

# Guía para el Profesor

Gestión del cambio



# ÍNDICE

I.	<b>Certificados .....</b>	<b>3</b>
II.	<b>Certificado en Psicología Organizacional.....</b>	<b>4</b>
III.	<b>Metodología del curso .....</b>	<b>5</b>
IV.	<b>Temario.....</b>	<b>7</b>
V.	<b>Recursos especiales .....</b>	<b>8</b>
VI.	<b>Evaluación .....</b>	<b>8</b>
VII.	<b>Notas de enseñanza por tema.....</b>	<b>9</b>
VIII.	<b>Evidencia .....</b>	<b>16</b>

# Certificados

Para entender la importancia del curso del cual usted será **Facilitador**, es necesario ofrecer un contexto mayor sobre el programa de **Certificados** de la Universidad Tecmilenio, pues son parte medular del nuevo modelo educativo basado en el **aprender haciendo** y en **brindar una experiencia educativa a la medida de los alumnos**.

Un certificado es un **programa académico corto compuesto de varias materias**, embebido en la segunda mitad del plan de estudios de profesional, que busca desarrollar **competencias muy específicas** en el alumno y lo prepara para desempeñarse de la mejor manera en un empleo.

## SABER + HACER + BIEN

Con este enfoque, buscamos en los egresados de profesional que además de **saber** (tener un conocimiento teórico), también sean **capaces de hacer** (tener la habilidad de realizar una tarea) y de **saber-hacer** (entender lo que se hace y tener la capacidad para hacerlo de la mejor forma), como se explica en este video (<https://www.youtube.com/watch?v=g1maCpZXX8s>):

Haz clic en la imagen



En Universidad Tecmilenio, **aprender haciendo** significa que el participante cursará **Certificados en los que desarrolla competencias disciplinares de especialidad que son valoradas por el mercado laboral**, convirtiéndose en un profesional altamente competente y elevando así su índice de empleabilidad.



La mayoría de nuestros Certificados se compone en promedio de cuatro materias, las cuales tienen un seguimiento lógico y terminan con un proyecto de gran calado y un alto nivel de complejidad (última materia). Una correcta realización del proyecto integrador demostrará el dominio de la competencia global declarada en cada certificado.

## ¿Certificado o certificación?

Es muy importante tener en claro que un certificado y una certificación son dos cosas distintas. Un **certificado** es un reconocimiento formal que **otorga internamente la Universidad Tecmilenio** a los estudiantes que demuestren haber aprobado las materias correspondientes, y adquirido la **competencia global del certificado**.

Por su parte, la **certificación** es también un reconocimiento, pero ésta se obtiene a través de la acreditación de un curso específico del programa académico de la Universidad y aprobando un examen de suficiencia aplicado por una **entidad acreditadora externa** (mapas mentales, idiomas, uso de software, etc.).

Su trabajo como docente facilitador de este curso es muy importante para nosotros. Gracias por aportar su conocimiento y experiencia en la impartición de este certificado. A continuación podrá revisar información detallada del curso que impartirá:

## Certificado en Psicología Organizacional

El certificado de Psicología Organizacional se compone de 3 cursos más una materia de proyecto integrador, de acuerdo a la siguiente distribución:



Como se puede apreciar, este curso de **Gestión del cambio** es el tercer curso del certificado de Psicología Organizacional. Por lo mismo, es importante que como **Facilitador verifique** que sus estudiantes hayan aprobado los cursos anteriores, pues de no haberlo hecho se podrá ver afectado el aprovechamiento académico de este curso.

## Competencia del certificado

Al finalizar el **certificado de Gestión del cambio**, el participante deberá haber desarrollado y adquirido la siguiente competencia global, en toda su extensión:

Genera diagnósticos de desarrollo organizacional e impulsa intervenciones que contribuyen al desarrollo del personal, creando ambientes productivos y colaborativos que favorezcan los resultados de negocio.

