

PROGRAMA DE UNIDAD CURRICULAR

I.-DATOS GENERALES

Nombre de la Unidad Curricular:	Gestión de Cambios Organizacionales.			
Código de la Unidad Curricular:	FACE - 00009	Categoría de la Unidad Curricular:	Intrafacultad	
Unidad de Gestión Académica:	Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	Nivel:	Pregrado	
Tipo de Evaluación:	Continúa con reparación	N° de Unidades de Crédito :	3	
Régimen:	Semestral	N° Horas Semanales Trabajo Independiente (HTI) :	3	
Taxonomía:	TA3	N° Horas Semanales de Acompañamiento Docente (HAD) :	Prácticas	1
Modalidad:	En Línea, Presencial, Semipresencial		Laboratorio	0
			Teóricas	1
Instancia Aprobatoria :	Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	Fecha de Aprobación :	15/06/2018	

II.-RESUMEN

La unidad curricular sobre Gestión de Cambios Organizacionales contempla el desarrollo de competencias asociadas a un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos que implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y así lograr un mayor entendimiento del complejo fenómeno del cambio organizacional. En un contexto en el que el cambio se convierte en la única constante y un proceso imprescindible para adaptarse y mejorar, esta unidad curricular le brinda al estudiante un conjunto de herramientas que podrá aplicar como futuro responsable o participante en procesos de esta naturaleza. La propuesta presentada intenta ser una respuesta alternativa al conjunto de perspectivas y modelos existentes, asumiendo como reto fundamental el desarrollo de una visión integrada y comprehensiva, que no signifique una rivalidad entre enfoques, siendo su principal interés la superación de una de las limitaciones de mayor peso, los problemas para la aplicabilidad. El modelo propuesto parte de la definición del cambio organizacional como un proceso asignado por el impacto (actual o potencial) de factores contextuales en el desempeño de la organización y que, por tanto, exige cambios en los factores organizacionales de carácter transformacional (estrategia, estructura, procesos recursos y cultura), lo cual da lugar a esfuerzos planteados que suponen la interacción (considerando aspectos transaccionales, tales como el poder, el liderazgo, la actitud hacia los cambios y la madurez organizacional para la gestión de los cambios) entre los diversos actores involucrados en un proyecto/programa/portafolio de cambio y que tienen como propósito disminuir las fuerzas restrictivas e incrementar las fuerzas propulsoras necesarias para generar dichos cambios, de modo de mantener o mejorar el desempeño de la organización.

III.-CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

COMPETENCIAS GENERALES

APRENDER A APRENDER CON CALIDAD (CGENE001):

Utiliza estrategias de forma autónoma para incorporar e incrementar conocimientos, habilidades y destrezas en el contexto de los avances científicos y culturales requeridos para un ejercicio profesional globalmente competitivo.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Abstrae, analiza, y sintetiza información (CGENE001U01):

Descompone en partes, identifica factores comunes y resume lo realizado, en situaciones que requieran manejar información.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes.

Integra los elementos de forma coherente.

Valora críticamente la información.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Aplica los conocimientos en la práctica (CGENE001U02):

Emplea conceptos, principios, procedimientos, actitudes y valores para plantear y resolver problemas en situaciones habituales, académicas, sociales y laborales.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Establece y evalúa la eficacia y la eficiencia de los cursos de acción a seguir de acuerdo con la información disponible.

Evalúa los resultados obtenidos.

Implementa el proceso a seguir para alcanzar los objetivos mediante acciones, recursos y tiempo disponible.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Demuestra conocimiento sobre su área de estudio y profesión (CGENE001U06):

Domina con precisión y rapidez la terminología, procedimientos y aplicaciones de su carrera profesional.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Aplica los procedimientos de la disciplina para resolver problemas y aportar soluciones.

Identifica términos, definiciones y ejemplos del lenguaje técnico de la profesión.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Trabaja en forma autónoma (CGENE001U10):

Realiza tareas con efectividad, en un lugar y tiempo regulado internamente y de forma independiente. Conoce sus fortalezas y debilidades al asumir retos y emprender nuevos proyectos.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Autogestiona tareas a corto, mediano y largo plazo.

