FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

I. DATOS GENERALES

1. Departamento Académico : Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
2. Escuela Profesional : Gestión de Recursos Humanos
3. Programa : Pregrado
4. Semestre Académico : 2025 – II
5. Tipo de asignatura : Obligatoria
6. Modalidad de asignatura : Presencial
7. Código de asignatura :13002708021
8. Ciclo : Octavo
9. Créditos : 2
10. **Horas semanales totales** **:** 4
    - Horas lectivas de teoría : 1
    - Horas lectivas de práctica : 2
    - **Horas lectivas totales** **: 3**
    - Horas no lectivas de teoría : -
    - Horas no lectivas de práctica : -
    - Horas no lectivas totales : -
    - **Horas de trabajo independiente** **:**1
11. Requisito : Capacitación y Desarrollo del Talento
12. Docente : Germán Vega García.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de estudios especializados, tiene como propósito utilizar métodos y herramientas actuales que permitan gestionar el cambio en las organizaciones ya que afectan la cultura, el comportamiento organizacional, los modelos de trabajo, los procesos de RRHH, las relaciones de trabajo y otras dimensiones de las organizaciones.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Del cambio personal al cambio organizacional. 2. Modelos de cambio organizacional. 3. Metodologías y herramientas de gestión del cambio. 4. Indicadores de gestión para la evaluación de impacto.

La asignatura exige del estudiante la elaboración de un informe del análisis del plan de gestión de cambio integral, de un caso de estudio, desarrollado en un simulador.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1. Competencia

Adaptabilidad a los cambios del entorno
Muestra disposición para acomodarse rápidamente a contextos organizacionales dinámicos, mediante la integración a nuevos grupos, culturas y objetivos institucionales.

3.2. Componentes

Capacidades

- Evalúa los cambios en los procesos de los recursos humanos, acorde con las tendencias y los nuevos escenarios de desempeño profesional.
- Experimenta nuevos enfoques, tecnologías y servicios de gestión de recursos humanos, con actitud positiva frente a los cambios del contexto.
- Gestiona procesos de recursos humanos para desarrollar capacidades de adaptabilidad al cambio.
- Maneja indicadores de gestión (KPI) para medir el impacto de los cambios, considerando las variables del contexto.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona.
- Búsqueda de la verdad.
- Trabajo en equipo.
- Actitud emprendedora.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 DEL CAMBIO PERSONAL AL CAMBIO ORGANIZACIONAL								
CAPACIDAD: Evalúa los cambios en los procesos de los recursos humanos, acorde con las tendencias y los nuevos escenarios de desempeño profesional.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
1	• Proceso del cambio personal. La transición • Factores de resistencia al cambio y su análisis.	• Comprende el silabo y cronograma de actividades: competencia, capacidades y contenidos. Normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. • Desarrolla el proceso del cambio organizacional de manera estructurada.	Sesión N°1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición interactiva	1	2	-	-	1
		• Visiona el video: Proceso de cambio personal y su implicancia en el cambio organizacional. • **Actividad No. 1**: Caso de estudio sobre resistencia al cambio en las organizaciones.	Actividad aplicativa Estudio de caso Taller					
2	• Variables que presionan a las organizaciones al cambio. Diagnóstico y preparación del cambio. • Estrategia de intervención e Impacto en los resultados.	• Realiza un reconocimiento de las variables que presionan a las organizaciones al cambio. • Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación: Informe del análisis de un plan de gestión de cambio integral basado en el caso presentado por el simulador. • Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa.	Sesión N°2 Exposición interactiva Demostración	1	2	-	-	1
		• Visiona el video: Cambios en los componentes organizacionales y su impacto en la productividad. • **Actividad No. 2:** Explora repositorios de información en la Web para identificar y registrar fuentes de referencia con aplicación de la norma APA. • Presenta el registro de por lo menos cinco (5) referencias bibliográficas pertinentes al tema del informe.	Actividad aplicativa Recensión de video Trabajo en equipo Reporte					
3	• Instrumentos para la detección de necesidades de capacitación • Liderando el cambio. Involucramiento de los distintos estamentos de la organización. Obteniendo compromisos.	• Realiza un análisis del Involucramiento de los distintos estamentos de la organización.	Sesión N°3 Exposición interactiva Taller Trabajo en equipo	1	2	-	-	1
		• Visiona el video: Cómo se lideran los cambios en las organizaciones • Tutoría: Discute fortalezas y oportunidades de mejora. Absuelve • **Actividad No. 3**: Simulador: Presentación del caso de estudio (simulador). Realiza un análisis del involucramiento de los distintos estamentos de la organización.	Actividad aplicativa Recensión de video Simulación					
4	• El informe de necesidades de capacitación • Implementación de un proceso de cambio.	• Explica mediante un esquema sobre cómo se implementa un proceso de cambio.	Sesión N°4 Exposición interactiva	1	2	-	-	1
		• Lee y analiza el texto: Factores a considerar en la implementación de un proceso de cambio • **Actividad No. 4: Monitoreo I.** Presenta el plan de investigación formativa para elaborar el informe del análisis del plan de gestión de cambio integral, de un caso de estudio, desarrollado en un simulador.	Actividad aplicativa Recensión de lectura Presentaciones efectivas Realimentación docente					