## Competencia del curso

La competencia específica que el participante habrá de obtener al aprobar satisfactoriamente el **curso de Gestión del cambio** es la siguiente, en toda su extensión:

Genera intervenciones de cambio y de liderazgo para que se asegure la sostenibilidad y éxito en este proceso clave en las organizaciones.

## Metodología del curso

---

Metodología para el curso de Gestión del cambio

El curso de Gestión de cambio tiene 8 créditos y se revisarán 15 temas.

En cada tema encontrarás lo siguiente:

Una breve explicación que te ayudará a ampliar tu conocimiento.

Una serie de lecturas y videos que debes revisar de manera obligatoria para una mejor comprensión de los temas.

Una lista de lecturas y videos que se te recomiendan para complementar el estudio del tema.

Una actividad de aprendizaje cuyo propósito es aplicar y experimentar con los conceptos estudiados.

A través de estas semanas, debes trabajar en lo siguiente:

- 4 Actividades
- Avance 1 evidencia
- Avance 2 evidencia
- Entrega final evidencia

## Actividades

Las actividades se deben enviar a través de la plataforma Blackboard a más tardar los días domingos por la tarde, para que puedas iniciar al día siguiente (lunes) con el estudio de un nuevo tema.

## Evidencia

El proyecto final (evidencia) de este curso consiste en reconocer y analizar los procesos centrales del cambio y liderazgo, relacionar los factores más importantes en el liderazgo que asegure la sostenibilidad de las organizaciones y reconocer los procesos de cambio y liderazgo como claves en las organizaciones, para elaborar procesos futuros de estrategia y operativos.

La evidencia parcial es el fundamento de tu evidencia final que se explicará en el último tema.

Que tengas una excelente experiencia de aprendizaje en este certificado. A través de ella el participante demostrará la capacidad de aplicar los conocimientos y habilidades que obtendrá a lo largo de los temas revisados en el curso. Es importante revisar la agenda del curso, pues la mayoría de las **evidencias requieren entregas de avances** que los alumnos tienen que realizar conforme avanza el periodo académico.

Los detalles de la evidencia pueden ser consultados en la última sección de este documento. Asimismo, esta información está disponible tanto para usted como para los participantes en la plataforma Blackboard, siguiendo esta ruta: **Mi curso > Inicio > ¿Qué voy a aprender? > Evidencia**, como se muestra enseguida:



The screenshot shows a Blackboard course page titled "AD13367 El líder desde adentro". The navigation menu includes "Inicio", "Temas", and "Entregables". A modal window titled "¿Qué voy a aprender?" is open, displaying a table of contents with the following items:

Bienvenida
Estructura del certificado
Competencia del curso
<b>Evidencia</b> ←

The "Evidencia" section is expanded, showing the following text:

La Evidencia consiste en desarrollar los elementos necesarios para incrementar tu liderazgo personal.

La evidencia tendrá 2 entregables:


1. En el primer entregable "Todo sobre mí" se espera que el participante haga una labor profunda de introspección personal e inicie la construcción de una revista sobre sus habilidades de liderazgo.
2. En el segundo entregable "Construyo mi futuro" se espera que el participante defina el rumbo a dónde quiere ir y genere un plan de crecimiento personal, habiendo realizado un FODA. Luego, determinará una estrategia de desarrollo de relaciones estratégicas alineadas alcanzar su propósito de vida.

La evidencia se compone de un avance y una entrega final.

Haz clic [aquí](#) para ver el avance 1.  
Haz clic [aquí](#) para ver la entrega final.

Puedes consultar la rúbrica de la evidencia haciendo clic [aquí](#)

O bien: **Mi curso > Inicio > Evidencia**, como se muestra enseguida:

 Haz clic en las imágenes para ver la información.



### Bienvenida

¡Bienvenido a tu curso Manejo farmacológico del síndrome metabólico!

En él estudiarás los tratamientos utilizados en pacientes con diabetes, hipertensión, obesidad, dislipidemias e hígado graso.

