



Universidad del Magdalena
Vicerrectoría Académica
Formato Microdiseño

1 IDENTIFICACION			
1.1 Código	1.2 Nombre	1.3 Pre-Requisito	1.4 Co-Requisito
02016310	Gestión del Cambio Organizacional	N/A	N/A
No. Créditos	HADD	HTI	Proporción HADD:HTI
3	39	81	1:2
Obligatorio <input checked="" type="checkbox"/>	Optativo <input type="checkbox"/>	Libre <input type="checkbox"/>	
Teórico <input type="checkbox"/>	Practico <input type="checkbox"/>	Teórico/Practico <input type="checkbox"/>	
1.5 Unidad Académica Responsable del Curso	Facultad Ciencias de la Salud		
1.6 Área de Formación	Psicología de las Organizaciones y del Trabajo		
1.7 Componente	Disciplinar		No aplica <input type="checkbox"/>
1.8 Objetivo General	Brindar herramientas a los Magister que les permita comprender los desafíos que impone un proyecto de cambio a la organización a nivel de individuo, grupo y organización.		
1.9 Objetivos Específico	Desarrollar herramientas que puedan aplicar como agentes activos y competentes, en procesos de cambio.		

2 Justificación (Max 600 palabras).

Contar con un módulo en gestión del cambio permitira a los estudiantes poder conocer teorías y conceptos de cambio organizacional que les ayuden a comprender de manera integral un proyecto de gestión de cambio en un contexto dinámico y complejo como son las organizaciones y el mundo del trabajo, además de prepararlos para tomar un papel activo en la gestión de proyectos de cambio eficaces.

3 Competencias a Desarrollar

3.1 Competencias Genéricas

Una vez finalizado el curso de posgrado en I, los maestrandos tendrán:

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica
- Capacidad de Comunicación Oral y Escrita
- Capacidad de Investigación
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
- Compromiso etico

3.2 Competencias Específicas

- Capacidad de conocer la estructura de los diferentes métodos cuantitativos y cualitativos de la investigación.
- Capacidad para definir, analizar e interpretar los diferentes métodos de investigación.
- Capacidad para argumentar la metodología para plantear un proyecto.
- Capacidad para debatir, criticar y defender argumentativamente las opciones metodológicas que consideren más pertinentes para sus intereses profesionales o disciplinares.

4 Contenido y Créditos Académicos

Unidades Temáticas		Temas		Tiempos				
No.	Nombre	No.	Nombre	HAD		HTI		Total
				T	P	T	P	
1	Contextualización	1.1	La historia de las organizaciones en la gestión del cambio	5	1	10	3	19
			Desafíos de las organizaciones en la gestión del cambio	3	0	6	2	11
		2.1	Construcción de un modelo organizacional de gestión del	2	1	4	2	9

Unidades Temáticas		Temas		Tiempos				
No.	Nombre	No.	Nombre	HAD		HTI		Total
				T	P	T	P	
			cambio					
		2.2	Niveles del cambio organizacional	2	1	4	2	9
		2.3	Mejoramiento continuo y proyecto de cooperación	2	1	4	2	9
3	Modelos en la Gestión del Cambio	3.1	Aprendizaje individual y organizacional en la gestión del Cambio	2	1	4	2	9
		3.2	El modelo de 8 pasos de Kotter	2	1	4	2	9
4	Impactos de la Gestión del Cambio en la Organización		Clima organizacional en el cambio organizacional	2	1	4	2	9
			Comunicación dentro del proceso de cambio organizacional	2	1	4	2	9
			Motivación y satisfacción laboral como parte importante en las prácticas de cambio organizacional	2	1	4	2	9
			Cambios de paradigmas en la gestión del cambio	2	1	4	2	9
			Individuo gestor del cambio	2	1	4	2	9
Total				28	11	56	25	120
Créditos Académicos				3				

5 Prácticas Académicas (Laboratorios y Salida de Campo)

Temática	Actividad	Tema	Recursos	Tiempo (h)	Semana

6 Metodología (máximo 600 palabras)

Clases presenciales teórico prácticas de tipo participativo donde se busca hacer lecturas críticas, debates, discusiones, etc que propicien compartir conocimiento y apropiación del mismo.

7 Evaluación (máximo 800 palabras)

- Análisis estadístico mediante el uso de SPSS
- Análisis del discurso mediante el uso del Atlasti

El curso será evaluado de la siguiente manera:

1. Primer seguimiento: Aplicación del SPSS: 150 puntos
2. Segundo seguimiento: Aplicación del Atlasti: 150 puntos
3. Tercer Seguimiento: Análisis de resultados de aplicación de los Software 200 puntos

8 Recursos Educativos

N	Nombre	Justificación	Hora (h)

9 Referencias Bibliográficas

García-Peñalvo, F. J. (2018). Habilidades directivas y gestión del cambio.

Peiró, J. M. (2005). Gestión del cambio, desarrollo organizacional y técnicas de intervención en el ámbito de los factores organizacionales para la seguridad.

Manzano, A. B. (2013). Un modelo de pensamiento estratégico para favorecer la gestión del cambio en las organizaciones. <i>AD-minister</i> , (23), 9-24.
Álvarez, A. B. (2000). Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración. Iztapalapa: <i>Revista de Ciencias Sociales y Humanidades</i> , (48), 11-34.
Arras Vota, A. M., Jáquez Balderrama, J. L., & Fierro Murga, L. E. (2008). Comunicación y cambio organizacional. <i>Revista Latina de Comunicación Social</i> , 63, 418-434.
de Maldonado, I. P., Pérez, M. M., & Uzcátegui, S. B. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. <i>Investigación y postgrado</i> , 21(2), 231-248.
Espinosa, A. Q., & Giménez, A. O. (2006). El cambio organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito del proceso de cambio. <i>Revista de empresa</i> , 18, 50-64.
Rubiano, M. G., & Aponte, C. F. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. <i>Psicogente</i> , 17(31), 120-142.
Rubiano, M. G., Rojas, M. F., & Díaz, S. (2011). Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. <i>Diversitas: Perspectivas en Psicología</i> , 7(1), 125-142.
Torres Herrera, L. K. Impacto del modelo Kotter para la gestión del cambio, como herramienta de mejora continua en las organizaciones.
Zapata, A. (2008). Análisis y diseño organizacional: de la estructura funcional a la organización vacía. 1a ed. Cali : Universidad de Valle, 234 p
Zimmermann, A. (2000). Gestión del cambio organizacional: caminos y herramientas.

Director de Programa

Decano Facultad