UNIDAD 2 MODELOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL								
CAPACIDAD: Experimenta nuevos enfoques, tecnologías y servicios de gestión de recursos humanos, con actitud positiva frente a los cambios s del contexto.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
5	• Modelos de cambio centrados en los procesos humanos.	• Elabora modelos de cambio centrado en los procesos humanos.	Sesión N°5 Exposición interactiva	1	2	-	-	1
		• Visiona el video: Cambios organizacionales y procesos humanos. • **Actividad No. 5**: Lee y analiza el texto El plan de ocho pasos de Kotter Lee y analiza la lectura: Modelo de cambio organizacional de Robbins. • Elabora el diagnóstico (simulador).	Actividad aplicativa Reporte de video Recensión de lectura Simulador (1ra Decisión)					
6	• Modelo de cambio centrado en las operaciones y los procesos del negocio.	• Ejemplifica modelos de cambio centrado en las operaciones y los procesos de negocio. • Lee y analiza el texto: Modelo de Greiner • Explica sobre las cinco fases de crecimiento • Modelo de Albrecht (la curva "J")	Sesión N°6 Exposición interactiva Recensión de lectura Taller	1	2	-	-	1
		• **Actividad No. 6: Dilema ético** - Objetivos no relacionados con la reestructuración de la empresa. • Reflexiona los valores institucionales de la USMP • Revisión del diagnóstico (simulador)	Actividad aplicativa Informe sobre dilema y reflexión de los valores institucionales Simulación					
7	• Modelos del cambio radical.	• Reconoce las condiciones y procesos del cambio radical en las organizaciones. • Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Cuáles son los cambios que afectan el desarrollo en las organizaciones?	Sesión N°7 Exposición	1	2	-	-	1
		• **Actividad No.** 7: Monitoreo II - Informe del análisis del plan de gestión de cambio integral, de un caso de estudio, desarrollado en un simulador. • Tutoría: Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones sobre el análisis de información • Simulador: Elabora planificación de decisiones (simulador).	Actividad aplicativa Informe Simulación (2da Decisión) Tutoría					
8	• Modelos de cambios integrados	• Proyecta un modelo de cambio integrado. • Actividad No. 8: Desarrolla ejemplos de modelo de cambio realizado en organizaciones que operan en el mercado peruano.	Sesión N°8 Trabajo en equipo Reporte	1	2	-	-	1
	• **Examen Parcial:** Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Evaluación					