[Seguir leyendo...](#)



### ¿Qué voy a aprender?

En este curso aprenderás sobre el síndrome metabólico.

El síndrome metabólico es uno de los principales problemas que atenderás en tu práctica diaria, ya que el manejo de la obesidad y la diabetes forman parte de tus competencias como personal de la salud.

[Seguir leyendo...](#)



### ¿Cómo voy a aprender?

El curso está diseñado para que adquieras la capacidad de identificar pacientes con síndrome metabólico, por medio de la adecuada medición de parámetros corporales y clasificación de acuerdo a peso y talla.

[Seguir leyendo...](#)

**NOTA:** Es de suma importancia que **enfatices en los participantes** guardar todos los trabajos y productos que generen durante el curso (actividades, tareas, evidencias). Esto les servirá para conformar un portafolio personal de proyectos, así como para la elaboración de su proyecto integrador (último curso del certificado). Para ello, se le solicita colocar un aviso en Blackboard (sección *Announcements*), tomando como referencia el siguiente texto:

Estimado participante, recuerda guardar siempre una copia digital de todos los trabajos, actividades y evidencias que realices en tus cursos. Contar con estos documentos te será de utilidad especialmente para dos fines:

1. Conformar un portafolio personal de proyectos, que te servirá como un medio importante para enriquecer tu proyección profesional.
2. Poder elaborar el proyecto integrador de tu certificado (última materia).

Por lo tanto, asegúrate de respaldar todos tus documentos localmente en un disco duro (computadora + USB flash drive), y de preferencia también almacenarlos en la nube (servicios como Dropbox y Google Drive).

## Temario

Los temas que se abordarán en este curso de certificado son los siguientes:

- Tema 1 Cambiar o Morir
- Tema 2 Tipos de Cambio
- Tema 3 Ciclo de cambio
- Tema 4 Modelo de Kotter
- Tema 5 Elaboración de un plan de cambio
- Tema 6 Teorías de liderazgo

### MANUAL DEL FACILITADOR

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO

Tema 7 Marco referencial de Ram Charan  
 Tema 8 Liderazgo y humildad  
 Tema 9 Liderazgo y cambio  
 Tema 10 Planes de desarrollo de liderazgo  
 Tema 11 Fases de la transición  
 Tema 12 Un caso práctico de transición  
 Tema 13 Elemento: dejar ir  
 Tema 14 Elemento: zona neutral  
 Tema 15 Elemento: nuevo comienzo

## Recursos especiales

---

Asimismo, el libro de texto que deberán adquirir los participantes es el siguiente:

Johansen, B. (2012). Leaders Make the Future: Ten New Leadership Skills for an Uncertain World. EE. UU.: Berrett-Koehler Publishers. ISBN: 978-1-60509-003-0

Kotter, J, (2010). El sentido de la urgencia. Colombia: Norma. ISBN: 9789584520487

Las explicaciones de cada tema en Blackboard no sustituyen de ninguna forma la necesidad de comprar el libro de texto que ha sido designado para este curso. Es importante hacer hincapié en esto frente a los participantes.

## Evaluación

---

La evaluación del curso se estructura de la siguiente manera:

Unidades	Instrumento Evaluador	Puntos
4	Actividades	50
1	Entrega 1 de evidencia	15
1	Entrega 2 de evidencia	15
1	Entrega final evidencia	20
	Total	100

Dichos productos se entregarán de acuerdo a la siguiente agenda, definida una vez que se hayan **validado fechas y valores con la información disponible en Servicios en Línea:**



Actividades		Ponderación
Actividad 1	Tema 2. Tipos de Cambio	10
Actividad 2	Tema 4. Modelo de Kotter	15
	Entrega 1 de evidencia	15
Actividad 3	Tema 10. Planes de desarrollo de liderazgo	15
	Entrega 2 de evidencia	15
Actividad 4	Tema 15. Elemento: nuevo comienzo	10
	Entrega final evidencia	20
	<b>Total</b>	<b>100</b>

