



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Carrera de Psicología

Programa 2014 GESTIÓN DEL CAMBIO

I.- Identificación de la actividad curricular:	
Carrera en que se dicta:	Psicología
Profesor o equipo:	Dr. Carlos Díaz Canepa
Ciclo al que pertenece:	Diplomado en Gestión del Cambio e Innovación Organizacional
Semestre:	Segundo
Modalidad:	
Carácter:	
Pre - requisitos:	Diagnóstico Organizacional
Año	2014
II.- Descripción / Justificación de la actividad curricular	
Formación en habilidades básicas de identificación y diseño intervenciones en procesos de cambio en organizaciones	
III.- Objetivos de la actividad curricular	
Objetivo: El curso tiene por objetivo principal entregar modelos y herramientas para la comprensión y gestión del cambio organizacional. Este curso busca promover las habilidades de análisis y acción a través de la experiencia concreta. Al final del curso los estudiantes estarán en condiciones de:	
<ul style="list-style-type: none">• Comprender y teorizar los procesos subyacentes al cambio organizacional• Generar propuestas técnicas básicas tendientes a responder a los requerimientos organizacionales derivados de los cambios en las organizaciones• Definir estrategias conducentes al cambio innovativo.• Desarrollar una postura conceptual y ética propia respecto a la gestión del cambio organizacional• Reconocer y desarrollar en un nivel básico las habilidades requeridas en el diseño y la gestión de procesos de cambio en las organizaciones	
IV.- Temáticas o contenidos de la actividad curricular	
<ol style="list-style-type: none">1. Cambio y Continuidad2. Cambio e innovación3. Los Factores de Cambio4. Los Modelos de Cambio5. Diseño organizacional e Innovación6. Diseño del Trabajo, Ergonomía e Innovación7. Cooperación e Innovación	
V.- Metodología de la actividad curricular	
Se abordarán aspectos teóricos y metodológicos con base a estudios en terreno, discusiones grupales y clases expositivas. Los estudiantes deberán en consecuencia desarrollar observaciones e indagaciones en terreno que les permita contar con referencias experienciales que den soporte al aprendizaje teórico-metodológico.	
VI.- Evaluación de la actividad curricular	
<ol style="list-style-type: none">1. Ficha bibliográfica: 20%	

2. Estudio de Caso: 50%
3. Evaluación Oral: 30%

VII.- Bibliografía básica y obligatoria de la actividad curricular

1. Burke, W., Lake, D. y Pain, J. (2009). *Organizational Change: A comprehensive reader*. San Francisco CA: Jossey-Bass
2. Demers, Ch. (2007). *Organizational change theories: A synthesis*. Thousand Oaks, CA: Sage
3. Demers, Ch. (2007). *Organizational change theories: A synthesis*. Thousand Oaks CA: Sage
4. Devos, G., Buelens, M. y Bouckennooghe, D. (2007). Contribution of content, context, and process to understanding openness to organizational change: two experimental simulation studies. *The Journal of Social Psychology, 147*(6), 607–629
5. Edwards, T. (2000). Innovation and Organizational Change: Developments Towards an Interactive Process Perspective. *Technology Analysis & Strategic Management, Vol. 12, No. 4*
6. Engeström, Y. (2008). *From teams to knots*. Cambridge: Cambridge University Press.
7. Grievies, J. (2010). *Organizational change: Themes & issues*. Oxford: Oxford University Press
8. Lewin, K. ((1952). Group decision and social change. In Swanson, G.E., Newcomb, T.N. y Hartley, E. L. (Eds.). *Readings in social psychology*, rev. ed. NY: Holt
9. McKinley, W. (2001). Organizational Decline and Adaptation: Theoretical Controversies. *The Academy of Management Journal, Vol. 44, No. 4*, pp. 755-778
10. Martin, J. (2002). *Organizational culture*. London: Sage
11. Walker, H. J.; Armenakis A. A. y Bernerth, J. B. (2007). Factors influencing organizational change efforts: An integrative investigation of change content, context, process and individual differences

VIII.- Bibliografía complementaria

1. Kuutti, K. (2001). Activity theory as a potential framework for human-computer interaction research in Nardi, B. (Ed.), *Context and consciousness*. Cambridge: MIT Press
2. Schein, E. (1999). *The corporate culture survival guide: sense and no sense about culture change*. San Francisco, Calif: Jossey-Bass.
3. Schneider B. (Ed.) (1990). *Organizational climate and culture*. Oxford: Jossey-Bass Publishers.
4. Weill-Fassin, A., Rabardel, P. y Dubois, D. (1993). *Représentations pour l'action*. Toulouse: Octares
5. Wilson, J y Corlett, N (2005). *Evaluation of Human Work*. NY: CRC Press