



LID403

CAMBIO ESTRATÉGICO ORGANIZACIONAL

PLAN DE ESTUDIO (INTENSIVO Y ONLINE)

Profesor: Jonatan González V. PhD. Candidate

Celular: 626-756-5825

Email: jonatangonz73@gmail.com

DESCRIPCIÓN:

Este curso es una introducción a los conceptos esenciales de liderazgo en referencia al cambio estratégico y organizacional. Los estudiantes podrán conocer las principales teorías de cambio organizacional y aprender de manera práctica el arte de implementar cambios de manera estratégica y organizada.

OBJETIVOS DEL CURSO:

Después de tomar esta clase el estudiante podrá:

- 1- Identificar los aspectos teóricos del cambio estratégico organizacional.
- 2- Fundamentar académicamente un proceso de cambio organizacional.
- 3- Demostrar habilidades técnicas en la ejecución de un proceso de cambio organizacional.

ESTRUCTURA:

- **Intensivo**- Tendremos un intensivo en persona para comenzar esta clase (con una opción virtual por medio de “ZOOM”) se requiere que los estudiantes estén presentes en lo posible y participen en actividades en grupo, pensamiento reflectivo y tareas grupales (Estos intensivos son en día Sábado, para la fecha exacta comunicarse con la oficina).
- **Actividades semanales en Moodle**- Cada semana los estudiantes se espera que ingresen a la plataforma Moodle de EFM College y participen en foros de conversación, vean los videos de clase, y entreguen los escritos o requisitos de la clase.

- **Lectura y tareas-** Los estudiantes deberán leer lectura asignada y entregar las tareas o trabajos asignados en el tiempo requerido. Tareas tarde recibirán deducción de puntos y en algunos casos no serán aceptadas. (Debe comunicarse con su profesor si va a entregar una tarea tarde)
- **Proyecto Final-** Para concluir el curso los estudiantes deberán entregar un proyecto basado en sus lecturas de la clase.

TEXTO REQUERIDO:

- Kotter, J.P. (2007). *Al frente del Cambio. La ruta de experto mundial en liderazgo de cambio*. Urano (Scribd).

ARTÍCULOS REQUERIDOS

- Carranza, M.T.D.L.G. (2002). Modelos de cambio organizacional como apoyo para la toma de decisiones. *Investigación Administrativa*.
<https://www.ipn.mx/assets/files/investigacionadministrativa/docs/revistas/90/ART3.pdf>
- Huamaní, P. L. T. (2003). Importancia del planeamiento estratégico para el desarrollo organizacional. *Gestión en el tercer milenio*, 5(10), 105-110.
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/2554>

ASIGNATURAS

1. **Asistencia al Intensivo y participación semanal.** El alumno debe asistir al intensivo con carácter de mandatorio. El estudiante solo con la aprobación de la oficina administrativa podrá faltar al intensivo (en caso de emergencia). Los que falten deberán ver los videos y escribir un reporte de 4 páginas sobre lo que vio en los videos del intensivo. Los que asisten no deben escribir nada solo se les dará puntos por estar presentes. Respecto a la participación semanal, se considerará en su calificación la participación activa en los foros semanales y la entrega a tiempo de sus asignaciones.
2. **Reseñas Críticas de [2] Artículos Asignados (30%).** El estudiante realizará un análisis crítico del artículo asignado en dos páginas. El documento debe usar como criterio de evaluación la utilidad práctica para su área de trabajo. Cada artículo equivale a 10%.

3. **Foros [6] Semanales (30%).** El estudiante deberá responder a una pregunta semanal de su profesor (respuesta el miércoles). Esta primera respuesta debe incluir citas bibliográficas o referencias de la lectura semanal, el video semanal y otros materiales requeridos de esa semana. Luego de responder a esta pregunta, el estudiante debe hacer un comentario lógico y preguntar algo al foro de uno de sus compañeros (para el viernes) y por último deberá responder a otro estudiante o hacer un tercer comentario (para el Domingo). TRES interacciones en el foro por semana. Estos son FOROS de dialogo sobre el tema de la semana y muy importante para el aprendizaje en línea.

4. **Análisis FODA (20%).** El estudiante desarrollará un Análisis **FODA** de su organización, utilizando los recursos proporcionados en clase. Deberá aplicar un formato similar al descrito a continuación en no más de cuatro páginas:

Secciones	Descripción
Introducción (1/2 página)	Presente el proyecto y la razón de su ejecución.
Descripción de la organización (1 página)	De detalles de la historia, composición demográfica y estructura de la organización. Proporcione información de su comunidad.
Análisis FODA (2 páginas)	Presente los resultados del análisis FODA en un Tabla.
Conclusiones (2 páginas)	Entregue los resultados de su análisis y una posible vía de acción.

5. **Proyecto Cambio Organizacional (20%).** El estudiante ejecutará un proyecto de cambio organizacional siguiendo Los 8 pasos de Kotter para la gestión del cambio. Este Proyecto integra las lecturas asignadas semanalmente. Utilizará un formato similar al descrito a continuación en no más de cinco páginas:

Secciones	Descripción
Introducción (1/2 página)	Presente el proyecto y la razón de su ejecución.
Descripción de la necesidad de cambio (2 páginas)	Describa la organización, la problemática y la necesidad latente de cambio.