### IMPORTANTE:

Estimado profesor, no olvides capturar las calificaciones de tu grupo en las fechas indicadas

Puedes ver un manual para capturar calificaciones siguiendo esta ruta en Mi espacio:


Mi espacio → Servicios → De Apoyo → BANNER Tecmilenio Manuales Docentes

Puedes ver un manual para capturar inasistencias siguiendo esta ruta en Mi espacio:

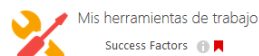
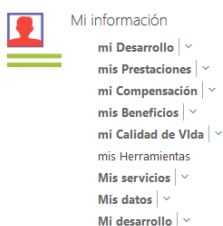
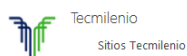
Mi espacio → Servicios → De Apoyo → BANNER Tecmilenio Manuales Docentes

## SERVICIOS DE APOYO

Buscar servicios

Para agregar un servicio a tus favoritos, haz clic en el ícono 

abrir todo  cerrar todo 



- Success Factors  
- Portal de procesos  
- Espacio Transformación  
- BANNER Tecmilenio INB  
- BANNER Tecmilenio XE Admin  
- BANNER Tecmilenio Overall XE Admin  
- BANNER Tecmilenio SSB  
- BANNER Tecmilenio Manuales Académicos  
- BANNER Tecmilenio Manuales Escolares  
- Tecmilenio Cartera  
- BANNER Tecmilenio Manuales Docentes  
- Servicios en Línea Tecmilenio  
- Descarga de Lync  
- Servicios de Tesorería (GDC)  
- Reflexiona 
- Herramientas básicas 

## Notas de enseñanza por tema

Antes de impartir el curso, por favor revise de manera general los datos y conceptos proporcionados en el mismo, con el fin de detectar y, en su caso, poder actualizar y/o enriquecer previamente la información específica al tiempo en que se está impartiendo el curso.

Un aspecto de gran importancia en el desarrollo de los temas es el involucramiento del Facilitador para propiciar que la competencia del curso se cumpla, pero también ir preparando a los participantes para que vayan desarrollando propuestas de soluciones innovadoras a problemas actuales de Gestión del Cambio.

Las notas de enseñanza aquí mostradas son referencia para la versión presencial y en línea, a menos que se indique lo contrario en cada tema. Puede revisarlas a continuación.

### Generalidades

Para la impartición de este curso, se sugiere:

1. Revisar con tiempo la lista de entregables y la agenda en Servicios en Línea para saber en qué temas y semanas se deben realizar las actividades.
2. Revisar el manual de Blackboard para conocer las mejores formas de mantener una comunicación constante y efectiva con los estudiantes, despejar dudas y motivarlos. Puede ver un tutorial de la plataforma en esta liga: <http://1drv.ms/1PKpcGs>
3. Revisar periódicamente el foro de dudas en Blackboard para resolver las preguntas e inquietudes de los alumnos acerca de las actividades y la evidencia.
4. Motivar al alumno a participar y realizar sus actividades a tiempo.

5. Proveer retroalimentación constante de las actividades que realizan los participantes.
6. Realizar un calendario y subirlo a la plataforma para que los participantes puedan visualizar de manera esquemática los temas y actividades que deberán estar revisando cada semana.
7. Recordar a los participantes que es de suma importancia que guarden tanto las actividades como la evidencia del curso en su archivo personal, pues requerirán dichos documentos para elaborar su proyecto integrador (último curso del certificado).

Si usted imparte el **curso en modalidad online**, se recomienda también lo siguiente:

8. Realizar al menos 2 sesiones sincrónicas durante el curso con los participantes para repasar los temas revisados y resolver las diferentes dudas que puedan surgir. El Facilitador seleccionará la herramienta o plataforma que mejor le convenga: Collaborate (dentro de Blackboard), WebEx, Skype, Google Hangouts, Join.me, Zoom, etc.
9. Recordar con anuncios a los participantes acerca de las entregas de sus actividades por medio de la sección de Entrega de tareas o por correo electrónico.

