



UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR  
COORDINACION DE POSTGRADO EN GERENCIA

**NOMBRE DEL CURSO**  
**COMPORTAMIENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Programa(s) por el(los) que se ofrece: Desarrollo Organizacional		
Código : CC-5747	Departamento de Ciencia y Tecnología del Comportamiento: <a href="http://ww.cc.usb.ve">ww.cc.usb.ve</a>	
Créditos: 150	Horas semanales: 3 Horas semanales	Día:.
Profesor Autor: Guillermo Alvarez (correo-e: <a href="mailto:galvarez@usb.ve">galvarez@usb.ve</a> )		
Profesores que dictan el curso: Guillermo E. Yaber O.; Alejandra Salas		
Fecha de elaboración: Marzo 2005	Fecha de última actualización:	

## II. JUSTIFICACION.

El comportamiento organizacional eficaz es la base sólida sobre la que descansa la acción organizacional productiva.

El término Comportamiento Organizacional explicita, entonces, la disciplina que investiga el influjo que los individuos, grupos y estructuras ejercen sobre la conducta dentro de las organizaciones, a fin de aplicar esos conocimientos y mejorar la eficacia de ellas.

El rasgo más característico de la vida humana es el cambio. El signo más resaltante del tiempo actual es el cambio. En la mayoría de los casos ha seguido un modelo evolutivo, en menor grado revolucionario, aunque el ideal es que sea planeado y gerenciado.

El programa de Especialización en Desarrollo Organizacional, constituye una opción para la formación y capacitación de profesionales de alta competencia con dominio operativo de métodos, enfoques, estrategias, técnicas y herramientas para intervenir en el cambio, la optimización, y/o transformación de las organizaciones que los capacita como Consultores organizacionales. En ese contexto tres competencias son fundamentales para el logro de ese perfil, a saber: a) el manejo los fundamentos, enfoques y modelos para generar cambios en el sistema organizacional (Comportamiento y Desarrollo Organizacional); b) El manejo de estrategias y técnicas para el cambio en sistemas organizacionales: tanto a nivel individual (Estrategias de Cambio III), de equipos de trabajo (Estrategias de Cambio II), como de sistema total (Estrategia de Cambio I); c) La aplicación de modelos, estrategias, técnicas y herramientas en el Diseño, Ejecución y Evaluación para la optimización, cambio y/o transformación en el sistema Organizacional (Proceso de Consultoría).

El Desarrollo Organizacional es un modelo de cambio planeado, cuyo objetivo básico es el mejoramiento de la efectividad organizacional. Para los estudiosos de las organizaciones es esencial conocer y manejar los fundamentos teóricos, modelos, tecnologías y herramientas de aplicación concreta para la transformación de las organizaciones en sistemas flexibles, sanos, productivos, satisfactorios para el desarrollo del trabajo humano, en búsqueda de su excelencia como organización.

Cada vez es más urgente que las organizaciones para buscar productividad y excelencia se transformen en sistemas flexibles, sanos, productivos, satisfactorios para el desarrollo del trabajo humano.

## III. OBJETIVOS.

Proporcionar a los participantes oportunidades para:

- Caracterizar el comportamiento organizacional, desde la perspectiva de los niveles organizacionales.
- Analizar el marco de referencia relativo a procesos de Cambio en Sistemas Humanos.
- Analizar el marco conceptual del Desarrollo Organizacional.
- Analizar la praxología del DO, determinando sus fases y las estrategias más comunes.

#### IV. TEMATICA.

##### TEMA I: EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

- 1.1. Los niveles Organizacionales.
- 1.2. Interrelaciones en los niveles Organizacionales.

##### TEMA II: EL PROCESO DE CAMBIO EN SISTEMAS HUMANOS.

- 2.1. Significado del Cambio y tipos de cambio.
- 2.2. Proceso y Fases de Cambio.
- 2.3. Modelos Generales de Cambio.
- 2.4. Estrategias para el Cambio Organizacional.
- 2.5. Fases y niveles de cambio organizacional

##### TEMA III: EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

- 3.1. Significado y fundamentos.
- 3.2. Estrategias Generales de Intervención.
- 3.3. Fases del DO.
- 3.4. Claves estratégicas y herramientas para la fase de investigación y diagnóstico.
- 3.5. Claves estratégicas para las fases de planeación, acción y evaluación.
- 3.6. Desarrollo Organizacional, Política y Poder.

