



Nombre de la asignatura									CAMBIO ORGANIZACIONAL	Clave de la asignatura
Área de formación	Docencia frente a grupo según SATCA				Trabajo de Campo Supervisado según SATCA				Carácter de la asignatura	
	HCS	HP	TH	C	HT CS	TH	C	TC	(X) Obligatoria	() Optativa
SUSTANTIVA PROFESIONAL	3	1	4	4						

SERIACIÓN		
Explícita		Implícita
Asignaturas antecedentes	Asignaturas subsecuentes	Conocimientos previos
Comportamiento Organizacional.	Integración y Organización del Factor Humano.	

PROPÓSITO DE LA ASIGNATURA
Analizar las fuerzas sociales, culturales, económicas, tecnológicas, laborales y políticas que actúan como factores de cambio en las organizaciones desde las perspectivas teóricas: psicológica, sociológica y de la psicología social, identificando las diferentes formas en que interactúan los elementos estructurales para reconocer las diferencias entre el cambio individual y el cambio organizacional, las barreras y resistencias que lo impiden, las particularidades del el cambio imprevisto y el cambio planeado, así como los factores que lo promueven y facilitan.



- Desarrollar las habilidades necesarias para la aplicación de los enfoques y técnicas que facilitan la superación de las barreras y resistencias que impiden el cambio organizacional.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Genéricas

- Pensamiento crítico y creativo.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Liderazgo.

Específicas

- Gestionar el cambio, el conocimiento y las competencias digitales en un sistema organizacional para afrontar la creciente y compleja competitividad del entorno a través de la colaboración de los equipos de trabajo.

Perfil sugerido del docente

ACADÉMICO:

- Doctor en Administración o Estudios Organizacionales.
- Maestría en Administración o Posgrado afín.
- Contar preferentemente con el perfil PRODEP.
- Contar con formación académica en docencia, o similar que avale su experiencia pedagógica.
- Tener conocimiento de inglés y francés, preferentemente.
- Contar con dominio de las TIC.
- Habilidades de investigación.

PROFESIONAL:

- Experiencia mínima de tres años, en la investigación y/o implementación de intervenciones estratégicas de cambio organizacional en empresas públicas y privadas.



UNIDAD No. I	Del cambio individual al cambio organizacional desde las perspectivas psicológica, sociológica y de la psicología social.	Horas estimadas para cada unidad
		16
CONTENIDOS		
Conceptuales	Aprendizaje esperado	Evidencias de aprendizaje
1.1. Marco conceptual del cambio 1.1.1. Cambio individual 1.1.2. Cambio organizacional 1.2. Las fuerzas que estimulan el cambio 1.2.1. Factores externos 1.2.1.1. Problemas económicos 1.2.1.2. Política local, nacional, mundial y globalización. 1.2.1.3. Sociales 1.2.1.4. Culturales 1.2.1.5. Tecnológicos 1.2.1.6. Legales y reglamentarios 1.2.1.7. Competencia 1.2.2. Factores internos 1.2.2.1. Cultura y valores 1.2.2.2. Insumos	Analiza los factores internos y externos que estimulan el cambio así como el impacto que generan en el individuo y la organización, desde las perspectivas psicológica, sociológica y de la psicología social.	Ensayo



1.2.2.3. Procesos 1.2.2.4. Productos y servicios 1.2.2.5. Factor humano 1.3. El cambio organizacional desde la Psicología, la relación individuo-organización 1.4. El cambio organizacional desde la Sociología, las relaciones entre el actor y el sistema en los procesos de la organización. 1.5. El cambio organizacional desde la Psicología Social, de la organización al individuo.		
---	--	--



UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”

División Académica de Ciencias Económico Administrativas

Licenciatura en Administración



--	--	--



UNIDAD No. II	La importancia del cambio en el funcionamiento de las organizaciones.	Horas estimadas para cada unidad
		16
CONTENIDOS		
Conceptuales	Aprendizaje esperado	Evidencias de aprendizaje
2.1 Modelos de gestión de cambio organizacional 2.1.1 Gestión del cambio instrumentado 2.1.2 Gestión del cambio psicosocial 2.1.3 Gestión del cambio como proyecto 2.2. Ejes de diagnóstico en el método para la gestión del cambio 2.2.1 Estudios de impacto y acompañamiento 2.2.2 Comunicación 2.2.3 Formación 2.2.4 Gestión de personas y resistencias 2.2.5 Gestión de transformaciones	Analiza los alcances y particularidades de los ejes de diagnóstico que conforman el método y modelos para la gestión del cambio organizacional.	Ensayo 20%