## Tema 1

### Objetivo:

Distintuir el cambio como proceso que permite la mejora en las organizaciones.

### Notas para la enseñanza del tema:

- Este es un tema introductorio al tema de cambio. Para ello plantear como una empresa que considerada en su época como la más grande y la mejor, sufrió una crisis y logró salir de ella
- Repasando los conceptos de Relacionarse, Re-encuadrar y Repetir. Iniciando además con el mensaje de que es fundamental entender los sentimientos de las personas en el proceso de cambio son clave para el éxito del cambio y su posterior sostenimiento.
- Sensibilizar al alumno de la importancia del cambio y como es decisivo enfrentarlo para poder permanecer siempre alerta frente a la constante del devenir.

## Tema 2

### Objetivo:

Comprender los diferentes tipos de cambio planeado, para determinar la estrategia adecuada que permita dar respuesta a ese proceso.

### Notas para la enseñanza del tema:

- Poner énfasis en mostrar los tipos de cambio y los factores claves que los definen.
- Los modelos de cambio más importantes y sus elementos, son los factores clave que el alumno de manejar en el presente tema.
- Precisar si el alumno es capaz de distinguir los modelos de cambios y sus principales enfoques, así como sus principales diferencias.

## Tema 3

### Objetivo:

Analizar el ciclo de cambio, para diseñar estrategias que permitan adaptar a la organización ante esos procesos.

### Notas para la enseñanza del tema:

- Verifica que el alumno describe de manera clara las fases que integran el Ciclo de Cambio utilizado en el Desarrollo Organizacional para la realización de una intervención.
- El alumno debe identificar las principales técnicas de recolección y análisis de datos en el DO.
- Cuida que el alumno sea capaz de describir los principales elementos a considerar para la institucionalización de un cambio.

## Tema 4

### Objetivo:

Distinguir el plan de gestión del cambio de John Kotter.

### Notas para la enseñanza del tema:

- El alumno identifica con claridad el modelo de cambio de Kotter
- Desarrolla con soltura y lógica cada uno de los 8 pasos del modelo de cambio de Kotter
- Su trabajo es desarrollado como un plan de cambio sustentable para algún tipo de organización

## Tema 5

### Objetivo:

Reconocer los elementos que componen un plan de cambio.

### Notas para la enseñanza del tema:

- Este curso busca hacer un repaso de los conocimientos adquiridos durante este módulo.
- Busca que el alumno identifique las diferentes etapas de un proceso de cambio y sus respectivos elementos.
- Que el alumno sea capaz de reconocer las necesidades que los cambios implican así como que ponga en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de este módulo.

## Tema 6

### Objetivo:

Validar los conceptos y contenidos del curso a través de un ejercicio de reflexión y análisis

### Notas para la enseñanza del tema:

- Este curso busca mostrar las diferentes teorías actuales sobre el liderazgo.
- Muestre las principales características que un líder debe tener, así como sus competencias.
- Indique cómo es posible desarrollar y trabajar con los diferentes tipos de liderazgos que existe en las organizaciones.
- Intente crear consciencia en los participantes para reflexionar sobre el tipo de liderazgo que ejercen ellos mismos, así como el estilo de liderazgo que se ejerce sobre ellos y cómo contribuir a mejorarlo.

## Tema 7

### Objetivo:

Identificar y comprender las características del modelo de Liderazgo del Dr. Ram Charan, a través de la lectura y comprensión de su aplicación para el desarrollo de las competencias que facilitan la dirección y la administración de negocios u organizaciones.

**Notas para la enseñanza del tema:**

- Se sugiere hacer una primera revisión general del tema del liderazgo
- Se recomienda contextualizar la importancia de Ram Charan en el ámbito empresarial
- Es importante hacer una revisión inicial de las características de la situación actual y del entorno global de las empresas.
- Revisar criterios como cultura organizacional, innovación y desarrollo grupal e individual.
- Vincular dichos conceptos con el ejercicio del liderazgo actual.

