

Instrumento de evaluación

Psicología Organizacional
Tercera competencia: Gestión del cambio

Serás capaz de generar intervenciones de cambio y de liderazgo para asegurar la sostenibilidad y éxito en este proceso clave en las organizaciones.

Instrucciones:

Cada unidad de competencia tiene un valor. Si el participante cumple con cada unidad, deberá colocar la palabra “sí” en la columna “¿Cumple?” y escribir el mismo valor en la columna “Puntaje”. Por el contrario, si el participante no cumple con la unidad, deberá escribir la palabra “no” en la columna “¿Cumple?” y un puntaje de 0 en la columna de la derecha.

Unidades de competencia y criterios correspondientes		Valor	¿Cumple?	Puntaje
Elaboración de un plan de Cambio				
1. Elaboración de un plan de Cambio				
a.	Identifica en una organización un cambio organizacional que deba realizarse, recuerda que un cambio organizacional puede implicar desde cambios finos, llamados incrementales, hasta cambios que implican alterar fundamentalmente la forma en que opera la organización, llamados cambios cuánticos.	5		
b.	Investiga en qué tipo de cambio encaja la propuesta que desarrollarás.	8		
c.	Identifica en qué grado está organizado el sistema cliente.	5		
d.	Describe los valores subyacentes a la cultura existente que afectarán en el cambio planteado	5		
2. Desarrollo de etapas de cambio				
f.	Describe los valores subyacentes a la cultura existente que afectarán en el cambio planteado	8		
g.	Desarrolla cada una de las etapas de cambio según el modelo Action Research	8		
h.	Desarrolla una conclusión	4		
Desarrollo de Liderazgo				
3. Desarrollo de liderazgo				
i.	Analizar y categorizar los fundamentos de gestión y liderazgo necesarios para afrontar el cambio al interior de la organización	8		
j.	Deduce las competencias y habilidades del líder o del director en la compañía seleccionada que son necesarias para dirigir el cambio que has identificado.	4		
k.	Especifica cómo estas competencias están siendo desarrolladas o aprendidas en la organización, o cuáles son los pasos que se deben dar para que esto suceda	8		
l.	Identifica y describe quiénes son las personas más adecuadas para aprender estas competencias.	4		
m.	Detecta lo que es necesario hacer para lograr el desarrollo de competencias en las personas involucradas para que se logre el cambio organizacional previsto.	8		
4. Desarrolla un plan de mejora				
o.	Analiza la investigación que has llevado a cabo, enfocándote en la etapa de “un nuevo comienzo”, describiendo las diferentes emociones y comportamientos que se presentan en las personas	8		
p.	Desarrolla un plan de acción de cómo un líder puede contribuir al cambio en la organización, a través de ayudar a las personas, a disminuir su impacto negativo.	4		
q.	Planifica y planea las angustias que en los colaboradores se desencadenan a raíz del cambio propuesto.	3		
r.	Redacta un relato como los colaboradores identifican como un nuevo riesgo la nueva manera de hacer las cosas, con el cambio que has trabajado	5		
s.	describe como el líder debe generar empatía para ayudar realmente a administrar el proceso de transición	3		
t.	Desarrolla una conclusión	2		

*Los criterios señalados con asterisco son estrictamente indispensables para acreditar la competencia, por lo que debes desarrollarlos obligatoriamente.