


ASIGNATURA DE GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

| | |
|---|---|
| 1. Competencias | Dirigir y gestionar el capital humano, a través de estrategias de desarrollo organizacional, modelos de trabajo, servicios de consultoría, administración de sistemas de calidad y buenas prácticas organizacionales; conforme al marco normativo vigente, ética y valores, para contribuir al bienestar del personal y al incremento de la productividad de la organización. |
| 2. Cuatrimestre | Noveno |
| 3. Horas Teóricas | 33 |
| 4. Horas Prácticas | 72 |
| 5. Horas Totales | 105 |
| 6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre | 7 |
| 7. Objetivo de aprendizaje | El alumno gestionará el cambio organizacional, mediante el diagnóstico, implementación y evaluación de procesos, para lograr la eficiencia en las organizaciones. |

| Unidades de Aprendizaje | Horas | | |
|---|-----------|-----------|------------|
| | Teóricas | Prácticas | Totales |
| I. Cambio Organizacional | 15 | 25 | 40 |
| II. Implementación del cambio organizacional | 10 | 30 | 40 |
| III. Impacto del cambio organizacional | 8 | 17 | 25 |
| Totales | 33 | 72 | 105 |


| | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| ELABORÓ: | Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano | REVISÓ: | Dirección Académica |  |
| APROBÓ: | C. G. U. T. y P. | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: | Septiembre de 2019 | |

GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL


UNIDADES DE APRENDIZAJE

| | |
|--|---|
| 1. Unidad de aprendizaje | I. Cambio Organizacional |
| 2. Horas Teóricas | 15 |
| 3. Horas Prácticas | 25 |
| 4. Horas Totales | 40 |
| 5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje | El alumno elaborará propuestas de cambio organizacional, para contribuir a la mejora del clima laboral. |

| Temas | Saber | Saber hacer | Ser |
|----------------------------|--|--|---|
| Modelos de cambio planeado | <p>Identificar la función del agente de cambio en el desarrollo organizacional (DO).</p> <p>Reconocer el proceso de diagnóstico organizacional.</p> <p>Describir los modelos de cambio planeado y su metodología de desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modelo de Análisis de Campos de Fuerzas de Kurt Lewin - Modelo de Diagnóstico Tridimensional de Patrick Williams - Modelo de Diagnóstico Organizacional de Marvin Weisbord - Modelo de Diagnóstico tipo Sensing | Seleccionar modelos de cambio planeado en la organización. | <p>Investigador</p> <p>Observador</p> <p>Analítico</p> <p>Sistemático</p> |

| | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| ELABORÓ: | Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano | REVISÓ: | Dirección Académica |  |
| APROBÓ: | C. G. U. T. y P. | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: | Septiembre de 2019 | |


| Temas | Saber | Saber hacer | Ser |
|------------------------------------|--|--|---|
| Tipos de cambio organizacional | <p>Describir los tipos de cambio organizacional y sus características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Internos: Estructura, productos o servicios, procesos, gente, infraestructura, cultura. - Externos: Políticos, legales, económicos. | Determinar el tipo de cambio requerido en la organización. | <p>Analítico Sentido de planificación Observador Objetivo</p> |
| Factores del cambio organizacional | <p>Explicar los factores de resistencia al cambio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individual: Hábitos, factores económicos, seguridad, procesamiento selectivo de la información, temor a lo desconocido. - Organizacional: Amenaza a las asignaciones de recursos establecidos, enfoque limitado del cambio, inercia del grupo, inercia estructural, amenaza a la experiencia, amenaza a las relaciones de poder ya establecidas. | Detectar factores de resistencia al cambio. | <p>Analítico Propositivo Persuasivo Innovador Objetivo</p> |
| Métodos de resistencia al cambio | <p>Describir los métodos de reducción de la resistencia al cambio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educación y comunicación - Participación y colaboración - Facilitación y apoyo - Negociación y acuerdo - Manipulación y elección cooperativa - Coerción explícita e implícita | Disminuir resistencia a los cambios organizacionales. | <p>Trabajo en equipo Colaborador Sentido de planificación Sistemático Capacidad para tomar decisiones</p> |

| | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| ELABORÓ: | Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano | REVISÓ: | Dirección Académica |  |
| APROBÓ: | C. G. U. T. y P. | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: | Septiembre de 2019 | |

GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

PROCESO DE EVALUACIÓN

| Resultado de aprendizaje | Secuencia de aprendizaje | Instrumentos y tipos de reactivos |
|--|---|-----------------------------------|
| <p>A partir de un caso de capital humano en la organización, elabora una propuesta de cambio organizacional que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introducción - Modelo de cambio planeado identificado y su justificación - Tipo de cambio organizacional detectado - Análisis de factores de resistencia al cambio - Desarrollo del método de reducción de la resistencia al cambio - Conclusiones | <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender la función del agente de cambio en el DO y los modelos del cambio planeado. 2. Identificar los tipos de cambio organizacional y sus características. 3. Analizar los factores del cambio organizacional. 4. Comprender los métodos de reducción de la resistencia al cambio. | <p>Proyecto</p> <p>Rúbrica</p> |

| | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| ELABORÓ: | Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano | REVISÓ: | Dirección Académica |  |
| APROBÓ: | C. G. U. T. y P. | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: | Septiembre de 2019 | |


GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

| Métodos y técnicas de enseñanza | Medios y materiales didácticos |
|--|---|
| Equipos colaborativos Realización de trabajos de investigación Aprendizaje basado en proyectos | Computadora Proyector Internet Impresos Bibliografía Revistas especializadas |

ESPACIO FORMATIVO

| Aula | Laboratorio / Taller | Empresa |
|------|----------------------|---------|
| X | | |


| | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| ELABORÓ: | Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano | REVISÓ: | Dirección Académica |  |
| APROBÓ: | C. G. U. T. y P. | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: | Septiembre de 2019 | |

GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

UNIDADES DE APRENDIZAJE

| | |
|--|---|
| 1. Unidad de aprendizaje | II. Implementación del cambio organizacional |
| 2. Horas Teóricas | 10 |
| 3. Horas Prácticas | 30 |
| 4. Horas Totales | 40 |
| 5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje | El alumno implementará modelos de cambio planeado, para el desarrollo de la organización. |


| Temas | Saber | Saber hacer | Ser |
|--|--|--|---|
| Plan de gestión de cambio organizacional | <p>Describir la estructura del plan de gestión del cambio y su desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preliminar - Análisis del entorno - Diseño de planes de gestión del cambio - Implantación - Evolución y seguimiento | Desarrollar planes de cambio organizacional. | <p>Observador Analítico Sistemático Trabajo en equipo Capacidad para tomar decisiones</p> |
| Implementación del modelo de cambio organizacional | <p>Describir las etapas de la implementación del plan de cambio y su proceso de desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear una sensación de urgencia - Formar una poderosa coalición directiva - Crear una visión - Comunicar una visión - Potenciar a otros para poner en práctica la visión - Planificar la obtención de éxitos a corto plazo - Consolidar las mejorías y producir más cambios todavía -Institucionalizar nuevos métodos | Implementar planes de cambio organizacional. | <p>Observador Sentido de planificación Sistemático Capacidad para tomar decisiones Disciplinado</p> |

| | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| ELABORÓ: | Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano | REVISÓ: | Dirección Académica |  |
| APROBÓ: | C. G. U. T. y P. | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: | Septiembre de 2019 | |

GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

PROCESO DE EVALUACIÓN

| Resultado de aprendizaje | Secuencia de aprendizaje | Instrumentos y tipos de reactivos |
|--|---|-----------------------------------|
| <p>A partir de una propuesta de cambio organizacional, elabora un proyecto de modelo de cambio implementado, que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none">- Introducción- Objetivos- Plan de gestión de cambio organizacional- Desarrollo de la implementación del plan de cambio organizacional-Conclusiones | <ol style="list-style-type: none">1. Identificar la estructura del plan de gestión del cambio.2. Comprender las etapas de la implementación de un plan de cambio y su proceso de desarrollo. | <p>Proyecto</p> <p>Rúbrica</p> |

| | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| ELABORÓ: | Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano | REVISÓ: | Dirección Académica |  |
| APROBÓ: | C. G. U. T. y P. | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: | Septiembre de 2019 | |


GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

| Métodos y técnicas de enseñanza | Medios y materiales didácticos |
|--|---|
| Equipos colaborativos Aprendizaje basado en proyectos Realización de trabajos de investigación | Equipo de cómputo Proyector Internet Impresos Bibliografía Revistas Especializadas Videos |

ESPACIO FORMATIVO

| Aula | Laboratorio / Taller | Empresa |
|------|----------------------|---------|
| X | | |


| | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| ELABORÓ: | Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano | REVISÓ: | Dirección Académica |  |
| APROBÓ: | C. G. U. T. y P. | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: | Septiembre de 2019 | |

GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL


UNIDADES DE APRENDIZAJE

| | |
|--|---|
| 1. Unidad de aprendizaje | III. Impacto del cambio organizacional |
| 2. Horas Teóricas | 8 |
| 3. Horas Prácticas | 17 |
| 4. Horas Totales | 25 |
| 5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje | El alumno evaluará el impacto de la implementación de modelos de cambio organizacional, para formular propuestas de reingeniería. |

| Temas | Saber | Saber hacer | Ser |
|----------------------|--|--|---|
| Control y evaluación | <p>Definir los conceptos e importancia relacionados con cambio organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Control - Evaluación <p>Describir las etapas del proceso de evaluación y control:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar lo que se medirá - Establecer estándares de rendimiento - Medición del rendimiento - Medidas correctivas <p>Reconocer las herramientas de control y evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagrama de causa y efecto - Diagrama de flujo - Hoja de verificación - Diagrama de Pareto - Histogramas - Gráficos de control - Diagramas de dispersión | <p>Evaluar el impacto del cambio organizacional.</p> | <p>Analítico Objetivo Crítico Ético Responsable</p> |

| | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| ELABORÓ: | Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano | REVISÓ: | Dirección Académica |  |
| APROBÓ: | C. G. U. T. y P. | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: | Septiembre de 2019 | |


