

# SÍLABO

## Gestión del Cambio y Desarrollo Organizacional

<b>Código</b>	ASUC01333	<b>Carácter</b>	Obligatorio
<b>Prerrequisito</b>	Cultura y Clima Organizacional		
<b>Créditos</b>	4		
<b>Horas</b>	<b>Teóricas</b>	2	<b>Prácticas</b> 4
<b>Año académico</b>	2022		

### I. Introducción

---

Gestión del Cambio y Desarrollo Organizacional es una asignatura de especialidad para la EAP de Administración y Recursos Humanos. Se ubica en el octavo periodo de estudios, es de naturaleza teórico-práctica. Su prerrequisito es la asignatura Cultura y Clima Organizacional. Con esta asignatura se desarrollan la competencia transversal Gestión Organizacional y la competencia específica Gestión del Talento Humano, ambas en un nivel logrado.

Los contenidos que la asignatura desarrolla son los siguientes: ¿qué significa desarrollo organizacional?, la gestión del cambio en el desarrollo organizacional, resistencia al cambio, estrategias finales y plan de acción.

---

### II. Resultado de aprendizaje de la asignatura

---

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de determinar las necesidades de formación, la gestión y planificación de la carrera profesional y el desarrollo organizacional, con énfasis en el cambio organizacional, considerando las mejores prácticas o tendencias en estos temas.

---

**III. Organización de los aprendizajes**

<b>Unidad 1</b>		<b>Duración en horas</b>	24
<b>El entorno de las empresas modernas y la competitividad global</b>			
<b>Resultado de aprendizaje de la unidad</b>	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar el entorno altamente competitivo y globalizado de la empresa moderna y su efecto en las organizaciones.		
<b>Ejes temáticos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los cambios en un mundo globalizado y las nuevas condiciones en el mundo de los negocios</li> <li>2. La globalización y sus efectos en las organizaciones</li> <li>3. El comportamiento humano y la organización moderna</li> </ol>		

<b>Unidad 2</b>		<b>Duración en horas</b>	24
<b>El desarrollo organizacional como herramienta de gestión</b>			
<b>Resultado de aprendizaje de la unidad</b>	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar la importancia, significado, características y valores del desarrollo organizacional, usando las herramientas de gestión y optimización del cambio organizacional.		
<b>Ejes temáticos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conceptualización del desarrollo organizacional</li> <li>2. El desarrollo y el cambio organizacional</li> <li>3. El capital humano como fuerza laboral en la organización</li> </ol>		

<b>Unidad 3</b>		<b>Duración en horas</b>	24
<b>Nuevos enfoques de la administración para promover el cambio y la gestión de personas</b>			
<b>Resultado de aprendizaje de la unidad</b>	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de seleccionar estrategias de la implantación del desarrollo organizacional en las organizaciones, optimizando la calidad de vida de las organizaciones.		
<b>Ejes temáticos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implantación del desarrollo organizacional</li> <li>2. Tipos y estrategias del cambio organizacional</li> <li>3. Desarrollo y aplicación de nuevos enfoques de la administración</li> </ol>		

<b>Unidad 4</b>		<b>Duración en horas</b>	24
<b>Estrategias de intervención en el cambio organizacional</b>			
<b>Resultado de aprendizaje de la unidad</b>	Al finalizar la unidad el estudiante será capaz de determinar instrumentos para la evaluación del clima y cultura organizacional desarrollando su capacidad crítica y analítica, enfrentando eficazmente la intervención en la mejora organizacional, a través de la consultoría.		
<b>Ejes temáticos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Clima laboral</li> <li>2. Historia de consultoría de procesos y definición de las intervenciones en desarrollo organizacional</li> </ol>		

	3. Características, habilidades y estrategias de intervención de un consultor en desarrollo organizacional
--	--

#### IV. Metodología

##### Modalidad Presencial:

De acuerdo a los contenidos propuestos en las cuatro unidades de la asignatura, estas se desarrollarán siguiendo la secuencia teórico-práctica con un aprendizaje basado en la metodología experiencial y colaborativa.

Se hará uso de la metodología activa, dando incidencia a:

- Estudio de casos
- Aprendizaje colaborativo
- Gamificación
- Clase magistral activa

Se promoverá el debate, las exposiciones y se alimentará un aprendizaje por medio de la gamificación. El estudiante hará uso del material de trabajo para la realización de los casos prácticos, realizará la investigación bibliográfica, investigación vía internet, consulta a expertos, consulta a colaboradores, empresarios y lectura compartida.

#### V. Evaluación

##### Modalidad Presencial

Rubros	Unidad por evaluar	Fecha	Entregable / Instrumento	Peso parcial	Peso total
Evaluación de entrada	Prerrequisito	Primera sesión	- Evaluación individual teórica / <b>Prueba objetiva</b>	<b>0 %</b>	
Consolidado 1 <b>C1</b>	1	Semana 1 - 4	- Ejercicios grupales de análisis de casos desarrollados en clase / <b>Rúbrica de evaluación</b>	60 %	<b>20 %</b>
	2	Semana 5 - 7	- Evaluación individual teórica – práctica / <b>Prueba de desarrollo</b>	40 %	
Evaluación parcial <b>EP</b>	1 y 2	Semana 8	- Evaluación individual teórico-práctica / <b>Prueba de desarrollo</b>	<b>25 %</b>	
Consolidado 2 <b>C2</b>	3	Semana 9 - 12	- Redacción grupal de ensayo / <b>Rúbrica de evaluación</b>	50 %	<b>20 %</b>
	4	Semana 13 - 15	- Ejercicios grupales de análisis de casos desarrollados en clase / <b>Rúbrica de evaluación</b>	50 %	

Evaluación final <b>EF</b>	Todas las unidades	Semana 16	- Presentación y exposición grupal de proyecto: simulación de una situación de desarrollo organizacional / <b>Rúbrica de evaluación</b>	<b>35 %</b>
Evaluación sustitutoria *	Todas las unidades	Fecha posterior a la evaluación final	- <b>Aplica</b>	

\* Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores.

#### Fórmula para obtener el promedio:

$$PF = C1 (20 \%) + EP (25 \%) + C2 (20 \%) + EF (35 \%)$$

## VI. Bibliografía

### Básica

Linares, F. (2012). *Manual didáctico de cambio organizacional: hacia la gestión de procesos, calidad e innovación de negocios*. Editorial Académica Española.  
<https://bit.ly/33GB1ZP>

### Complementaria

Augusto, C. (2016). *Desarrollo organizacional y consultoría*. Edit. Trillas

Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones* (10.ª ed.). McGraw-Hill. <https://bit.ly/3gqshSf>

Eichholz, J. (2015). *Capacidad adaptativa: cómo las organizaciones pueden sobrevivir y desarrollarse en un mundo cambiante*. LID Editorial Colombiana.

Ferrer, L. (2014). *Desarrollo organizacional*. Editorial Trillas.

French, W., Bell, C. y Zawacki, R. (2007). *Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

Guizar, R. (2013). *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones* (4.ª ed.). McGraw-Hill.

## VII. Recursos digitales

Soriano - Rivera, R. (2016). Gestión del cambio: una propuesta metodológica desde el proceso estratégico. *360: Revista de Ciencias de la Gestión*, 1(1), 38-86.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/14870>