



**UNIVERSIDAD FERMIN TORO
VICE RECTORADO ACADEMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
MAESTRIA EN FINANZAS**

PROGRAMA INSTRUCCIONAL

Nombre de la asignatura:				Código	Trimestre	U.C.	Pre - Requisito
GESTION DEL CAMBIO				GEC-466		3	---
Tipo de Asignatura:	Nivelatoria	Obligatoria	Electiva	DENSIDAD HORARIA			
				H.T	H.P/H.L	H.A	THS/Trim
				---	---	---	48
Profesores especialistas:				Elaborado por:			
José J. Gallardo				José J. Gallardo			
Fecha de Vigencia	Revisado por DECANATO			Autorizado por VICE RECTORADO ACADÉMICO			
AGOSTO, 2004	(FIRMA Y SELLO)			(FIRMA Y SELLO)			
Fecha de última revisión							
AGOSTO, 2010							

FUNDAMENTACION

Hace muchos siglos atrás, Heráclito planteo que “lo único constante es el cambio”, famosa frase que nos ha acompañado desde nuestra niñez. Sin embargo, si bien es una frase comprendida por todos, de mucho sentido, ¿qué nos pasa a los seres humanos que nos cuesta tanto aceptar los cambios que la vida nos va deparando? Si nos vamos al mundo de las organizaciones, al ser sistemas de personas, nos ocurre lo mismo. Sabemos que estamos cambiando, que es inminente y a pesar de eso, pretendemos resolver los nuevos problemas, con las acciones de siempre.

Actualmente en las organizaciones existe un gran costo de tiempo y dinero por implementaciones de nuevos sistemas tecnológicos o cambios culturales, trayendo consigo también desgaste en su capital humano. Dado esto se hace necesario gestionar de manera efectiva a las personas de la organización, para que se abran al cambio, lo acepten y lo promuevan. Dentro de la gestión del cambio en una organización, es fundamental y estratégico el rol que cumple la comunicación, como facilitador y generador de posibilidades en la construcción de nuevas realidades y por tanto, una responsabilidad interesante para quienes, la comunicación, es su principal área de resultado en su trabajo.

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Ofrecer al participante una noción del cambio organizacional, mecanismos de gestión del cambio y el uso de la comunicación como vehículo para conseguir los resultados deseados.; A través de aprendizajes y practicas significativas sobre los temas que vinculen al participante con la realidad de las organizaciones y sus potencialidades

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
CAMBIO ORGANIZACIONAL		COMPRENDER LA IMPORTANCIA Y EL MUNDO DE POSIBILIDADES QUE SE ABRE DESDE EL CAMBIO ORGANIZACIONAL	
DURACION			
8 HORAS			
EVALUACION			
30%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Concepto y aspectos relevantes 2. Tipos de cambio 3. Resistencia al cambio 4. Emocionalidad del cambio	• Introducción a la gestión de cambio en las organizaciones. • conceptos y aspectos relevantes con respecto al cambio organizacional. • Tipos de cambio recurrentes en las organizaciones. • Emocionalidad del cambio; Presentimiento, Shock, Resistencia, Aceptación racional, Aceptación emocional, Apertura, Integración. • Resistencia al cambio, conceptos y sugerencias	• Exposición de Docente. • Dinámica de los enemigos del aprendizaje o cambio. • Estudio de casos. • Trabajo de investigación. • Exposiciones de los Participantes. • Elaboración de ensayos. • Discusión grupal.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
• Exposiciones y Trabajo de Investigación. • Dinámicas Grupales			

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
GESTIÓN DEL CAMBIO		CONOCER Y APLICAR HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL CAMBIO.	
DURACION			
12 HORAS			
EVALUACION			
30 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Importancia de gestionar el cambio 2. Fases 3. Modelo de Kotter 4. ¿Cómo Cambiar? Planificación estratégica. 5. ¿Por qué fallan los programas de cambio?	• Mostrar Importancia de gestionar el cambio, cuál es su utilidad y valor estratégico. • Fases; diagnóstico, cambio y refuerzo. • Modelo de Kotter, revisar los 8 pasos y aplicarlo a una situación concreta en equipos de trabajo. • ¿Cómo Cambiar? Planificación estratégica. Caso práctico de implementación de • un sistema en una empresa productiva. • ¿Por qué fallan los programas de cambio? Tips para tener en cuenta.	• Exposición del facilitador. • Discusión Socializada. • Exposiciones grupales	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
• Exposiciones y Trabajo de Investigación. • Dinámicas Grupales			

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
ROL ESTRATÉGICO DE LA COMUNICACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO		IDENTIFICAR EL ROL DE LAS COMUNICACIONES EN LA GESTIÓN DE CAMBIO	
DURACION			
8 HORAS			
EVALUACION			
40%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Modelo de comunicación tradicional en crisis 2. Rol estratégico de comunicaciones internas 3. Mejores prácticas en comunicación en organizaciones 4. El diseño del Plan de Comunicación para facilitación del cambio	• Modelo de comunicación tradicional en crisis, cuando el emisor, mensaje y receptor, no nos aportan en la gestión. • Rol estratégico de comunicaciones internas, análisis VPC (Valor Percibido por el Cliente) de las comunicaciones internas. • Mejores prácticas en comunicación en organizaciones • Definición de diseño de plan estratégico de comunicación de acuerdo a los agentes del entorno	• Estudio de casos. • Exposición Final y Discusión. • Ejemplos y Discusiones	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
• Ejercicio diseño del Plan de Comunicación para facilitación del cambio. • Ejercicio “Plan comunicacional para gestionar el cambio a la hora de: “Evento que afecte la organización”			

BIBLIOGRAFÍA

Martín, M. **Teoría de la comunicación, la comunicación, la vida y la Sociedad**. 2007. Madrid, McGraw-Hill /interamericana de España. Edición digital

Piñuel, J. **Ensayo general sobre la comunicación**. Madrid, Paidós Iberica, 2006

Blishar, Silvia Ann. **Como Mejorar su imagen Corporativa**. Grupo Editorial Iberoamericana. (s/f)

Caldmell, J. **La Comunicación en la Empresa**. Editorial Index. Madrid. 1980.

Fernández Collado, Carlos. **La Comunicación en la Organización**. Editorial Trillas. 1999.

Referencias (Libros) Digitales:

Capriotti, Paul. **Planificación Estratégica en la Imagen Corporativa**. 2008.

Dpto. Capacitación. Comunicación e Imagen. Rol Estratégico para la Gestión de Cambio Empresarial. (Web: www.icei.uchile.cl) Universidad de Chile. 2010