Toma iniciativas para mejorar su actividad académica.

Trabaja de forma independiente para cumplir sus metas con calidad.

APRENDER A CONVIVIR Y SERVIR (CGENE002):

Reconoce, aprecia y cultiva de manera reflexiva, ética, responsable y comprometida, su relación con otras personas y con el medio ambiente físico y sociocultural, local y global, para contribuir al bienestar colectivo.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Se involucra con su medio sociocultura (CGENE002U01):

Comprende y asume la realidad y se deja interpelar por ella, conecta los conocimientos con su realidad sociocultural para proponer y ejecutar, con sentido humano y ético, soluciones que promuevan el bienestar común.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Propone soluciones desde su campo disciplinar a problemas de su entorno.

APRENDER A TRABAJAR CON EL OTRO (CGENE003):

Interactúa con otros en situaciones diversas y complejas para alcanzar objetivos comunes, en un entorno donde el equilibrio de los roles: colaborador o líder y la fluidez comunicativa procuran resultados beneficiosos para todos.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Actúa eficazmente en nuevas situaciones (CGENE003U04):

Utiliza recursos, medios y estrategias idóneas para responder a nuevas situaciones de modo adaptativo y valora las consecuencias de su acción para sí mismo y para el otro.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Analiza las demandas y los recursos disponibles para afrontar la nueva situación.

Ejecuta exitosamente acciones para afrontar nuevas situaciones.

Identifica los cambios que ocurren en su entorno.

Propone diversas opciones para abordar nuevas situaciones.

Valora el impacto de su acción en sí mismo y en otros.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Organiza y planifica el tiempo (CGENE003U06):

Gestiona el uso del tiempo a corto, mediano y largo plazo para planificar y desarrollar actividades individuales y colectivas.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Determina el tiempo idóneo para cumplir con objetivos individuales y colectivos.

Ejecuta las actividades planificadas de acuerdo con el cronograma establecido.

Evalúa sistemáticamente el cumplimiento del cronograma.

Jerarquiza las actividades en el corto, mediano o largo plazo.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Formula y gestiona proyectos (CGENE003U07):

Diseña, dirige y evalúa la realización de proyectos en diversos contextos y en colaboración con otros, para garantizar el logro de los propósitos del proyecto.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Diagnostica necesidades que pueden ser abordadas por proyectos.

Gestiona las acciones del equipo para ejecutar el proyecto.

APRENDER A INTERACTUAR EN EL CONTEXTO GLOBAL (CGENE004):

Actúa y se integra a los escenarios globales mediante el dominio de otros idiomas y de las tecnologías de la información y comunicación, esenciales para su interacción en el escenario global.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Maneja adecuadamente las tecnologías de información y comunicación. (CGENE004U02):

Utiliza con destreza equipos y aplicaciones tecnológicas de comunicación e información para interactuar con otros en el contexto global.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Emplea recursos de internet como herramienta comunicacional.

Valida la información que consulta en Internet.

COMPETENCIAS PROFESIONALES

GESTIONA CAMBIOS ORGANIZACIONALES (CPROF087):

Analiza el conjunto de factores relacionados con la dinámica de las organizaciones para promover procesos de transformación orientados a la mejora del desempeño organizacional, desarrollando acciones para facilitar las relaciones entre los actores del proceso.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Analiza y propone mejoras a los procesos organizacionales y diseños organizativos (CPROF087U01):

Analiza el trabajo en las organizaciones para proponer esquemas de organización que se ajusten a sus características.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Diseña estructuras organizativas y propone modelos de gestión y de gobierno que se ajusten a la realidad de las organizaciones.

Emplea herramientas para el análisis del trabajo y de los procesos organizacionales.

