D. (2015) Diagnóstico Organizacional. Ed. Universidad Católica de Chile.

Robbins S.P.(2013) Comportamiento Organizacional. Pearson.

Ulrich D. (2008) Recursos Humanos Champions. Granica.