8 pasos de Kotter (4 páginas)	Aplique cada paso del proceso secuencialmente. (sea creativo, imagine un escenario en caso de no contar con datos reales)
Conclusión (1 página)	Reflexione sobre la experiencia de liderar un proceso de cambio.

PORCENTAJES DE CALIFICACIÓN

Asignaturas	Puntos
Foros Semanales y asistencia primera clase	30 %
Reseñas Criticas de Artículos (2x15%)	30 %
Análisis FODA =	20 %
Proyecto Cambio Organizacional	20 %
TOTAL	100 %

CALENDARIO:

SEMANAS	TEMAS	LECTURAS Y VIDEOS
INTENSIVO	-Introducción -Ponencia exhaustiva -Revisión Sílabo	- Asistencia mandatoria a LPU. (sábado intensivo en LPU / Zoom)
Semana 1	-La Necesidad del Cambio -Fuerzas involucradas -Causas -Factores envueltos	Lectura: Capítulo 3 (pág. 57-77) Pregunta Foro: Según John Kotter, “gestionar el cambio es importante. Sin una gestión directiva competente, el proceso de transformación puede acabar descontrolándose” (2007, 52). Sobre esta base, ¿por qué es importante “imprimir carácter de urgencia” para llevar a cabo un cambio organizacional como primer paso? Luego, describa al menos tres formas de aumentar el nivel de urgencia.

		Tarea: Reseña Crítica #1 “Modelos de cambio organizacional como apoyo para la toma de decisiones” (Carranza, M.T.D.L.G., 2002)
Semana 2	-Tipos de Cambio	Lectura: Capítulo 4 (pág. 79-99) Pregunta Foro: Cuando nos enfrentamos a algo nuevo, tener ayuda es fundamental para seguir avanzando y creciendo. El no tener un respaldo puede ocasionar menos resultados, más frustraciones y un menor rendimiento. A partir de lo anteriormente expuesto, y en base la lectura de esta semana, ¿por qué es indispensable que una “coalición” (paso dos de Kotter) se encargue de llevar a cabo el proceso del cambio en vez de una sola persona? y ¿Cuáles son las cuatro características esenciales de una “coalición rectora efectiva”?
Semana 3	-Proceso de Cambio en Tres Etapas (de Kurt Lewin).	Lectura: Capítulo 5 (pág. 101-122) Pregunta Foro: Kotter (2007) señala que, en un proceso de cambio, una buena visión satisface “tres importantes objetivos”. ¿Cuáles son esos tres objetivos? De igual manera, describa cuáles son las características de una visión efectiva. Tarea: Reseña Crítica #2 “Importancia del planeamiento estratégico para el desarrollo organizacional” (Huamaní, P. L. T., 2003)
Semana 4	-La ecuación del Cambio -El cambio como fenómeno	Lectura: Capítulo 6 -7 (pág. 123-163) Pregunta Foro: - ¿Cuáles son los elementos claves para comunicar la visión del cambio efectivamente? - El quinto paso que plantea Kotter (2007) para la gestión del cambio organizacional es la capacitación y empoderamiento del equipo de trabajo. ¿Por qué es importante implementar este paso?
Semana 5	-FODA	Lectura: Capítulo 8 (pág. 165 -182)

		Pregunta Foro: Las victorias a corto plazo son grandes motivadores para quienes están trabajando en medio de un cambio organizacional. - ¿Cuáles son las “tres características” que debe tener un buen éxito a corto a plazo? - ¿Qué beneficios generan los éxitos a corto plazo y por qué es indispensable celebrar los resultados que se obtienen tempranamente en medio de un proceso de cambio? Tarea: Análisis FODA (ver detalles en la pág. 3)
Semana 6	-La Resistencia al cambio -El manejo del aspecto emocional del cambio	Lectura: Capítulo 9 (pág. 183 – 201) Pregunta Foro: Una organización necesita seguir buscando mejoras, porque las victorias tempranas son sólo el comienzo de lo que se necesita hacer para lograr los cambios a largo plazo. - Según Kotter, ¿De qué manera podemos consolidar los logros y producir más cambio? - ¿Qué aspectos o criterios se deben tomar en cuenta para seguir sosteniendo el cambio a largo plazo con buenos resultados?
Semana 7	- Modelo de 8 pasos para la gestión de cambio (Kotter)	Lectura: Capítulo 10 (pág. 203 – 220) Pregunta Foro: El cambio es un proceso, no un evento, que toma tiempo y pasa por varias etapas progresivas. Saltar uno de los pasos brinda la ilusión de un rápido avance; sin embargo, puede conducir al fracaso. Después de haber conocido cada una de las fases del cambio que plantea Kotter, responda lo siguiente: - ¿Cómo fortalecemos el cambio y lo integramos en la cultura corporativa de la organización? o ¿Cómo anclamos los nuevos puntos de vista para consolidar y estabilizar el cambio? Tarea: Proyecto Final (ver detalles en la pág. 3 y 4) Completar encuesta del curso