Identifica mejores prácticas para el diseño organizativo y los modelos de gobierno corporativo.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Emplea herramientas para la efectiva ejecución de procesos de cambio y desarrollo organizacional (CPROF087U02):

Gestiona procesos de cambio organizacional, empleando herramientas y técnicas asociadas a las ciencias del comportamiento para el desarrollo de las organizaciones.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Comprende la dinámica de los cambios organizacionales.

Desarrolla estrategias de intervención que faciliten los procesos de cambio y desarrollo organizacional.

Emplea técnicas para el manejo de la resistencia al cambio en los diferentes actores del proceso.

Evalúa el impacto de los procesos de cambio en el desempeño de las organizaciones.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Analiza variables vinculadas al comportamiento organizacional, grupal e individual (CPROF087U03):

Desarrolla diagnósticos y efectúa recomendaciones asociadas a aspectos como el clima, la cultura, el liderazgo y otras variables organizacionales relevantes en los procesos de desarrollo organizacional.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Conoce y aplica herramientas para el diagnóstico de la cultura organizacional y propone soluciones.

Conoce y aplica herramientas para el diagnóstico del clima organizacional y propone soluciones.

Conoce y aplica herramientas para la medición del liderazgo y propone soluciones.

Desarrolla y valida herramientas para la medición de otras variables organizacionales.

IV. UNIDADES TEMÁTICAS

UNIDAD TEMÁTICA I

UN MODELO INTEGRADO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL.

TEMA 1

ADAPTACIÓN O SELECCIÓN. TRANSFORMACIÓN O EVOLUCIÓN. EVOLUCIÓN NATURAL O DINÁMICA SOCIAL.

TEMA 2

MODELOS INTEGRADOS. MODELO DE LA BICICLETA (FACTORES TRANSACCIONALES Y TRANSFORMACIONALES); PREMISAS ASOCIADAS AL PROCESO DE CAMBIO Y EL MODO DE GESTIONARLOS.

UNIDAD TEMÁTICA II

EL DESPEGUE: TEORÍAS Y CONCEPTOS.

TEMA 1

ALGUNOS FUNDAMENTOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL: DEFINICIÓN DE CAMBIO, TIPOS, FASES. DIFERENCIA ENTRE EL CAMBIO COTIDIANO O INCLUSIVE EL CAMBIO EMERGENTE Y EL CAMBIO PLANIFICADO.

UNIDAD TEMÁTICA III

NUESTRO FOCO: LA MEJORA DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL.

TEMA 1

EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LOS FACTORES INTERNOS TRANSFORMACIONALES Y TRANSACCIONALES. FACTORES EXTERNOS: IMPACTO EN EL DESEMPEÑO DE LA ORGANIZACIÓN Y RELACIÓN CON LOS FACTORES TRANSFORMACIONALES. EL DESEMPEÑO DEL ORTAFOLIOPROGRAMA PROYECTO DE CAMBIO Y SU IMPACTO EN LOS FACTORES TRANSFORMACIONALES.

UNIDAD TEMÁTICA IV

UN ASPECTO TRANSACCIONAL CLAVE: RESISTENCIA O FLEXIBILIDAD A LOS CAMBIOS ORGANIZACIONALES.

TEMA 1

RESISTENCIA FLEXIBILIDAD ANTE LOS CAMBIOS ORGANIZACIONALES: DIAGNÓSTICO DE LOS NIVELES DE RESISTENCIA Y FACTORES QUE LO PRODUCEN. NIVELES DE OBSERVACIÓN: EL INDIVIDUAL, EL GRUPAL Y EL ORGANIZACIONAL. ESTRATEGIAS PARA EL MANEJO DE LA RESISTENCIA. MODELO DE TELA DE ARAÑA.

UNIDAD TEMÁTICA V

OTROS ASPECTOS TRANSACCIONALES: EL PODER, ACTITUDES Y LIDERAZGO.

