



## CONTENIDO PROGRAMÁTICO DEL SUBPROYECTO: **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

<b>VICERRECTORADOS:</b>	VPDS, VPA, VIPI, VPDR, Sta. Bárbara y Guasualito
<b>PROGRAMA:</b>	Ciencias Sociales
<b>SUBPROGRAMA:</b>	Administración
<b>CARRERA:</b>	Lic. Administración
<b>ÁREA DE CONOCIMIENTO:</b>	Formación Profesional Especifica
<b>PROYECTO:</b>	Económico Administrativo
<b>SUBPROYECTO:</b>	Desarrollo Organizacional
<b>CÓDIGO:</b>	LA430120806
<b>PRELACIÓN:</b>	Comportamiento Organizacional
<b>HORAS SEMANALES:</b>	04 Horas Totales: 2HT y 2TP.
<b>UNIDADES CRÉDITO:</b>	3
<b>SEMESTRE:</b>	VI
<b>CONDICIÓN:</b>	Obligatorio
<b>MODALIDAD DE APRENDIZAJE:</b>	Presencial
<b>PROFESORES DISEÑADORES:</b>	Prof. Isidoro Mejias Prof. Mariaelina Rojas Prof. Norellys Concha Prof. Carmen Albarran

Barinas, Noviembre de 2009

## **JUSTIFICACIÓN**

El cambio es un proceso dinámico y permanente en la vida humana y en las organizaciones, caracterizado por mostrar una situación que se modifica, ya sea por causas externas o internas, hacia una nueva fase, donde será necesario actuar con diferentes pensamientos, sentimientos y/o modos de comportamiento. Alvin Toffler ( Año) en su libro El Shock del Futuro, predice la crisis que se presentaría en la sociedad producto del desequilibrio entre la creciente velocidad de los cambios que se producirían en la humanidad y aunado a la resistencia o reacciones humanas para adaptarse a ellos y absorberlos adecuadamente. Todo cambio genera estrés y requiere energía adicional para enfrentarlo.

El Desarrollo Organizacional ha tenido influencia de PROCURSORES: El campo del desarrollo organizativo el cual nació en la primera mitad del Siglo XX, ha sido influenciado por muchas personas, incluyendo: Kurt Lewin, Edgar Schein, Fred Emery & Eric Trist, Richard Beckhard, Roger Harrison, Rensis Likert, Robert R. Blake & Jane Mouton, William Bridges, Kathie Dannemiller. David Cooperrider, Elliott Jacques, Peter Senge, Marv Weisbord. El Desarrollo organizativo se refiere a: Recursos humanos, Entrenamiento y desarrollo, Facilitación, Dirección, Psicología industrial y organizativo.

El Subproyecto **Desarrollo Organizacional** esta inserto en el diseño curricular de la Licenciatura en Administración, como espacio destinado a la discusión y análisis de tópicos organizacionales referidos a variables individuales; procesos grupales; elementos estructurales; fuerzas del entorno; modelos, métodos y técnicas para gestionar con efectividad el proceso de cambio planificado en las organizaciones. Toma como insumo fundamental las variables de las distintas dimensiones organizacionales desarrolladas en los subproyectos: Comportamiento Organizacional, Diseño Organizacional, Sistemas y Procedimientos Administrativos, Administración I y II.

Concretamente este Subproyecto abarca un conjunto de conocimientos referidos a herramientas para instaurar procesos de cambios considerando las fuerzas internas y del entorno, así como procesos para desarrollar diagnósticos e intervenciones de estructuras, procesos y gente. Se proveerán elementos teóricos y prácticos, así como se promoverá la perspectiva de sistemas y de contingencias con el propósito de desarrollar en el estudiante habilidades como agente de cambio y consultor organizacional. Se pretende generar y fortalecer una cultura de mejoramiento continuo. En otras palabras, que el estudiante internalice y asuma el cambio organizacional como una práctica permanente y sostenida.

El Desarrollo Organizacional se ha constituido en el instrumento por excelencia para el cambio en busca del logro de una mayor eficiencia y eficacia organizacional, condición indispensable en el mundo actual, caracterizado por la intensa competencia a nivel nacional e internacional.

