

PROGRAMA DE CURSO

Código	Nombre		
IN7563	Gestión del Cambio		
Nombre en Inglés			
Change Management			
Créditos	Horas de Cátedra	Horas Docencia Auxiliar	Horas de Trabajo Personal
6	3	0	7
Requisitos		Carácter del Curso	
		Obligatorio	
Competencias a las que tributa el curso			
CE5:	Elaborar, implementar y promover propuestas tecnológicas derivadas de una análisis continuo que conlleva el (re)diseño del negocio en donde se integran la gestión y las TIC's.		
CG1:	Comunicar y argumentar en forma oral y escrita, propuestas y resultados de proyectos de negocio con TI, mediante el uso eficaz de técnicas de persuasión y de negociación, considerando los diferentes contextos y audiencias.		
CG2:	Trabajar en equipos multidisciplinarios en diferentes situaciones, considerando el abordar, de forma crítica y autocrítica, las diferentes materias inherentes a su profesión, como también el asumir diferentes roles y tareas que implican colaboración y liderazgo.		
Propósito del curso			
<p>El curso de Gestión del Cambio tiene como propósito que el estudiante sea capaz de diseñar un proceso de cambio dinámico y flexible al interior de una organización, mediante una evaluación continua, a fin de implementarlo, según los objetivos del proceso propuesto y para dar respuesta a una necesidad.</p> <p>Para ello, se viven y estudian distintos procesos de cambio a lo largo del semestre, siendo el principal el diseño un proceso de cambio flexible, que se haga cargo dinámicamente de su organización asociado a la implementación tecnológica de un proyecto (en su proyecto de grado). El estudiante en primera instancia define y caracteriza qué es un proceso de cambio, considerando su carácter dinámico, relevancia y las implicancias de gestionarlo o no. Asimismo, reflexiona sobre el valor que agrega la realización de un proceso considerando la gestión del cambio en proyectos de implementación tecnológica</p>			

Resultados de Aprendizaje	Competencias a las que tributa CE-CG
RA1: Define, de forma individual o con su equipo, qué es un proceso de cambio, considerando su carácter dinámico, a fin de determinar su relevancia y las implicancias de gestionarlo o no.	CE5-CG2
RA2: Diseña procesos de cambio flexibles y dinámicos para manejar la implementación de una solución seleccionada ante un requerimiento o una necesidad detectada, haciéndose cargo del estilo y cultura de la organización en la que se implementa y de los cambios que se pretenden alcanzar.	CE5
RA3: Reflexiona sobre la importancia de realizar un proceso de cambio y cómo este se lleva a cabo, considerando diferentes dominios de diseño e implementación tecnológica, a fin de evaluar su proceso y extrapolarlo a otras situaciones laborales.	CE5
RA4: Produce reportes claros y coherentes sobre los avances de la propuesta de diseño de gestión del cambio, en el ámbito tecnológico, a fin de explicar a sus pares y profesores los resultados de su propuesta.	CE5-CG1
RA5: Genera colaborativamente distinciones de la gestión del cambio que le permiten observar y luego intervenir en un proceso. A partir de la observación de procesos personales, de equipo y culturales.	CE5-CG1-CG2

Metodología Docente	Evaluación General
<p>La metodología de trabajo contempla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje experiencial: observar, experimentar y dar seguimiento a cinco procesos de cambio, en distintos niveles y ámbitos. En este sentido el curso es un laboratorio de gestión del cambio. • Auto-observación y conversación: Sesiones de trabajo, donde adquieren distinciones a partir de la observación de los fenómenos presentes en sus procesos de cambio y los de sus pares • Prácticas de aprendizaje: Investigaciones, trabajos y ejercicios a desarrollar recurrentemente por el estudiante de forma individual y grupal. • Aprendizaje activo y protagónico: los estudiantes deberán preparar con anticipación las temáticas de las clases. • Elaboración de entregables: en forma equivalente a los procesos de cambio organizacionales los estudiantes deberán realizar “entregables” a medida que desarrollan sus procesos de cambio. 	<p>La metodología de evaluación contempla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación de las clases. • Participación en clases. • Asistencia a clases. • Trabajos escritos y presentaciones individuales y grupales. • Entregables. • Trabajo final y su presentación. • Auto-evaluación <p>Cada actividad debe aprobarse independientemente con nota igual o superior a cuatro.</p> <p>Se exige como requisito adicional de aprobación al menos un 80% de asistencia.</p>

Unidades Temáticas

Número	RA al que tributa	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
1	RA1	Contexto Gestión del cambio	3
Contenidos			Referencias a la Bibliografía
1.1. ¿Qué es un proceso de cambio? Sintonizando expectativas y objetivos. 1.2. Casos fallidos de proyectos de cambio tecnológico en empresas y/o organizaciones y sus implicancias. 1.3. Áreas de observación asociadas a los proyectos de cambio: Revisión básica. 1.4. Cambios de primero y segundo orden. 1.5. Modelo CHES de Gestión del Cambio.			[1] [2][3] [4]

Número	RA al que tributa	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
2	RA2 – RA5	Diseño de proyectos de gestión del cambio	1
Contenidos			Referencias a la Bibliografía
2.1. Elementos básicos de un diagnóstico para la gestión del cambio. 2.2. Elementos básicos de un plan de cambio. 2.3. Consideraciones particulares para procesos de cambio tecnológico.			[4]