2.3 El cambio: concepto que cruza el trabajo de investigación en la gestión de las organizaciones.

2.3.1 Características y tipologías del cambio

2.3.1.1 Alcance: global o parcial

2.3.1.2 Profundidad: Mayor o marginal

2.3.1.3 Ritmo: lento o rápido

2.3.2 Dos temas centrales en la gestión del cambio

2.3.2.1 Negociar o imponer

2.3.2.2 Permanente o ruptura



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”

División Académica de Ciencias Económico Administrativas
Licenciatura en Administración





**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”

División Académica de Ciencias Económico Administrativas
Licenciatura en Administración





UNIDAD No. III	Enfoques teóricos del cambio organizacional negociado.	Horas estimadas para cada unidad
		16
CONTENIDOS		
Conceptuales	Aprendizaje esperado	Evidencias de aprendizaje
3.1. Cambio como un continuo (negociado y permanente). 3.1.1 Norbert Alter: La innovación ordinaria o el cambio permanente. 3.1.1.1.El modelo de innovación ordinaria 3.1.1.2 Gestión del desorden empresarial y la lógica de los actores 3.1.1.3 Las dificultades de la innovación ordinaria 3.1.2 Chris Argyris: Cómo cambiar y aprender 3.1.2.1 Aprendizaje simple de un bucle	• Aplica el enfoque teórico pertinente a una situación de cambio organizacional negociado que identifique en su entorno: local, regional, nacional o internacional.	Organizadores gráficos Ensayo



3.1.2.1 Aprendizaje de doble bucle 3.1.2.2 Las rutinas defensivas un freno al aprendizaje de doble bucle 3.1.3 James March: Ambigüedad, aprendizaje y dinámica del cambio 3.1.3.1 El aprendizaje como la investigación del equilibrio entre explotación de lo existente y la exploración de lo nuevo 3.1.3.2 El modelo de cambio ordinario 3.1.4 Ikujiro Nonaka e Hirotaka Takeuchi 3.1.4.1 La espiral del conocimiento 3.1.4.2 Las condiciones necesarias para la creación del conocimiento 3.1.5. Peter Senge: El cambio en el aprendizaje 3.1.5.1 Los siete frenos del aprendizaje 3.1.5.2 La quinta disciplina 3.1.5.3 Un directivo “profesor”		
--	--	--



3.2 Cambio disruptivo propuesto (negociado y ruptura)

3.2.1 Julia Balogun: ¿Cómo los mandos medios negocian el cambio?

3.2.1.1 Los mandos medios el frente del cambio

3.2.1.2 Cómo las interacciones sociales de los mandos medios modifican el cambio impuesto.

3.2.2. Kurt Lewin: ¿Cómo dirigir al grupo de individuos para cambiar?

3.2.2.1 El cambio como una evolución de un campo de fuerzas

3.2.2.2 Un modelo de cambio en tres fases

3.2.2.3 La dinámica de grupos es un estilo de liderazgo

3.2.3 Henry Mintzberg: La intención y la aparición de cambios

3.2.3.1 La estrategia, entre intención y aparición



3.2.3.2 La naturaleza de los cambios organizacionales y las estrategias 3.2.3.3 Los modelos de cambio		
--	--	--



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”

División Académica de Ciencias Económico Administrativas
Licenciatura en Administración





**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”

División Académica de Ciencias Económico Administrativas
Licenciatura en Administración





UNIDAD No. IV	Enfoques teóricos del cambio organizacional impuesto.	Horas estimadas para cada unidad
		16
CONTENIDOS		
Conceptuales	Aprendizaje esperado	Evidencias de aprendizaje
4.1 Cambio dirigido (Impuesto y ruptura). 4.1.1 Richard Bechard: Desarrollo Organizacional 4.1.1.1 Planificar el cambio 4.1.1.2 Aumentar el desempeño de la organización 4.1.1.3 Valores que considera 4.1.1.4 Capacitación para la sensibilidad al cambio 4.1.1.5 Encuesta a los actores y retroalimentación 4.1.1.6 Consultoría del proceso 4.1.1.7 Formación de equipos 4.1.1.8 Desarrollo intergrupar	• Aplica el enfoque teórico pertinente a una situación de cambio organizacional impuesto que identifique en su entorno: local, regional, nacional o internacional.	Organizadores gráficos Ensayo