Por las anteriores consideraciones, es fundamental que los administradores contemporáneos tengan un conocimiento conceptual y operativo del Desarrollo Organizacional, que lo internalicen no sólo como un proceso continuo y un medio para implementar la estrategia empresarial, sino como parte importante de ella. Además, que estén en capacidad de configurar nuevas formas y modelos de cambio organizacional que se acoplen a los valores y exigencias de los nuevos tiempos, debido a que constituye una fuente de ventaja competitiva.

### **OBJETIVO GENERAL DEL SUBPROYECTO**

Al término del Subproyecto “Desarrollo Organizacional”, el estudiante de Licenciatura en Administración, diseñará una serie de herramientas que le permitan, en su tarea de agente de cambio, desarrollar e implementar programas de intervención y cambio

organizacional en las áreas de procesos, estructuras y conductas, aplicando las técnicas administrativas y las ciencias del comportamiento para promover un ambiente de eficiencia, eficacia y salud organizacional. Lo que le permitirá conocer la naturaleza, desarrollo y aplicación del D.O. como disciplina y proceso orientado a lograr un cambio planificado, destinado a promover y fortalecer la capacidad de adaptación de las organizaciones e instituciones, a las exigencias de su entorno y su época.

Como ejercicio de aplicación de conocimientos, el estudiante identificará una situación problemática en una organización (cualquier variable o proceso), a la cual aplicará un diagnóstico y de ser necesario propondrá alternativas de solución y desarrollo.

## **ESTRUCTURA DE LOS MÓDULOS DE APRENDIZAJE**

### **MÓDULO I: FUNDAMENTOS DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL” PONDERACIÓN (20%)**

#### **1. OBJETIVO GENERAL**

El estudiante del Subproyecto “Desarrollo Organizacional”, al concluir el Módulo I analizará el Proceso de Desarrollo Organizacional, caracterizando los aspectos fundamentales y las condiciones para su éxito.

#### **1.1. OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Describir los fundamentos del Desarrollo Organizacional considerando: evolución histórica, definiciones, valores, hipótesis, y creencias, mediante participación en discusiones planteadas.

## **CONTENIDOS:**

- La disciplina del desarrollo organizacional (D.O)
- Definiciones de Desarrollo Organizacional
- Evolución de la disciplina. Historia del Desarrollo Organizacional.
- Orígen del D.O desde la perspectiva individual y grupal
- Valores, Hipótesis y Creencias de Desarrollo Organizacional.

## **ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:**

- Exposición por parte del facilitador.
- Análisis de lectura recomendada, particularmente, en lo referente a los procursores del Desarrollo Organizacional
- Aprendizaje cooperativo y participativo.

## **RECURSOS DE APRENDIZAJE:**

- Diagrama diseñado por el facilitador.
- Lecturas seleccionadas.
- Pizarrón.
- Retroproyector.
- Bibliografía sugerida.

## **EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES:**

Participación en las discusiones planteadas. Valor (5%)

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

- **WENDELL, French** y BELL, Cecil: (1996), **Desarrollo Organizacional**. Prentice Hall, México.
- **WENDELL, French** (1996), **Desarrollo Organizacional**. Limusa, México.
- WENDELL L. French - Cecil H. Bell, JR; “**Desarrollo Organizacional**”; **Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la Organización** Editorial: Prentice-Hall Hispanoamericana
- R. BECKHARD; “**Desarrollo Organizacional**”; **Estrategias y Modelos** Fondo Educativo Interamericano S.A.
- BENNIS “**Desarrollo Organizacional, Su Naturaleza, sus Orígenes y Perspectivas**” Fondo Educativo Interamericano
- ACHILES de FARÍA M., Fernando: (1997), **Desarrollo Organizacional Enfoque Integral**, Limusa Noriega, Duodécima Reimpresión, México.
- AUDIRAC, Carlos y Otros: (2004), **ABC del Desarrollo Organizacional**, Trillas, México.
- CHIAVENATO, Adalberto: (1999), **Introducción a la Teoría General de la Administración**, Mc Graw Hill, Quinta Edición. Colombia.
- GUIZAR M., Rafael: (1998), **Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones.**, Mc Graw Hill. Primera Edición, México.
- LAWRENCE - Lorsch “**Desarrollo de Organizaciones: Diagnostico y Acción**” Fondo Educativo Interamericano
- PARTIN “ **Perspectivas del Desarrollo Organizacional**” Fondo Educativo Interamericano

## **1.2. OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Analizar las variables y el proceso de Desarrollo Organizacional, a través de un informe escrito.

