



UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
Departamento de Ciencia y Tecnología del Comportamiento

I. IDENTIFICACION.

Curso: CC7414-Introducción al Desarrollo Organizacional

Créditos: 3

Trimestre: Abril - Julio 2000.

Horario: Lunes 6 a 9 p.m.

Prof. Guillermo Alvarez (016-6-263366)

II. JUSTIFICACION.

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.

III. OBJETIVOS GENERALES.

Proporcionar a los participantes oportunidades para:

- Manejar las teorías, modelos y estrategias de cambio en organizaciones, estableciendo la caracterización del DO.
- Determinar el marco conceptual del DO; analizando lo que los exponentes de diversos enfoques entienden por Cambio, DO, sus fases y el rol del Consultor.
- Analizar la praxología del DO, determinando sus fases y las estrategias más comunes.
- Desarrollar destrezas en la aplicación de los conocimientos y principios para la transformación de la organización en ambientes sanos, productivos, satisfactorios para el desarrollo del trabajo.

IV. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS.

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

Dinámica para cada sesión:

- Lectura previa por parte de cada estudiante, (en cada subtema se sugieren capítulos de libros que se pueden leer para preparar el tema, el estudiante seleccionará. En cada subtema: la letra en **negrita**, señala el libro y los números señalan capítulos o páginas a revisar);
- Facilitación por el estudiante de uno de los tópicos propuestos en el temario.
- facilitación y profundización por parte del profesor;
- discusión y análisis de los tópicos propuestos.

V. ESTRATEGIAS DE EVALUACION.

La Evaluación es acumulativa-ponderada. Integrada por:

1) Entrega semanal de un análisis crítico de acuerdo a los lineamientos establecidos:

. En el tema II: Un análisis de uno de los autores propuestos en cada sesión. El análisis estará integrado por dos partes: 1) Síntesis de lo que el autor dice sobre: a) el concepto de cambio organizacional, b) el concepto de Desarrollo Organizacional, c) sus fases y d) el rol del consultor, (puede elaborarse un cuadro); y 2) el análisis del estudiante: acuerdo, desacuerdo, aplicabilidad en el país.

. En el tema III: 1) síntesis de las ideas claves del autor sobre el tópico, y, 2) análisis crítico del participante: en qué está de acuerdo, desacuerdo, aplicabilidad en el país.

La sumatoria de los informes escritos tendrá un valor ponderado de 40% sobre la nota total.

2) A partir del segundo tema, facilitación de un subtema del programa en una reunión semanal:

◆ En el tema II: La facilitación implicará presentar una síntesis de lo que el autor dice sobre: a) el concepto de cambio organizacional, b) el concepto de desarrollo organizacional, c) sus fases y d) el rol del consultor.

◆ En el tema III: La facilitación implicará señalar los aspectos claves que el autor expone sobre el subtópico del temario y su problematización.

Valor ponderado de la facilitación: 20%.

3) Al concluir el estudio de cada tema, presentación de un informe.

. En el tema II: Diseño de un programa de cambio, a una situación problemática en la organización, en búsqueda de su optimización. **Esquema:** Diseñando el Futuro.

. En el tema III: La planeación de la aplicación de uno de los autores estudiados, previa justificación, a un problema organizacional. **Esquema:** I. Descripción de la organización y la problemática; II. Selección del Enfoque y justificación; III. Planeamiento de la aplicación: Fases, estrategias, técnicas, participantes.

La sumatoria de los informes tendrá un valor ponderado del 40%.