#### V. BIBLIOGRAFIA BASICA.

- A. Rashford N. y Coghlan D. (1994). **The Dynamics of Organizational Level**. México: Addison-Wesley.
- B. French, W.L. y Bell, C.N. (1996). **Desarrollo Organizacional: Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización**. México: Prentice-Hall.
- C. Lawrence/Lorsch (1988). **DO: Diagnóstico y Acción**. México: Addison Wesley

#### VI. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA.

- D. Achilles De Farías M., F. (1989). **Desarrollo Organizacional: Enfoque Integral**. México: Limusa.
- E. Ferrer, P. L. (1976). **Guía práctica de D.O**. México: Trillas.
- F. Beckhard R. y Harris, R (1980). **Transiciones Organizacionales**. México: Addison Wesley.
- G. Schein E. (1973). **Consultoría de Procesos: Su perfil en el D. O.** Tomo I y Tomo II. México: Addyson-Wesley.

#### VII. ESTRATEGIA METODOLOGICA Y EVALUATIVA.

La estrategia metodológica implica la participación activa del participante, basada en el principio: Quien aprende es quien está activo.

##### Dinámica para cada sesión:

- 1) Lectura previa por parte de cada estudiante, en cada subtema, se encuentra entre paréntesis: Una letra en **negrita** (señala el libro básico para el tema) y números que señalan capítulos o páginas a revisar. Es fundamental que los participantes vengán leídos.
- 2) Facilitación-exposición de aspectos claves por un estudiante: El facilitador debe centrarse y concretarse al aspecto seleccionado.
- 3) Facilitación y profundización por parte del profesor.
- 4) Discusión y análisis de los tópicos propuestos.

La Evaluación es acumulativa-ponderada (100%=20=5). Integrada por:

- 1) **Entrega de Tres (3) informes cortos.** Valor acumulado total: 60%= 3 puntos (Sumatoria del total de calificaciones de los cuatro informes, entre cuatro, multiplicado por 60, dividido entre 100).
- 2) **Exposición de un subtema** del programa en una reunión semanal. Es fundamental que el participante se centre y se concentre al tópico seleccionado. *Se evaluará:* a) *claridad, coherencia y aporte.* El Valor promedio de las exposiciones será de: 20%. (1 punto).
- 2) **Asistencia a las sesiones.** Valor: 20%. (1 punto). *Se evaluará* asistencia, puntualidad y participación.

#### VIII. CRONOGRAMA DE EJECUCION

Tópico/Actividad	Semana Fecha
Contrato / Acuerdos	1
TEMA I: EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.	2
1.1. Los niveles Organizacionales (A:1-2).	
1.2. Interrelaciones en los niveles Organizacionales (A:3-4).	3
TEMA II: EL PROCESO DE CAMBIO EN SISTEMAS HUMANOS.	4
2.1. Significado del Cambio y tipos de cambio (B:5); (D:3).	
2.2. Proceso y Fases de Cambio (A:5); (B:5); (G:TomoII, cap6).	
2.3. Modelos Generales de Cambio: Evolutivo, Revolution, Cambio Planeado (C:1); (B:5).	5
2.4. Estrategias para el Cambio Organizacional (B:5).	
2.5. Fases y niveles de cambio organizacional (A:6-7).	6
TEMA III: EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL.	7
3.1. Significado y fundamentos (B:2-4); (C:1-2); (D:1-2); (E: modulo 1).	
3.2. Estrategias Generales de Intervención (D:4, pag.69-79).	8
3.3. Fases del DO. (B:5-6); (D: pag.89-92); (E: Mód. II).	9
3.4. Claves estratégicas y herramientas para la fase de investigación y diagnóstico. (B:6, p.115-128); (D: P.92-99); (E: Mód. II).	10
3.5. Claves estratégicas para las fases de planificación, acción y evaluación. (B:6, p.128-138); (B:8, p.159-165); (E: Mod. IV); (D: p.115-154); (F: Vol.I, cap 16)	11
3.6. Desarrollo Organizacional, Política y Poder (B: 16).	12