UNIDAD 3 METODOLOGÍAS Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL CAMBIO								
CAPACIDAD: Gestiona procesos de recursos humanos para desarrollar capacidades de adaptabilidad al cambio.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
9	• Metodología del cambio planificado: Desarrollo Organizacional.	• Analiza el desarrollo de distintas teorías y modelos. • Plantea un modelo de cambio planificado en los procesos de recursos humanos. • Realiza un análisis de la metodología del cambio planificado y del modelo del cambio centrado en los procesos humanos.	Sesión N°9 Exposición interactiva Foro	1	2	-	-	1
		• Lee y analiza el texto: modelo de cambio planificado en los procesos de recursos humanos. • Visiona el video: Metodología de Lewin. • **Actividad No. 9**: Simulador: Realiza revisión de avances (simulador)	Actividad aplicativa Reporte de lectura Recensión de video Simulador (3ra Decisión)					
10	• Metodología de alto impacto (Herramientas de recursos humanos de alto impacto y modelo de eficiencia, integración y cohesión de la organización).	• Realiza un análisis de la metodología de alto impacto y de la teoría socio técnica. • Realiza un análisis de la gestión de Recursos Humanos como herramienta de gestión eficaz.	Sesión N°10 Recensión de lectura	1	2	-	-	1
		• Lee y analiza el texto: Metodología de la teoría socio-técnica. • **Actividad No. 10**: Simulador - Revisión de los avances de actividad en simulador (grupal)	Actividad aplicativa Foro Tutoría por grupos					
11	• XIX Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios	• **Actividad 11:** Elabora reportes de participación en la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios.	Sesión N°11 Conferencias y seminarios de discusión Elaboración de reportes	1	2	-	-	1
12	• Programas de calidad total y proceso de reingeniería.	• Realiza el análisis de una propuesta de metodología de los documentos de gestión de una entidad privada y pública. • Realiza una propuesta a través del análisis de la metodología de la reestructuración y programa de calidad total. • Clasifica los procesos de reingeniería.	Sesión N°12 Exposición interactiva	1	2	-	-	1
		• Presenta un mapa de procesos para los programas de calidad total y reingeniería. • **Actividad No. 12: Monitoreo III:** Presenta un esquema de redacción y avance de redacción del informe del análisis del plan de gestión de cambio integral, de un caso de estudio, desarrollado en un simulador. • Tutoría: Observa las fortalezas y debilidades en el esquema de redacción del informe final. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. • Revisión de decisiones a realizar y toma de decisiones en el simulador.	Actividad aplicativa Informe Mapa de procesos Simulador (4ra Decisión) Realimentación docente					

UNIDAD 4 INDICADORES DE GESTIÓN PARA LA EVALUACIÓN DE IMPACTO								
CAPACIDAD: Maneja indicadores de gestión (KPI) para medir el impacto de los cambios, considerando las variables del contexto.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
13	• La evaluación de impacto, etapas para su implementación.	• Desarrolla un caso de evaluación de impacto. • Construye un flujograma de las etapas de la evaluación de impacto.	Sesión N°13 Exposición interactiva Estudio de caso	1	2	-	-	1
		• **Actividad No. 13:** Simulador: Analiza e identifica las prácticas de implementación al cambio, mediante un caso indicado por el simulador. • Revisa los avances de actividad en el simulador (grupal)	Actividad aplicativa Tutoría por grupos del simulador					
14	• Construcción de indicadores y procedimientos de medición	• Comprende la importancia del manejo de indicadores y procedimientos estandarizados para la medición del impacto. • Taller: Elaboración de indicadores de evaluación de impacto del cambio organizacional	Sesión N°14 Exposición interactiva Demostración Taller	1	2	-	-	1
		• **Monitoreo IV:** Presenta el informe del análisis de del informe del plan de gestión de cambio integral, de un caso de estudio, desarrollado en un simulador. • **Actividad No. 14**: Presentación informe final de actividades en simulador.	Actividad aplicativa Monitoreo IV Realimentación docente					
15	• Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración del trabajo de investigación formativa.	• **Actividad N°15**: Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe del análisis del plan de gestión de cambio integral, de un caso de estudio, desarrollado en un simulador.	Sesión N°15 Sustentaciones individuales del trabajo de investigación	1	2	-	-	1
16	• **Examen final:** Tiene carácter integrador, evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje.		Sesión N°16 Evaluación Realimentación	1	2	-	-	1

V. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

- La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orienta al desarrollo de capacidades y logro de la competencia del perfil profesional de los graduados, en correspondencia al modelo educativo y enfoque pedagógico asumido por la USMP. Ello supone que la adquisición de conocimientos por el estudiante no es resultante de la transmisión de la información por el docente, sino que es una construcción individual del propio estudiante en un contexto social en el que se relacionan, de manera activa, las estructuras cognitivas ya existentes con los nuevos contenidos por aprender; aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social, por lo que el estudiante es considerado el actor principal de su aprendizaje y el profesor un mediador, organizador y orientador de experiencias de aprendizaje que los estudiantes han de vivir, a lo largo de su formación.

- Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias de aprendizaje y enseñanza basado en problemas, las técnicas de la problematización y la contextualización de los contenidos educativos, el estudio de casos; la lectura comprensiva de textos impresos, visuales y audiovisuales (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros; plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa sincrónica, entre otras. Especial mención merece la aplicación del método investigativo orientado a la búsqueda creadora de información, que propicia en el estudiante un mayor nivel de independencia cognoscitiva y pensamiento crítico, acorde con las exigencias de la sociedad actual, caracterizada por el valor del conocimiento y su aplicación práctica en la solución de problemas que nos plantea la realidad y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

- Libros digitales, portafolios, sesiones en línea, foros, chats, correo, videos tutoriales, wikis, blogs, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, entre otros.

VII. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El sistema de evaluación del aprendizaje comprende:

- **Evaluación diagnóstica.** Se realiza al inicio de la asignatura y de las sesiones de aprendizaje, para conocer los saberes que los estudiantes poseen a l emprender el estudio de loscontenidos educativos programados y sirve al profesor para adoptar las decisiones académicas pertinentes. Su aplicación es de responsabilidad profesional en su función docente.
- **Evaluación de proceso (EP).** Se realiza a través de la observación progresiva del desempeño del estudiante en la realización de la exigencia académica de la asignatura y las actividades de aprendizaje significativo previstas en el sílabo. ***Evalúa preferentemente el saber hacer*** y ***las actitudes*** de las capacidades demostradas por los estudiantes. Se consolida y reporta mensualmente al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, en las fechas programadas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: EP = (EP1 x 0.25) + (EP2 x 0.25) + (EP3 x 0.25) + (EP4 x0.25).
- **Evaluación de resultados (ER).** Se realiza mediante la aplicación de un examen parcial (Ep) y otro examen final (Ef), elaborados técnicamente por el profesor, considerando los siguientes dominios de aprendizaje: a) conocimiento (manejo de información), b) comprensión, c) aplicación, d) análisis, e) síntesis y f) evaluación (juicio de valor), ***examinándose preferentemente el saber conceptual*** y ***el saber hacer.*** Los resultados son reportados al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, dos veces durante el semestre, en las fechas establecidas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las dos evaluaciones escritas programadas: ER = (Ep x 0.4) + (Ef x 0.6).

El **Promedio final (PF) r**esulta de la aplicación de la siguiente fórmula: $PF = \frac{EP+ER}{2}$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Daft, R. (2007) *Teoría y Diseño Organizacional*. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Gómez, J. (2019). *Manual de Indicadores de Gestión de Impacto*. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá. http://www.ipes.gov.co/images/informes/SDE/Mapa_de_Procesos/Proceso_Planeacion_Estrategica_y_Tactica/2020/Ms_017_Manual_De_Indicadores_De_Gestion_E_Impacto.pdf.pdf
- Hernández, J., Gallarzo, M. y Espinoza J. (2011). *Desarrollo organizacional. Enfoque Latinoamericano.* México: Pearson Educación
- Hammer, M., Staton, S. (1997) *La Revolución de la Reingeniería*. Madrid: Ediciones Días de Santos S.A.
- Maldonado, J. (2017). *Comportamiento, Desarrollo y Cambio Organizacional* https://www.academia.edu/34600879/COMPORTAMIENTO_DESARROLLO_Y_CAMBIO_ORGANIZACIONAL
- Tello C. (2009). *Abordaje de Conceptos sobre la Organización. Colombia*: Taller de Publicaciones Universidad Nacional de Colombia. Sede Palmira.
- Porret M. (2007). *Recursos Humanos - Dirigir y Gestionar personas en las organizaciones*. España: ESIC. Editorial.
- Whittington, A., Pettigrew, H. y Conyon, R. (2006) *Strategy & Management*. London: Sage Publication INC.

Sistematizado por: Germán Vega / Arbués Pérez/ Hugo Álvarez Aranzamendi	**Fecha:** 25 de julio de 2025	**Revisión pedagógica:** René Del Águila Riva