



UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

**NOMBRE DEL CURSO:**

**ESTRATEGIAS DE CAMBIO III: NIVEL INDIVIDUAL**

Programa(s) por el(los) que se ofrece: Especialización en Desarrollo Organizacional		
Código : CC 7456	Créditos: 3	Departamento de Ciencia y Tecnología del Comportamiento: <a href="http://www.cc.usb.ve">www.cc.usb.ve</a>
Horas semanales: 3 horas (36 horas trimestral)	Trimestre: Abril-Julio 2007	
Profesor Autor: Guillermo Alvarez (correo-e: <a href="mailto:galvarez@usb.ve">galvarez@usb.ve</a> ) y Guillermo Yaber ( <a href="mailto:gyaber@usb.ve">gyaber@usb.ve</a> )		
Profesores que dictan el curso: Guillermo Yaber, Orquidea Castilla, Alejandra Salas, Guillermo Alvarez		
Fecha de elaboración: 15/01/06	Fecha de última actualización: 01/09/06	
Día: Martes 3 horas (36 horas trimestral)	Aula:	

**I. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.**

Toda organización está conformada por tres subsistemas básicos: tecnológico, administrativo y humano-social. El subsistema humano-social hace referencia a individuos y grupos. Las organizaciones que buscan la vigencia y la supervivencia organizacional se preocupan por el problema total del desarrollo del factor humano involucrado en su hacer. Una efectiva administración de los recursos humanos empieza tomando en cuenta los aspectos humanos a largo plazo: cómo se desarrollan y evolucionan las carreras organizacionales con el tiempo y cómo la organización debe planear, "para su óptimo beneficio", el manejo de las cambiantes necesidades de su personal y la cambiante naturaleza del trabajo para el que necesitará ese personal.

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.

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).

Un pilar fundamental del éxito de una organización es el comportamiento del individuo como miembro valioso, capacitado y comprometido con el desarrollo de la Misión Organizacional. Gerenciar su desempeño requiere una comprensión profunda de su naturaleza y dinámica. Apoyar a la Gerencia en ese proceso mediante la consultoría en teorías, enfoques, estrategias, técnicas y herramientas adecuadas a cada situación en particular potenciaría el desarrollo de sujetos involucrados con la dinámica organizacional.

Esta asignatura, como integrante de la Especialización en Desarrollo Organizacional, pretende desarrollar en el estudiante competencias para manejar los fundamentos explicativos de la conducta individual en la organización; así como las teorías, enfoques y estrategias que se proponen para optimizar dicho comportamiento.

**II. OBJETIVO (S):**

Proporcionar a los participantes oportunidades para:

- a. Manejar los fundamentos explicativos de la conducta individual en la organización.
- b. Desarrollar destrezas en la aplicación de conocimientos y principios de las ciencias humanas para la optimización del comportamiento en la organización.

### III. CONTENIDO PROGRAMÁTICO.

#### **Tema 1. El Individuo y sus ciclos vitales:** Significado y características.

- a) El ciclo biosocial.
- b) El ciclo familiar.
- c) El ciclo de carrera organizacional.
- d) El Individuo frente a las tareas de la Vida .

#### **Tema 2. Procesos claves en el ciclo de carrera organizacional.**

- a) Entrada en la carrera organizacional.
- b) El proceso de socialización.
- c) Problemas y toma de decisiones.
- d) Aceptando las normas y la cultura.
- e) Aceptando la influencia.
- f) Recibiendo información sobre el desempeño.

#### **Tema 3. El Individuo y Organización: Diagnóstico y Estrategias de Optimización.**

##### 3.1. La Entrada en la Organización.

- a) El Diseño de la Organización para el Individuo.
- b) El proceso de Selección e incorporación.
- c) El Contrato Psicológico.

##### 3.2. La Permanencia en la Organización.

- a) La Planeación del rol.
- b) La estructuración del trabajo.
- c) La Gestión por competencias.
- d) La motivación, incentivos y rendimiento.
- e) La evaluación del desempeño laboral.
- f) La planificación de vida y de carrera laboral.
- h) La capacitación y desarrollo.
- i) El Ambiente, la higiene, la seguridad, y la calidad de vida laboral.