TEMA 1

EL PODER Y SU RELACIÓN CON LA RESISTENCIA O FLEXIBILIDAD ANTE LOS CAMBIOS ORGANIZACIONALES. LA ACTITUD HACIA LOS CAMBIOS Y SU RELACIÓN CON LA RESISTENCIA O FLEXIBILIDAD ANTE LOS CAMBIOS ORGANIZACIONALES. LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA RESISTENCIA O FLEXIBILIDAD ANTE LOS CAMBIOS ORGANIZACIONALES.

UNIDAD TEMÁTICA VI

PREPARÁNDONOS PARA GESTIONAR: PONIENDO TODO EN PRÁCTICA, UNA GUÍA PARA GESTIONAR LOS CAMBIOS ORGANIZACIONALES.

TEMA 1

LA MADUREZ ORGANIZACIONAL PARA LA GESTIÓN DE LOS CAMBIOS Y SU IMPACTO EN LA RESISTENCIA FLEXIBILIDAD ANTE LOS CAMBIOS ORGANIZACIONALES.

TEMA 2

GUÍA PARA LA GESTIÓN DE LOS CAMBIOS ORGANIZACIONALES ATENDIENDO AL MODELO INTEGRADO PROPUESTO.

V.-ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Actividades del Docente:

MODALIDAD PRESENCIAL: La estrategia principal sugerida para el desarrollo de los contenidos es la exposición por parte del profesor, sin embargo se propone incorporar en esta dinámica preguntas que estimulen la curiosidad, preguntas guías o mediadoras que generen intercambio de opiniones e información en el aula, estudio de casos como medio de aprendizaje activo, mapas mentales y cierre de la clase con una síntesis elaborada por el profesor y/o estudiantes. Apoyados con actividades que se realizan en modalidad virtual que permitan reforzar el trabajo en el aula: pequeñas investigaciones, asignación de tareas para complementar las horas de trabajo independiente por parte de los estudiantes, portales web educativos, foros por M7, test interactivos.

MODALIDAD VIRTUAL: se recomienda emplear diferentes recursos de enseñanza como: videos clase, infografía, presentación multimedia, mapa mental, e-book, tutoriales, presentación multimedia, sesiones síncronas y asignaciones de capítulos de libro sugerido en la bibliografía.

Actividades del estudiante:

La materia plantea diversas actividades a realizar por el estudiante que van desde el aprendizaje por descubrimiento, participación en talleres, elaboración de informes /resúmenes, construcción de redes semánticas y organizadores gráficos (mapas mentales, conceptuales, infografías, esquemas, cuadros comparativos, sinópticos). Uso del parafraseo, analogías, elaboración conceptual, uso de categorías. Para ello debe participar activamente en la resolución de problemas individual/grupal y en test interactivos/foros, actividades de coevaluación y cuestionarios propuestos por el docente.

VI.-ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN

Para el caso de las evaluaciones de carácter presencial se considerarán:

- Evaluaciones escritas.
- Estudio de caso tanto individual como grupal.
- Simulación de procesos.

Para la evaluación continua se hará uso de Mapas mentales, ensayos individuales, trabajos escritos.

En el caso de la modalidad on line se considera evaluaciones por cada unidad temática, test interactivo y foro de discusión. En las actividades se contempla el estudio de casos, simulación de procesos o pruebas de ejecución o desempeño.

VII.-REFERENCIAS PRINCIPALES

Barroso, G. (2007). Gestión del cambio organizacional a través de proyectos. Ingeniería Industrial 28 (1), 42-47. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433562005.pdf>

Beckhard, R. (1980) Transiciones organizacionales. Fondo Educativo Interamericano.

Berger, L. (1994) The change management handbook. Irwing.

García, G. (2010). Modelo de madurez organizacional para la gestión de los cambios. Revista sobre relaciones industriales y laborales s/v (49), 61-87. <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/rrii2/article/view/2303/2012>

García, G. (2017) Gestión de cambios organizacionales. Modelo integrado: factores transformacionales y transaccionales. Abediciones.

Urquijo García, José Ignacio. (2001) Teoría de las Relaciones Industriales : De Cara al Siglo XXI. Universidad Católica Andrés Bello, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Departamento de Estudios Laborales.,