

## ASIGNATURA DE GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

<b>1. Competencias</b>	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.
<b>2. Cuatrimestre</b>	Noveno
<b>3. Horas Teóricas</b>	33
<b>4. Horas Prácticas</b>	72
<b>5. Horas Totales</b>	105
<b>6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre</b>	7
<b>7. Objetivo de aprendizaje</b>	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
<b>I. Cambio Organizacional</b>	15	25	40
<b>II. Implementación del cambio organizacional</b>	10	30	40
<b>III. Impacto del cambio organizacional</b>	8	17	25
<b>Totales</b>	<b>33</b>	<b>72</b>	<b>105</b>

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

# GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>I. Cambio Organizacional</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	15
<b>3. Horas Prácticas</b>	25
<b>4. Horas Totales</b>	40
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	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"> <li>- Modelo de Análisis de Campos de Fuerzas de Kurt Lewin</li> <li>- Modelo de Diagnóstico Tridimensional de Patrick Williams</li> <li>- Modelo de Diagnóstico Organizacional de Marvin Weisbord</li> <li>- Modelo de Diagnóstico tipo Sensing</li> </ul>	Seleccionar modelos de cambio planeado en la organización.	<p>Investigador</p> <p>Observador</p> <p>Analítico</p> <p>Sistemático</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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"> <li>- Internos: Estructura, productos o servicios, procesos, gente, infraestructura, cultura.</li> <li>- Externos: Políticos, legales, económicos.</li> </ul>	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"> <li>- Individual: Hábitos, factores económicos, seguridad, procesamiento selectivo de la información, temor a lo desconocido.</li> <li>- 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.</li> </ul>	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"> <li>- Educación y comunicación</li> <li>- Participación y colaboración</li> <li>- Facilitación y apoyo</li> <li>- Negociación y acuerdo</li> <li>- Manipulación y elección cooperativa</li> <li>- Coerción explícita e implícita</li> </ul>	Disminuir resistencia a los cambios organizacionales.	<p>Trabajo en equipo Colaborador Sentido de planificación Sistemático Capacidad para tomar decisiones</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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"> <li>- Introducción</li> <li>- Modelo de cambio planeado identificado y su justificación</li> <li>- Tipo de cambio organizacional detectado</li> <li>- Análisis de factores de resistencia al cambio</li> <li>- Desarrollo del método de reducción de la resistencia al cambio</li> <li>- Conclusiones</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender la función del agente de cambio en el DO y los modelos del cambio planeado.</li> <li>2. Identificar los tipos de cambio organizacional y sus características.</li> <li>3. Analizar los factores del cambio organizacional.</li> <li>4. Comprender los métodos de reducción de la resistencia al cambio.</li> </ol>	<p>Proyecto</p> <p>Rúbrica</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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		

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

# GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>II. Implementación del cambio organizacional</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	10
<b>3. Horas Prácticas</b>	30
<b>4. Horas Totales</b>	40
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	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"> <li>- Preliminar</li> <li>- Análisis del entorno</li> <li>- Diseño de planes de gestión del cambio</li> <li>- Implantación</li> <li>- Evolución y seguimiento</li> </ul>	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"> <li>- Crear una sensación de urgencia</li> <li>- Formar una poderosa coalición directiva</li> <li>- Crear una visión</li> <li>- Comunicar una visión</li> <li>- Potenciar a otros para poner en práctica la visión</li> <li>- Planificar la obtención de éxitos a corto plazo</li> <li>- Consolidar las mejoras y producir más cambios todavía</li> <li>-Institucionalizar nuevos métodos</li> </ul>	Implementar planes de cambio organizacional.	<p>Observador Sentido de planificación Sistemático Capacidad para tomar decisiones Disciplinado</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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"> <li>- Introducción</li> <li>- Objetivos</li> <li>- Plan de gestión de cambio organizacional</li> <li>- Desarrollo de la implementación del plan de cambio organizacional</li> <li>-Conclusiones</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar la estructura del plan de gestión del cambio.</li> <li>2. Comprender las etapas de la implementación de un plan de cambio y su proceso de desarrollo.</li> </ol>	<p>Proyecto</p> <p>Rúbrica</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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		

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

# GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>III. Impacto del cambio organizacional</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	8
<b>3. Horas Prácticas</b>	17
<b>4. Horas Totales</b>	25
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	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"> <li>- Control</li> <li>- Evaluación</li> </ul> <p>Describir las etapas del proceso de evaluación y control:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar lo que se medirá</li> <li>- Establecer estándares de rendimiento</li> <li>- Medición del rendimiento</li> <li>- Medidas correctivas</li> </ul> <p>Reconocer las herramientas de control y evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagrama de causa y efecto</li> <li>- Diagrama de flujo</li> <li>- Hoja de verificación</li> <li>- Diagrama de Pareto</li> <li>- Histogramas</li> <li>- Gráficos de control</li> <li>- Diagramas de dispersión</li> </ul>	Evaluar el impacto del cambio organizacional.	<p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Crítico</p> <p>Ético</p> <p>Responsable</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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"> <li>- Michel Hamar y James Champy</li> <li>- Daniel Morris y Joel Brandon</li> <li>- Raymond Manganelli y Mark Klein</li> <li>- August W. Scheer</li> </ul> <p>Describir las fases de la reingeniería de procesos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición del proyecto</li> <li>- Compresión del proceso actual</li> <li>- Innovación del proceso</li> <li>- Implementación del nuevo proceso</li> </ul>	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>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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"> <li>- Introducción</li> <li>- Objetivos</li> <li>- Herramientas de control y evaluación seleccionada y su justificación</li> <li>- Presentación y análisis de resultados</li> <li>- Propuesta de reingeniería organizacional</li> <li>-Conclusiones</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender los conceptos e importancia relacionados con cambio organizacional.</li> <li>2. Analizar las etapas del proceso de evaluación y control.</li> <li>3. Comprender el concepto, objetivo e importancia de la reingeniería.</li> <li>4. Analizar los modelos de reingeniería.</li> <li>5. Comprender las fases de la reingeniería de procesos.</li> </ol>	<p>Proyecto</p> <p>Rúbrica</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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		

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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"> <li>- Datos generales</li> <li>- Resultados de diagnósticos de clima, cultura, comportamiento y comunicación organizacional</li> <li>- Programa:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Objetivo</li> <li>b) Justificación</li> <li>c) Alcance</li> <li>d) Metas</li> <li>e) Estrategias de desarrollo de personal (coaching motivacional)</li> <li>f) Recursos</li> <li>g) Diagrama de Gantt</li> </ol> </li> <li>- Diseño de herramientas de evaluación</li> <li>- Evidencias de implementación de programas</li> <li>- Interpretación de resultados</li> <li>- Propuestas de mejora</li> </ul>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	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

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