##### 3.3. La salida.

- a) El Proceso de Salida Organizacional.

#### **ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DE ENSEÑANZA/APRENDIZAJE:**

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

Dinámica para cada sesión: a) Lectura previa por parte de cada estudiante, b) exposición de aspectos claves por un estudiante, c) facilitación y profundización por parte del profesor, d) discusión y análisis de los tópicos propuestos.

#### **ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:**

La Evaluación es acumulativa-ponderada. Integrada por:

- a) Entrega semanal de un análisis crítico de por lo menos un autor propuesto en la revisión teórica señalada. El informe contendrá dos partes: 1) Síntesis de lo que dice el autor respecto al tópico, y, 2) el análisis del estudiante de lo que dice el autor.
- b) Exposición de un subtema del programa en una reunión semanal. (La Sumatoria de las presentaciones tendrá un valor de 20%).

- c). Presentación de un informe, al concluir el estudio de cada tema, conteniendo: 1) Una descripción de cómo se cumplen los procesos estudiados, en la organización donde trabaja; y, 2) una propuesta de cómo ayudar a la organización para atender una de las áreas problemas detectada. (La sumatoria de los informes tendrá un valor del 50%).

#### BIBLIOGRAFÍA BASICA.

- A. Schein E. (1973). **Consultoría de Procesos** (Tomo I). México: FEI.  
 B. Schein E. (1982). **Dinámica de la Carrera Empresarial**. México: FEI.  
 C. Schein, E.. (1992). **Psicología de la Organización**. México: Prentice-Hall.  
 D. French, W. and Bell, C. (2003). **Desarrollo Organizacional**. México: Prentice Hall.  
 E. Bohlander, G.; Snell, S.; Sherman, A. (2001). **Administración de Recursos Humanos**. México: Thomson. 12 Edición.  
 F. Mondy, R. W.; Noe, R.M. (2001). **Administración de Recursos Humanos**. México: Perrazo: Prentice Hall.  
 G. Alcover de la Hera , C.M., Martínez Iñigo,D., Rodríguez Mazo, F., Domínguez Bilbao, R. (2004). **Introducción a la Psicología del Trabajo**. México: International Thomson Editores (6ta Edición).

#### CRONOGRAMA DE EJECUCION

Sesion	TOPICO/Actividad	Responsable
1	Introducción. Sesión de Acuerdos	
2	<b>Tema 1. El Individuo y sus ciclos vitales:</b> Significado y características. a) El ciclo biosocial (B:2a3) b) El ciclo familiar (B:5) c) El ciclo de carrera organizacional (B:4-13). d) El Individuo frente a las tareas de la Vida (B:6).	
3	<b>Tema 2. Procesos claves en el ciclo de carrera organizacional.</b> a) Entrada en la carrera organizacional (B:7). b) El proceso de socialización (B:8); (A:4-9).	
4	c) Problemas y toma de decisiones (A:5). d) Aceptando las normas y la cultura (A:6).	
5	e) Aceptando la influencia (A:7). f) Recibiendo información sobre el desempeño (A:8).	
6	<b>Tema 3: Individuo y Organización: Diagnósis y Estrategias de Optimización.</b> 3.1. La Entrada en la Organización. a) El Diseño de la Organización para el Individuo (E:3). b) El proceso de Selección e incorporación (E:4-5); (F:5-6); (G:14). c) El Contrato Psicológico (B:9).	
7	3.2. La Permanencia en la Organización. a) La Planeación del rol (B:16). b) La estructuración del trabajo (E:16). c) La Gestión por competencias (G:13).	
8	d) La motivación, incentívación y rendimiento (E:9-10-11); (F:9-10); (G:9).	
9	e) La evaluación del desempeño laboral (E:8); (F:8). f) La planificación de vida y de carrera laboral (E:7).	
10	g) La capacitación y desarrollo (E:6); (F:7); (G:14). h) El Ambiente, la higiene, la seguridad, y la calidad de vida laboral (E:12); (F:11); (G:3 Y 16)	
11	3.3. La salida. a) El Proceso de Salida Organizacional (G:14).	
12	Sesión de Presentación de Casos.	

