

## **I. IDENTIFICACION**

Curso: CC7724- Desarrollo Organizacional y Modelos de Cambio  
Trimestre: Sep-Dic 97

Horario: Martes 9.30-12.30

Créditos: 3  
Prof: Guillermo Alvarez

## **II. JUSTIFICACION.**

El rasgo más característicos 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 evolucionario, en menor grado revolucionario, aunque el ideal es que sea planeado y gerenciado.

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.

Tenemos que aprender a dirigir ese cambio, si queremos vivir con cierto grado de satisfacción, significado y utilidad. Aprender a dirigir ese cambio pasa por analizar las estrategias que desarrollamos para agenciar los procesos de cambio en los cuales estamos involucrados; y decidir acciones que se transformen en comportamientos más competentes para el desarrollo de estrategias más efectiva para agenciar procesos de cambio.

Para el estudio del Comportamiento Organizacional y Laboral es fundamental conocer y manejar los fundamentos teóricos, modelos, tecnologías y estrategias de cambio, de aplicación concreta e inmediata, que propicien la transformación individual, grupal y organizacional.

## **III. OBJETIVOS GENERALES.**

Proporcionar a los participantes oportunidades para:

- a. Manejar los conceptos, modelos y tecnología y estrategias básicas de cambio en sistemas humanos.
- b. Desarrollar destrezas en la aplicación de los conocimientos y principios sobre el proceso de Cambio Organizacional.

## **IV. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS.**

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) facilitación en una sesión semanal de aspectos claves por un estudiante
- c) discusión y análisis de los tópicos propuestos.
- d) facilitación y profundización por parte del profesor

## **V. ESTRATEGIAS DE EVALUACION.**

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. 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.
  - ◆ El análisis crítico estará integrado por dos partes:
    - a) Síntesis de las ideas del autor sobre el tópico; y,
    - b) Análisis crítico: Acuerdo, desacuerdo, aplicabilidad.
  - ◆ El Valor promedio de las entregas semanales significará el 50 %.
- b) Facilitación de un subtema del programa en una reunión semanal.
  - ◆ En cada sesión se proponen tópicos para el análisis. Los estudiantes que seleccionen el (o los) tópico(s) de una sesión se pondrán de acuerdo para facilitar: la revisión de lo leído, la discusión y su aplicabilidad en el contexto venezolano.
  - ◆ A cada estudiante se le evaluará: claridad, coherencia, nivel de la facilitación, aporte.
  - ◆ El estudiante deberá facilitar por lo menos dos (2) tópicos.
  - ◆ El Valor promedio de las facilitaciones significará el 20%.
- c). Presentación de dos informes de cierre de temas.
  - ◆ Al concluir el Tema II: Aplicación de la Herramienta: Diseñando el Futuro.
  - ◆ Al concluir el tema III: El Desarrollo Organizacional. **Esquema:** I. Descripción de una problemática organizacional; II. Planeamiento de la aplicación de las Fases del D.O.: Fases, estrategias, técnicas, participantes.
  - ◆ Valor Promedio: 30 %.