**Notas para la actividad:**

- Diseñar el instrumento cuidando de abarcar la investigación de las ocho habilidades del modelo know how, sin excluir alguna.
- Planificar con tiempo las entrevistas con los líderes organizacionales, el tamaño de la empresa no es relevante.
- Respetar el tiempo de las personas que accedieron a la entrevista.
- Explicar el motivo de la investigación.
- Cuidar mucho los aspectos cualitativos del reporte.

## Tema 8

**Objetivo:**

- Identificar la vinculación general entre los conceptos liderazgo y humildad.
- Distinguir las coincidencias de la importancia de la humildad en dos modelos de liderazgo.
- Relacionar acciones y actitudes que desvirtúan un liderazgo con humildad.
- Concluir el impacto del liderazgo con humildad en las funciones directivas.

**Notas para la enseñanza del tema:**

- Apoyar al participante en las diferencias y similitudes de los modelos de Collins y Maxwell
- Ayudar a comprender al participante que los niveles más altos se logran cuando centramos la atención en la persona, cuando la tarea deja de ser la prioridad y logramos el cumplimiento a través de la atención, lealtad y cariño derivado de una genuina preocupación y atención en el otro.
- Que le participante comprando que cual es el impacto de la humildad en las tres funciones directivas definidas por Carlos Llanos, para que la definición de la humildad es una virtud necesaria para llegar a desarrollar el más supremo de los liderazgos. Teniendo consciente en cada etapa del liderazgo, diagnosticando, decidiendo y ejerciendo mando, siempre presente que el bien que se busca no es solo el personal, sino común. Cumplir objetivos individuales, grupales y trascendentes; La pueda comprender a la perfección.
- Guiar al participante en el entendimiento de los niveles y apoyando a que comprenda lo siguiente:
- Con los niveles de posición o nivel 2 el líder logrará objetivos de corto alcance, los beneficios serán de poco impacto y con constante supervisión para darles continuidad. Las personas harán sólo lo necesario para cumplir la tarea, generando responsabilidad vinculada únicamente a esta, con respeto por la posición, no por la persona.
- El trabajo del líder 5, es trascendente, genera compromiso a partir de una visión compartida, provoca lealtad a la organización, las personas le dan un sentido trascendente a su trabajo diario y provoca un alto sentido de cariño y empatía por el líder y por el equipo.

**Notas para la actividad:**

- Respalda la presentación con material audiovisual que permita crear conciencia y generar un impacto positivo respecto a la importancia de la humildad y otros valores en el liderazgo.

- Vincular la exposición con otras virtudes, valores y hábitos del liderazgo que permiten centrarse en la persona.
- Diseñar alguna actividad o dinámica que genere reflexión de cuáles son los estilos naturales con los que los alumnos lideran y que áreas de oportunidad encuentran.

## Tema 9

### Objetivo:

Examinar el efecto del cambio en una organización y cuál estilo de liderazgo puede ayudar a gestionarlo para obtener resultados positivos.

Analizar el modelo de Kotter para diferenciar entre gestionar o liderar el cambio.

### Notas para la enseñanza del tema:

- Acompañar la dinámica con segmentos de películas que permitan resaltar no solamente la propuesta del proceso sino las habilidades y características necesarias para trabajar con este estilo de liderazgo.
- Realizar una dinámica grupal en la cual un alumno juegue el rol de líder y se plantee una situación de cambio, en la que utilizando el modelo de Kotter, desarrolle una estrategia que le permita llevar al equipo al cumplimiento del objetivo.

### Notas para la actividad:

- Diseñar una guía previa de la entrevista que permita vincular el caso con los elementos del estilo de liderazgo transformacional.
- Al momento de diseñar el modelo de liderazgo tener presente los elementos de liderazgo transformacional, del modelo de Kotter y la información derivada de la experiencia del líder entrevistado.
- Durante la entrevista estar pendiente de toda la información explícita o no, de todos los factores que influyen en el liderazgo del cambio para diseñar el modelo.