## **CONTENIDOS:**

- Variables de Desarrollo Organizacional.
- Proceso de Desarrollo Organizacional.

## **ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:**

- Exposición por parte del facilitador e intervenciones de los estudiantes.

- Revisión previa por parte de los estudiantes de los contenidos para su posterior discusión y elaboración de síntesis en equipo.
- Plenaria de los aportes de los equipos dirigida por el facilitador destacando conclusiones relevantes del contenido.

### **RECURSOS DE APRENDIZAJE:**

- Diagrama diseñado por el facilitador.
- Lectura seleccionada.
- Pizarrón.
- Retroproyector.
- Bibliografía sugerida.
- Rotafolio.

### **EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES:**

Síntesis de la lectura seleccionada elaborada en equipo. Valor (5%)

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

- CHIAVENATO, Adalberto: (1999), **Introducción a la Teoría General de la Administración**, Mc Graw Hill, Quinta Edición. Colombia.
- GORDON R. Judith: (1997), **Comportamiento Organizacional**, Prentice Hall. España.
- GUIZAR M., Rafael: (1998), **Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones.**, Mc Graw Hill. Primera Edición, México.
- ROBBINS, Stephen: (1999), **Comportamiento Organizacional**, Octava Edición. Prentice Hall.
- WENDELL, French y BELL, Cecil: (1996), **Desarrollo Organizacional**, Prentice Hall, México.

### **Evaluación Final:**

Se aplicará una prueba escrita con el propósito de evaluar el aprendizaje obtenido durante el desarrollo del módulo I. Valor (10%)

**MÓDULO II**  
**ASPECTOS RELEVANTES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA**  
**APLICACIÓN DEL CAMBIO**  
**PONDERACION (25%)**

**2. OBJETIVO GENERAL**

El estudiante del Subproyecto “Desarrollo Organizacional”, al concluir el Módulo II aplicará las fases, el análisis de los principales aspectos del cambio, técnicas e instrumentos del proceso de diagnóstico organizacional, acorde con las dimensiones y naturaleza de la organización en estudio.

**2.1. OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Describir los fundamentos del diagnóstico organizacional identificando sus fases, mediante un informe escrito de elaboración individual.

**CONTENIDOS:**

- Análisis de los principales aspectos del desarrollo de la disciplina en un contexto de cambio
- Diferencia con otros cambios planificados
- El Desarrollo Organizacional como proceso de cambio
- Análisis de los principales modelos que constituyen los marcos de referencia para desarrollar un esfuerzo de D.O. (Investigación de la acción, el modelo de Living, las fases del cambio planeado Lippit, Watson y Westley, siete pasos de Kolb y Forman).
- El diagnóstico de las organizaciones



- Análisis de los principales modelos para implementar la fase de diagnóstico y las técnicas de recolección de datos.
- Planteación y administración del cambio
- Criterios para una intervención eficaz
- Planteación de la intervención
- Administración del proceso de cambio
- Intervención del D.O.

### **ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:**

- Exposición por parte del facilitador.
- Participación en discusiones planteadas.

### **RECURSOS DE APRENDIZAJE:**

- Guía didáctica elaborada por el facilitador.
- Retroproyector.
- Pizarrón.
- Bibliografía sugerida.

### **EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES:**

Informe individual sobre los fundamentos y fases del diagnóstico organizacional

Valor (5%)

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

- **WENDELL, French** y **BELL, Cecil**: (1996), **Desarrollo Organizacional**. Prentice Hall, México.

- **WENDELL, French** (1996), **Desarrollo Organizacional**. Limusa, México.
- WENDELL L. French - Cecil H. Bell, JR; **“Desarrollo Organizacional”;** **Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la Organización** Editorial: Prentice-Hall Hispanoamericana
- R. BECKHARD; **“Desarrollo Organizacional”;** **Estrategias y Modelos** Fondo Educativo Interamericano S.A.
- BENNIS **“Desarrollo Organizacional, Su Naturaleza, sus Orígenes y Perspectivas”** Fondo Educativo Interamericano
- ACHILES de FARÍA M., Fernando: (1997), **Desarrollo Organizacional Enfoque Integral**, Limusa Noriega, Duodécima Reimpresión, México.
- AUDIRAC, Carlos y Otros: (2004), **ABC del Desarrollo Organizacional**, Trillas, México.
- 
- GUIZAR M., Rafael: (1998), **Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones**, Editorial Mc Graw Hill, Primera Edición, México.
- RODRÍGUEZ, Darío: (2005), **Diagnóstico Organizacional**, Sexta Edición, Editorial Alfaomega, México.
- VIDAL, Elizabeth: (2004), **Diagnóstico Organizacional**, Segunda Edición, ECOE Ediciones, Bogotá- Colombia.