| Temas | Saber | Saber hacer | Ser |
|-------------------------|---|---|--|
| Modelos de reingeniería | <p>Identificar el concepto, objetivo e importancia de la reingeniería.</p> <p>Describir los modelos de reingeniería:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Michel Hamar y James Champy - Daniel Morris y Joel Brandon - Raymond Manganelli y Mark Klein - August W. Scheer <p>Describir las fases de la reingeniería de procesos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición del proyecto - Compresión del proceso actual - Innovación del proceso - Implementación del nuevo proceso | Proponer procesos de reingeniería en la organización. | <p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Crítico</p> <p>Ético</p> <p>Responsable</p> <p>Sistemático</p> |

| | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| ELABORÓ: | Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano | REVISÓ: | Dirección Académica |  |
| APROBÓ: | C. G. U. T. y P. | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: | Septiembre de 2019 | |

GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

PROCESO DE EVALUACIÓN

| Resultado de aprendizaje | Secuencia de aprendizaje | Instrumentos y tipos de reactivos |
|---|--|-----------------------------------|
| <p>A partir del modelo de cambio organizacional implementado, realiza un reporte sobre el proceso de control y evaluación que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introducción - Objetivos - Herramientas de control y evaluación seleccionada y su justificación - Presentación y análisis de resultados - Propuesta de reingeniería organizacional -Conclusiones | <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los conceptos e importancia relacionados con cambio organizacional. 2. Analizar las etapas del proceso de evaluación y control. 3. Comprender el concepto, objetivo e importancia de la reingeniería. 4. Analizar los modelos de reingeniería. 5. Comprender las fases de la reingeniería de procesos. | <p>Proyecto</p> <p>Rúbrica</p> |

| | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| ELABORÓ: | Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano | REVISÓ: | Dirección Académica |  |
| APROBÓ: | C. G. U. T. y P. | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: | Septiembre de 2019 | |


GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

| Métodos y técnicas de enseñanza | Medios y materiales didácticos |
|--|---|
| Equipos Colaborativos Aprendizaje basado en proyectos Realización de trabajos de investigación | Computadora Proyector Internet Impresos Bibliografía Revistas Especializadas |

ESPACIO FORMATIVO


| Aula | Laboratorio / Taller | Empresa |
|------|----------------------|---------|
| X | | |

| | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| ELABORÓ: | Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano | REVISÓ: | Dirección Académica |  |
| APROBÓ: | C. G. U. T. y P. | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: | Septiembre de 2019 | |

GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA


| Capacidades | Criterios de Desempeño |
|---|---|
| <p>Evaluar programas de desarrollo de personal, mediante la evaluación de los resultados de su diseño e implementación, con base en análisis de teorías motivacionales, los resultados de diagnósticos de clima, cultura, comportamiento, comunicación organizacional y técnicas de coaching; para el fortalecimiento del talento humano.</p> | <p>Elabora un informe del programa del desarrollo de personal que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos generales - Resultados de diagnósticos de clima, cultura, comportamiento y comunicación organizacional - Programa: <ol style="list-style-type: none"> a) Objetivo b) Justificación c) Alcance d) Metas e) Estrategias de desarrollo de personal (coaching motivacional) f) Recursos g) Diagrama de Gantt - Diseño de herramientas de evaluación - Evidencias de implementación de programas - Interpretación de resultados - Propuestas de mejora |

| | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| ELABORÓ: | Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano | REVISÓ: | Dirección Académica |  |
| APROBÓ: | C. G. U. T. y P. | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: | Septiembre de 2019 | |

GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

| Autor | Año | Título del Documento | Ciudad | País | Editorial |
|------------------|------|--|------------|--------|-------------------------------------|
| Porret, Miquel | 2014 | <i>Gestión de Personas, Manual para la gestión de personas en las organizaciones</i> | Madrid | España | Business&marketingschool |
| Don, Hellriegel | 2009 | <i>Comportamiento Organizacional</i> | México, DF | México | Cengage Learning ISBN 9789708300032 |
| Furnham, Adrian | 2001 | <i>Psicología Organizacional</i> | México, DF | México | Alfa Omega ISBN 970-15-1060-7 |
| Ferrer, Juan | 2014 | <i>Gestión de Cambio</i> | Madrid | España | Lid Editorial |
| Audirac, Carlos | 2007 | <i>Desarrollo Organizacional y Consultoría</i> | México, DF | México | Trillas ISBN 9789682478277 |
| Jiménez, Alfonso | 2013 | <i>Gestión del Cambio</i> | Madrid | España | Ediciones Díaz de Santos |
| Ortega, Antonio | 2015 | <i>Elemental, Mi Querido Consultor</i> | México, DF | México | Grupo Editorial Patria |
| Guizar, Rafael | 2013 | <i>Desarrollo Organizacional Principios y Cambios</i> | México, DF | México | McGrawHill |

| | | | | |
|-----------------|---|-----------------------------------|---------------------|---|
| ELABORÓ: | Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano | REVISÓ: | Dirección Académica |  |
| APROBÓ: | C. G. U. T. y P. | FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: | Septiembre de 2019 | |