## Tema 10

### Objetivo:

Reconocer los diferentes procesos de desarrollo que un líder exitoso debe tener en la actualidad, para responder a las necesidades del entorno laboral.

### Notas para la enseñanza del tema:

- Este curso busca mostrar las principales herramientas que pueden usarse en proceso de desarrollo.
- Conocer y distinguir los diferentes elementos que son necesarios para que un plan de desarrollo sea efectivo.

- También busca crear consciencia sobre los principales retos que puede enfrentar tanto la organización como la persona en un proceso de desarrollo.

## Tema 11

### Objetivo:

Analizar un proceso de transición, para comprender desde su propia experiencia de vida los cambios que enfrentan los colaboradores cuando experimentan por esas etapas.

### Notas para la enseñanza del tema:

- Este curso busca mostrar las principales diferencia entre un proceso de cambio y un proceso de transición.
- Conocer y distinguir las fases que integran un proceso de transición.
- Describir las principales características de cada una de las fases de la transición, así como identificar los comportamientos que se generan en ellas.

## Tema 12

### Objetivo:

Analizar el proceso de transición a través de gestión planeada, para lograr los resultados en la implementación de un cambio.

### Notas para la enseñanza del tema:

- Este curso busca hacer un repaso de los conocimientos adquiridos durante este módulo.
- Busca que el alumno identifique las diferentes etapas de un proceso de transición y sus principales características.
- Que el alumno sea capaz de identificar las acciones que tanto un líder, como la organización, deben realizar para ayudar a las personas en cada etapa del proceso de transición, así como ser consciente, e identificar las consecuencias de no manejar cada etapa de forma adecuada.

## Tema 13

### Objetivo:

Relacionar un proceso de transición y la fase de “Dejar ir”, en etapas de proceso de transición por cambios que estén enfrentando.

### Notas para la enseñanza del tema:

- Busca explicar de manera detallada la primera etapa de una fase de transición que es el “Dejar ir” o las terminaciones.
- Muestra los elementos o situaciones que hay que considerar para apoyar a las personas a pasar esta primera etapa de la transición en una organización.
- Enlista los comportamientos y emociones que se presentan en las personas en esta etapa, y qué hacer para ayudarlos a superarlo.

## Tema 14

**Objetivo:**

Reconocer un proceso de transición de la fase de la zona neutral para aplicarlo con las personas con las que interactúa y que han vivido o viven esta etapa del proceso de transición por cambios que estén enfrentando.

**Notas para la enseñanza del tema:**

- Este tema busca explicar de manera detallada la segunda etapa de una fase de transición que es la zona neutral.
- Muestra los elementos o situaciones que hay que considerar para apoyar a las personas a pasar esta segunda etapa de transición en una organización.
- Enlista los comportamientos y emociones que se presentan en las personas en esta etapa y qué hacer para ayudarlos a superarlo.

## Tema 15

**Objetivo:**

Relacionar un proceso de transición y el nuevo comienzo en su vida, para apoyar a las personas con las que interactúa y que han vivido o viven esta etapa del proceso de transición por cambios que estén enfrentando.

**Notas para la enseñanza del tema:**

- Este módulo busca explicar de manera detallada la tercera y última etapa de una fase de transición que es el nuevo comienzo.
- Muestra los elementos y razones que impiden hacer un nuevo comienzo.
- Contienen las situaciones y actividades que hay que considerar para apoyar a las personas a realizar un nuevo comienzo en una transición dentro de una organización.
- Define el rol del líder dentro de esta etapa de la transición.
- La relación de un nuevo comienzo, con las etapas anteriores de dejar ir y la zona neutral.