### **Evaluación Final:**

Se aplicará una prueba escrita con el propósito de evaluar el aprendizaje obtenido durante el desarrollo del módulo II. Valor (15%)

## **MÓDULO III ANÁLISIS DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN PONDERACIÓN (25%)**

### **3. OBJETIVO GENERAL**

El estudiante del subproyecto Desarrollo Organizacional, al concluir el Módulo III analizará los enfoques y las técnicas fundamentales de intervención y evaluación en las organizaciones

#### **3.1. OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Describir las consideraciones generales sobre la intervención tomando en cuenta los elementos que las conforman, a través de discusiones grupales para entender la realidad venezolana en lo referente a la cultura del venezolano y su comportamiento en el entorno organizacional y además desarrollará habilidades y destrezas para ejercer la consultoría en este ramo..

### **CONTENIDOS:**

- El D.O. y la realidad organizacional de la administración pública venezolana.
- La cultura organizacional
- Componentes básicos de la cultura
- Tipos de cultura y comportamiento
- Administración de la cultura organizacional
- Obstáculos que enfrenta la actividad
- El consultor de Desarrollo Organizacional
- Papel y características del consultor de D.O.

### **ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:**

- Revisión previa por parte de los estudiantes de la lectura recomendada.
- Discusiones grupales.
- Aporte del facilitador destacando conclusiones relevantes del contenido.

### **RECURSOS DE APRENDIZAJE:**

- Guía didáctica sobre consideraciones generales de la intervención.
- Pizarrón.
- Retroproyector.

- Bibliografía sugerida.

## EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES:

Participación en las discusiones planteadas. Valor (5%)

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- WENDELL, French y BELL, Cecil: (1996), **Desarrollo Organizacional**. Prentice Hall, México.
- WENDELL, French (1996), **Desarrollo Organizacional**. Limusa, México.
- WENDELL L. French - Cecil H. Bell, JR; **“Desarrollo Organizacional”;** **Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la Organización** Editorial: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- BARROSO, Manuel (1987) **Autoestima Ecología o Catastrofe**. Editorial Galac. Caracas. Venezuela
- BARROSO, Manuel (1991) **Autoestima del venezolano. Democracia o marginalidad**. Editorial Galac. Caracas. Venezuela
- R. BECKHARD; **“Desarrollo Organizacional”;** **Estrategias y Modelos** Fondo Educativo Interamericano S.A.
- BENNIS **“Desarrollo Organizacional, Su Naturaleza, sus Orígenes y Perspectivas”** Fondo Educativo Interamericano
- ACHILES de FARÍA M., Fernando: (1997), **Desarrollo Organizacional Enfoque Integral**, Limusa Noriega, Duodécima Reimpresión, México.
- AUDIRAC, Carlos y Otros: (2004), **ABC del Desarrollo Organizacional**, Trillas, México.
- CHIAVENATO, Adalberto: (1999), **Introducción a la Teoría General de la Administración**, Mc Graw Hill, Quinta Edición. Colombia.
- GUIZAR M., Rafael: (1998), **Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones.**, Mc Graw Hill. Primera Edición, México.
- LAWRENCE - Lorsch **“Desarrollo de Organizaciones: Diagnostico y Acción”** Fondo Educativo Interamericano
- PARTIN **“ Perspectivas del Desarrollo Organizacional”** Fondo Educativo Interamericano
- AUDIRAC, Carlos y Otros: (2004), **ABC del Desarrollo Organizacional**, Editorial Trillas. México.
- WENDELL, French y BELL, Cecil: (1996), **Desarrollo Organizacional**, Prentice Hall, México.

**MÓDULO IV**  
**EL D.O. PROYECTADO EN EL FUTURO**  
**PONDERACIÓN (30%)**

**4. OBJETIVO GENERAL**

El estudiante del subproyecto Desarrollo Organizacional, al concluir el módulo IV analizará y aplicará los principales modelos de Desarrollo Organizacional.

