

Universidad Tecnológica Costarricense

TEMARIO

- 1) Describir las fuerzas que estimulan el cambio**
 - 1.1 Fuerzas del cambio
 - 1.2 Administración del cambio planeado:
 - 1.3 Agentes de cambio

- 2) conocer el origen de la resistencia de individuos y organizaciones al cambio.**
 - 2.1 Resistencia al cambio
 - 2.2 Resistencia individual
 - 2.2.1 Hábitos ,seguridad, factores económicos, miedo a lo desconocido
 - 2.3 Resistencia organizacional
 - 2.3-1-Inercia estructural, enfoque limitado al cambio, inercia de los grupos
 - 2.3.2 Amenazas a la destreza, relaciones de poder, asignación de los recursos
 - 2.4 Como superar la resistencia al cambio
 - 2.4.1 educación y comunicación, participación, facilitación y apoyo, negociación, coerción
 - 2.4.2 La política al cambio.

- 3) sintetizar el modelo de kurt Lewin de tres etapas del cambio.**
 - 3.1 Fuerzas impulsadora y restrictivas
 - 3.2 investigación de la acción
 - 3.3 Desarrollo organizacional
 - 3.4 Entrenamiento en sensibilización
 - 3.5 Realimentación por encuestas
 - 3.6 consultoría de procesos.
 - 3.7 Construcción de equipos
 - 3.8 Desarrollo intergrupal

- 4) identificar las propiedades de las organizaciones innovadoras.**
 - 4.1 El estímulo a la innovación
 - 4.2 Qué es innovación
 - 4.3 Fuentes de innovación

- 5) Enumerar las características de la organización de aprendizaje**
 - 5.1 Qué es una organización de aprendizaje
 - 5-2 Manejo del aprendizaje
 - 5.3 Administración del conocimiento
 - 5.4 Manejo del cambio vinculado a la cultura



Universidad Tecnológica Costarricense

BIBLIOGRAFÍA

Comportamiento organizacional .Stephen Robbins .Décima Edición.
Editorial Prentice hall.