## Evidencia

---

El participante deberá elaborar una evidencia (producto final) por medio de la cual demuestre el dominio de la competencia del curso, como elemento indispensable para conseguir la acreditación del mismo. Es decir, lo plasmado en la evidencia es aquello que buscamos que los estudiantes sean capaces de hacer bien.

Es importante insistir en que los participantes se tomen en serio la elaboración de las evidencias de sus certificados, pues con ellas pueden armar un portafolio interesante de proyectos que les servirá mucho al momento de buscar ingresar al mercado laboral.

Las instrucciones para la realización de la evidencia son las siguientes:



## Instrucciones para: Avance 1



Entregable 1. Elaboración de un plan de cambio

Ahora que has podido conocer y reflexionar sobre los conceptos, teorías, modelos y metodologías necesarias para administrar la implementación de un cambio planeado en una organización.

Identifica en una organización real, un ejemplo que requiera un cambio organizacional real.

Instrucciones:

1. Identifica en una organización un cambio organizacional que deba realizarse, recuerda que puede implicar desde cambios finos, llamados incrementales, hasta aquellos que implican alterar fundamentalmente la forma en que opera la organización, llamados cambios cuánticos.
2. Encuadra en qué tipo de cambio encaja la propuesta que desarrollarás.
3. Identifica en qué grado está organizado el sistema cliente.
4. Describe los valores subyacentes a la cultura existente que afectarán en el cambio planteado.
5. Con la información anterior, desarrolla cada una de las etapas de cambio según el modelo Action Research.
6. Incluye una conclusión.

## Criterios de evaluación para: Avance 1



La evidencia se evaluará bajo los siguientes criterios:

Criterio	Puntaje
Identificación del cambio organizacional.	10
Elección de tipo de cambio.	10
Grado de organización.	10
Valores subyacentes.	20
Modelo Action Research.	30
Conclusión.	20

## Instrucciones para: Avance 2



### Entregable 2. Desarrollo de Liderazgo

Con base en el cambio investigado y desarrollado en el entregable 1, deberás analizar y categorizar los fundamentos de gestión y liderazgo necesarios para afrontar el cambio al interior de la organización.

#### Instrucciones:

1. Deduce las competencias y habilidades del líder o del director en la compañía seleccionada que son necesarias para dirigir el cambio que has identificado.
2. 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.
3. Identifica y describe quiénes son las personas más adecuadas para aprender estas competencias.
4. Detecta qué es necesario hacer para lograr el desarrollo de competencias en las personas involucradas para que se logre el cambio organizacional previsto.
5. Incluye una conclusión

## Criterios de evaluación para: Avance 2



La evidencia se evaluará bajo los siguientes criterios:

### Avance 2

Criterio	Puntaje
Deducción de competencias y habilidades.	20
Especificación de desarrollo de competencias.	20
Personas adecuadas.	10
Desarrollo de competencias.	30
Conclusión.	20

### Instrucciones para: Avance 3



Entregable 3. Siempre que tengas claro cómo contribuyes, mejor será el impacto, a simple vista pudiera parecer muy fácil enfrentar los problemas y distintas situaciones que se presentan en los cambios organizacionales, pero en realidad las organizaciones tienen una serie de factores que interactúan para producir tensiones internas, que en ocasiones son demasiadas.

Instrucciones:

1. Relaciona 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.
2. 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.
3. Planifica y planea las angustias que en los colaboradores se desencadenarán a raíz del cambio propuesto.
4. Relata de qué forma los colaboradores identifican como un riesgo la nueva manera de hacer las cosas, es decir, con el cambio que has trabajado.
5. Considera y describe como el líder debe generar empatía para ayudar realmente a administrar el proceso de transición.
6. Incluye una conclusión

### Criterios de evaluación para: Avance 3



La evidencia se evaluará bajo los siguientes criterios:

Criterio	Puntaje
Descripción de emociones y comportamientos.	10
Plan de acción.	20
Descripción de angustias.	10
Nuevo riesgo.	10
Administración del proceso de transición.	30
Conclusión.	20