**4.1. OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Analizar el futuro de Desarrollo Organizacional considerando los elementos fundamentales para su intervención y evaluación, mediante una prueba escrita.

**CONTENIDOS:**

- Futuro del desarrollo organizacional
- Puesta en práctica estratégica y cambio de cultura
- Nuevas tendencias en la aplicación

**ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:**

- Exposición por parte del facilitador.
- Análisis de lectura recomendada.
- Aprendizaje cooperativo y participativo.

**RECURSOS DE APRENDIZAJE:**

- Guía didáctica elaborada por el facilitador.

- Lectura seleccionada.
- Pizarrón.
- Retroproyector.
- Bibliografía sugerida.

### **EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES:**

Prueba escrita valor (15%).

Informe final del trabajo de campo. Valor (15%)

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

- WENDELL, French y BELL, Cecil: (1996), **Desarrollo Organizacional**. Prentice Hall, México.
- WENDELL, French (1996), **Desarrollo Organizacional**. Limusa, México.
- WENDELL L. French - Cecil H. Bell, JR; “**Desarrollo Organizacional**”; **Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la Organización** Editorial: Prentice-Hall Hispanoamericana
- R. BECKHARD; “**Desarrollo Organizacional**”; **Estrategias y Modelos** Fondo Educativo Interamericano S.A.
- BENNIS “**Desarrollo Organizacional, Su Naturaleza, sus Orígenes y Perspectivas**” Fondo Educativo Interamericano
- ACHILES de FARÍA M., Fernando: (1997), **Desarrollo Organizacional Enfoque Integral**, Limusa Noriega, Duodécima Reimpresión, México.
- AUDIRAC, Carlos y Otros: (2004), **ABC del Desarrollo Organizacional**, Trillas, México.

### **LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:**

- Evolución Histórica del Desarrollo Organizacional en las organizaciones de la región y de Venezuela
- Diagnósticos y propuestas de desarrollo en organizaciones regionales tanto del sector público como del privado
- Diagnóstico social comunitario participativo

- Integración de los modelos de Desarrollo organizacional en las organizaciones comunitarias previstas en la ley de los consejos comunales.

#### **LÍNEAS DE EXTENSIÓN DIRIGIDAS A:**

- Asesorías en las fases de diagnóstico y elaboración de propuestas de Desarrollo Organizacional a instituciones públicas y empresas de la región.
- Asesoría en la integración de los modelos de Desarrollo Organizacional en las organizaciones comunitarias previstas en la ley del os consejos comunales.
- Talleres sobre el diseño y ejecución de Programas de Desarrollo Organizacional
- Hacer auditorias a organizaciones públicas en lo referente al D.O

#### **INTEGRACION DOCENCIA, INVESTIGACION Y EXTENSIÓN:**

La acción docente facilitará al estudiante conocimientos teóricos – prácticos y su aplicación y difusión en su entorno inmediato a través de la investigación que generara conocimientos sobre el funcionamiento de organizaciones tanto publicas como privadas para la elaboración de propuestas que coadyuven al desarrollo integral de las mismas. El subproyecto Desarrollo Organizacional contempla como estrategia de aprendizaje, ejercicio de aplicación de conocimientos en el que el alumno deberá estudiar un elemento (s), proceso (s), variable (s) organizacional (es) de cualquier empresa-institución o área de ésta, para lograr un conocimiento aproximado de su situación real (a través de un diagnóstico) y formular las recomendaciones para su mejoramiento (propuesta), fundamentándose en las teorías, modelos, métodos y técnicas estudiadas en el subproyecto, lo que permitirá correlacionar la teoría con la práctica real. De allí surgirá un producto específico (informe) resultante de la capacidad analítico-creadora de los participantes, donde se debe manifestar una clara relación entre la teoría y su aplicación práctica en la resolución de problemas concretos. Con esta acción se busca

vincular al estudiante con el sector empresarial regional y cumplir uno de los principios pedagógicos básicos de la UNELLEZ el “*aprender haciendo*”.