- 4.1.1.9 Indagación apreciativa
- 4.1.2 Céline Barel et André Savoie: Las siete fases de las preocupaciones por el cambio
 - 4.1.2.1 Las siete fases de preocupación de los destinatarios del cambio
 - 4.1.2.2 Las acciones directivas sobre el poder del acompañamiento a los destinatarios del cambio.
- 4.1.3 Daniel H. Kim: Del aprendizaje individual al aprendizaje organizacional, un paso necesario que no siempre logra el éxito.
 - 4.1.3.1 La memoria y los modelos mentales para la comprensión de la relación entre el aprendizaje individual y el aprendizaje organizacional
 - 4.1.3.2 Las deficiencias del paso entre el aprendizaje individual y el aprendizaje organizacional



4.2 Cambio organizado (Impuesto y permanente). 4.2.1 John P. Kotter: Los directivos como operadores reales del cambio 4.2.1.1 Plan de las ocho etapas de Kotter para implementar el cambio 4.2.1.2 La gestión del cambio para los directivos 4.2.2 Gerry Johnson y Kevan Scholes: Movilizar el tejido cultural para gestionar un cambio estratégico 4.2.2.1 Cultura y cambio estratégico 4.2.2.2 El diagnóstico del tejido cultural 4.2.2.3 Utilizar el tejido cultural para gestionar el cambio 4.2.3 Edgar Schein: Comprender la cultura organizacional para cambiar 4.2.3.1 La cultura organizacional una herramienta de cambio		
--	--	--



4.2.3.2 La cultura del aprendizaje y el cambio 4.2.4 Andrew H. Van de Ven: La multiplicidad de modelos de cambio 4.2.4.1 El cómo y el porqué del cambio organizacional 4.2.4.2 El cuadro integral de los modelos de cambio institucional		
--	--	--



Contenidos procedimentales	Contenidos actitudinales
• Investigación documental y de campo. • Análisis de enfoques clásicos de cambio organizacional para identificar sus sustentos teóricos e implementación en el entorno regional, nacional e internacional. • Diseño de estrategias de cambio a fin de mejorar el funcionamiento de las organizaciones.	• Responsabilidad. • Respeto. • Desempeño ético. • Trabajo colaborativo e interdisciplinario. • Tolerancia. • Disposición a la educación continua en el ejercicio de la profesión.

Metodología para la construcción del conocimiento	
Actividades de aprendizaje con el docente	Actividades de aprendizaje autónomo
• Lecturas críticas de casos. • Foros de discusión o debate grupal. • Análisis de estrategias de intervención. • Análisis de organizadores gráficos y ensayos.	• Investigación documental y de campo. • Elaboración de organizadores gráficos. • Elaboración de ensayos. • Diseños de estrategias de cambio organizacional. • Presentación oral y argumentada de los productos de aprendizaje.



Evidencias de desempeño		
Acreditación	Evaluación	Calificación
Criterios académicos y administrativos establecidos por el Reglamento Escolar vigente.	Se evaluará al término de cada unidad.	Ensayos 60%
		Organizadores gráficos 40%
		TOTAL 100%



FUENTES DE APOYO Y CONSULTA

BÁSICA

Autissier, D. Vandangeon-Derumez, I. Vas, A. (2014). *Conduite du Changement: Concepts Clés*. Editorial Dunod. Segunda Edición. París, Francia.
Autissier, D. Moutout, J. M. (2013). *Méthode de Conduite du Changement*. Editorial Dunod. Tercera Edición. París, Francia.
Autissier, D. Moutout, J. M. (2013). *La Boite A Outils de la Conduite du Changement*. Editorial Dunod. Primera Edición. París, Francia.

COMPLEMENTARIA

Gareth R., Jones (2013). *Teoría Organizacional: Diseño y Cambio en las Organizaciones*. Editorial Pearson Education. Séptima Edición. México, D.F.
Mallot, María E. (2006). *Paradoja del Cambio Organizacional*. Editorial Trillas. Primera Edición. México, D.F.
Newton, Richard. (2013). *Cambio Organizacional*. Editorial Trillas. Primera Edición. México, D.F.
Robbins, S. Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson. Décimo Quinta Edición. Ciudad de México.

RESPONSABLE DEL DISEÑO

Elaborado por:	Dr. Jorge Alberto Rosas Castro. Dra. Fabiola de Jesús Mapén Franco. Mtro. Eddy Coronel Lázaro
Fecha de elaboración:	09 de noviembre de 2016.



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”

División Académica de Ciencias Económico Administrativas

Licenciatura en Administración



Nomenclatura

HCS- Horas Clase a la semana.

HPS- Horas Prácticas a la semana (laboratorio, seminarios o talleres).

HTCS-Hora de Trabajo de Campo Supervisado a la semana (Servicio Social, Práctica Profesional, internado, estancias, ayudantías).

TH- Total de Horas.

C- Créditos.

TC-Total de crédito