Número	RA al que tributa	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
3	RA2 – RA5	Dominios y elementos de diseño de un proceso de gestión del cambio	6
Contenidos			Referencias a la Bibliografía
3.1. Actores: escuchar, ofertas y narrativas. 3.1. Cambio y conservación. 3.1. Gestión del aprendizaje para el cambio 3.1. Diseño e instalación de Prácticas para el cambio. 3.1. Gestión emocional para el cambio. 3.1. Gestión del poder. 3.1. Comunicación estratégica para el cambio. 3.1. Diseño organizacional para el cambio. 3.1. Monitoreo, seguimiento e hitos del proyecto de cambio.			[4][5][6][7][8][9][10][11][12][13][14]

Número	RA al que tributa	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
4	RA3 – RA5	Consolidación del aprendizaje de la gestión del cambio	4
Contenidos			Referencias a la Bibliografía
4.1 Diseño de un plan de cambio organización 4.2 Diseño de un plan de cambio personal 4.3 Complejidades de un cambio cultural			Bibliografía General

Número	RA al que tributa	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
5	RA3 – RA5	Proceso de cierre del Curso	2
Contenidos			Referencias a la Bibliografía
5.1 Análisis y reflexiones sobre la gestión del cambio 5.2 Presentaciones de trabajos finales			Bibliografía General

Bibliografía General
<p>[1] Argyris, C. (1976). "Single-loop and double-loop models in research on decision making". <i>Administrative science quarterly</i>, pp. 363-375.</p> <p>[2] Argyris, C. (2000). "Double Loop Learning". <i>Wiley Encyclopedia of Management</i>.</p> <p>[3] Olgúin, Crawford, Soto (2016): <i>Gestión del Cambio para Proyectos Tecnológicos</i>. Actas de la 11° Conferencia Ibérica de Sistemas y Tecnologías de Información. Gran Canaria, España.</p> <p>[4] Olgúin (2005): <i>CHESS – Modelo Integral de Liderazgo y Gestión del Cambio</i>. Material Docente.</p> <p>[5] Olgúin (2017): <i>CHESS – Plan de Cambio</i>. Material Docente.</p> <p>[6] Olgúin (2005): <i>Diseñando prácticas para el cambio</i>. Material Docente.</p> <p>[7] Olgúin (2016): <i>Dominios de existencia humana</i>. Material Docente.</p> <p>[8] Senge (2007): <i>La Danza del cambio</i>. Ediciones Gestión 2000</p> <p>[9] Olgúin (2019): <i>Cambio y Conservación</i>. Material Docente.</p> <p>[10] Maturana, Humberto (2001): "Emociones y Lenguaje en Educación y Política". Ed. Dolmen Ensayo. Santiago, Chile.</p> <p>[11] Olgúin (2017): <i>El observador ontológico</i>. Material Docente.</p> <p>[12] Olgúin (2018): <i>El poder en la Gestión del Cambio</i>. Material Docente.</p> <p>[13] Olgúin (2018): <i>Escuchar para el cambio</i>. Material Docente.</p> <p>[14] Maturana, Humberto y Varela, Francisco (2003): <i>De máquinas y seres vivos</i>. Lumen. Buenos Aires, Argentina.</p> <p>[15] Maturana, Humberto y Varela, Francisco "El Árbol del Conocimiento".</p> <p>[16] Nonaka y Takeushi. "The Knowledge Creating Company".</p> <p>[17] Peters, Tom. "Re-Imagina!"</p> <p>[18] Hiatt, Jeffrey M. (2006): "ADKAR: A Model for Change in Business, government and our community". <i>How to Implement Successful Change in Our Personal Lives and Professional Careers</i>. Prosci Reserach. Loveland, Colorado, USA.</p>

- [19] Hiatt, Jeffrey M. Creasey, Timothy J. (2003): "Change Management". The people side of Change. Prosci Research. Loveland, Colorado, USA.
- [20] Duck, Jeanie Daniel (2002): "El Monstruo del cambio". El factor humano como elemento decisivo para estimular o frustrar el cambio en la empresa. Edición Urano, Barcelona.
- [21] Cohen, Dan S (2005): "The Heart of Change Field Guide". Tools and tactic for leading change in your organization. Deloitte Development LLC.USA
- [22] Holbeche, Linda (2006): "Understanding Change". Theory, implementation and Success. Butterworth-Heinemann. Oxford.
- [23] Gerstner Jr, Louis V. 2004:"¿Quién dice que los elefantes no pueden bailar?" . McGraw-Hill Interamericana. Mexico, DF.
- [24] Conors, Roger and Smith, Tom (2001): "Change the Culture Change the game". The Breakthrough Strategy for energizing your organization and creating accountability for results. Penguin Book Ltd.
- [25] Kotter, John P. (1999):"La verdadera labor de un líder". Editorial Norma. Bogotá, Colombia.
- [26] Holman, Peggy; Devane, Tom and Cady Steven (2007): "The Change Handbook". The definitive resource on today's bestt methods for engaging whole systems. Berrett-Koehler Publisher, Inc. San Francisco, CA, USA.
- [27] Brown, Donald R (2011): "An experiential Approach to Organization Development". Pearson Education, Inc.New Jersey, USA.
- [28] Cameron, Esther y Green, Mike (2011): "Making sense of change management". Kogan Page Limited. London, United Kingdom.

Vigencia desde:	2019
Elaborado por:	Eduardo Olguín
Validado por:	Comisión de docencia
Revisado por:	Andrea Matamoras (asesora curricular) y Luciano Villarroel (MBE)