## **BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA**

- French Wendell L. / Bell, Cecil H. Jr. Desarrollo Organizacional Prentice Hall Hispanoamericana
- French Wendell L. Desarrollo Organizacional Limusa
- Luis de Faria Mello Desarrollo organizacional Limusa
- Varios autores Serie Desarrollo Organizacional (6 Tomos) Fondo Educativo Interamericano
- W. G. Bennis Desarrollo organizacional (Valores, Procesos y Tecnología) Addison-Wesley Keith Davis y John W. Newstrom Comportamiento Humano en el Trabajo Mc. Graw Hill.
- Abravanel/Allaire/Firsi rotu/Hobbs/Poupart/Simasrd Cultura Organizacional Legis Editores, S.A. Bogota, Colombia
- Basil, Douglas C y Cook, Curtis W. Administración del cambio Edit. Diana
- Chiavenato, Adalberto (1999). Introducción a la teoría General de la Administración. Editorial Mc Graw Hill, quinta edición. Colombia.
- Robbins, Stephen. (1999). Comportamiento Organizacional. Octava edición. Prentice may. México.
- Kreither, Robert y Angelo Kinicki (1996). Comportamiento de las Organizaciones. Editorial Irwin. México.
- Acholes de Faría Mello, Fernando (1997) Desarrollo Organizacional Enfoque Integral. Editorial Limusa Noriega, duodécima reimpresión. México.
- Ferrer Pérez, Luis (1980) Guía Práctica de Desarrollo Organizacional. Editorial Trillas. Segunda reimpresión. México.
- Gordon R. Judith (1997 Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice. may. España.
- Guizar M., Rafael (1998). Desarrollo Organizacional principios y aplicaciones. Editorial Mc Graw Hill. Primera edición. México.
- Harold Koontz y Heinz Weihrich (1996). Administración una perspectiva global. Editorial Mc Graw Hill. Décima edición. México.
- Nain, Moisés. (1989). Las Empresas venezolanas: Su Gerencia: Ediciones IESA. Segunda edición. Caracas



## WEB BIBLIOGRAFÍA

<http://www.geocites.com/negoziacion/index.html>

<http://www.salvador.edu.ar/negociac.htm>

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/negocefectiva.htm>

<http://www.gestiopolis.com/rcanales2/rrhh/1/5dimensiones.html>

<http://www.gestiopolis.com/canales/gerencia/articulos/49/pnlneg.html>

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/Negociacion.PDF>

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/habilidaadmin.htm>

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/negocefectiva.htm>

<http://www.gestiopolis.com/canales/gerencialarticulos/15/estilosneg.html>

## EVALUACIÓN DEL SUBPROYECTO

La Jefatura del Proyecto a la cual pertenece este Subproyecto tomará los acuerdos hasta donde es pertinente el contenido de este programa. La Comisión curricular propone que al finalizar el semestre, los integrantes de la academia evaluarán el proceso de enseñanza aprendizaje, así como los contenidos temáticos, de dicho Subproyecto a fin de ir ajustándolo a las exigencias de la realidad.

*Con el entendido que la labor del profesor es continua constante y permanente en mantener la mejor de la actitud y aptitudes y disponibilidad para crear atmósferas agradables para que se dé el proceso enseñanza aprendizaje*

## DE LA METODOLOGIA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (INSTRUMENTACIÓN DIDÁCTICA)

Constructivita basada en la teoría de Vigostky, el alumno es responsable de construir su conocimiento, donde los resultados de sus productos los compara con los conocimientos previos que se le se le dieron previamente en los programas.

Del trabajo realizado por el estudiante, se espera actuar en las siguientes áreas:

- ✓ **Conocimientos:** Conocer los elementos que constituyen los elementos y procesos para el DO así como los modelos para implementar los programas de D. O. para la sustentabilidad de las organizaciones y satisfacción con desarrollo de sus trabajadores.
- ✓ **Habilidades, destrezas:** Identificar los componentes que propician el DO en la comunidad y las organizaciones. Desarrollar las destrezas para detección de las necesidades y la elaboración de programas de DO mejora de las mismas. Habilidades y destrezas positivas hacia el cambio
- ✓ **Valores:** Disciplina, compromiso, honestidad, responsabilidad

## EVALUACIÓN DEL CURSO

<i>Evidencias de Aprendizaje</i>	%
<b>Conocimientos:</b> Ensayos, casos, resolución de problemas, evaluaciones, etc	50
<b>Habilidades y Destrezas:</b> actividades prácticas para el desarrollo de habilidades del pensamiento, de las capacidades motrices, etc.	30
<b>Actitud:</b> interés, participación, trabajo en equipo, etc	10
<b>Valores:</b> (puntualidad, responsabilidad, trato, tolerancia, etc.)	10