

## SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

### **Nombre**

GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

**Código INAP** IN32642/19      **Estado** Activo

**Programa** )Capacidades Específicas Gestión Pública      **Área** )Organización, Planificación y Gestión

### **Fundamentación**

Propósito: Desarrollo / fortalecimiento de capacidades

El entorno actual de trabajo se caracteriza por cuatro atributos fundamentales: ambigüedad, complejidad, volatilidad e incertidumbre.

En este marco, la gestión de cambios organizacionales exige la presencia de agentes de la Administración Pública que sean capaces de leer los contextos e intervenir, con rapidez y pertinencia, en la generación de estrategias de acción innovadoras, para resolver las necesidades de la ciudadanía. Esta exigencia, a su vez, debe sustentarse en valores comunes a todos los hacedores de políticas públicas: el compromiso con la tarea, el trabajo en equipo, el servicio a la comunidad y la transparencia de la gestión pública.

La implantación del cambio implica aprender a manejar simultáneamente tres aspectos que están entrelazados: el técnico, el político y el cultural. El aspecto técnico tiene que ver con el diseño del trabajo y los sistemas de información. El político incluye la toma de decisiones y el modo en que delegamos. El cultural habla de los valores y de las normas compartidas, de las creencias, de nuestros supuestos.

A partir de lo mencionado y en línea con la Propuesta Formativa del INAP, en la presente actividad prevalecen los siguientes tipos de saberes: Saber qué hacer (saberes de situación relacionados con la capacidad de tomar decisiones en situaciones y contextos específicos) - Saber interactuar (saberes de relación que se expresan a través de los vínculos que se establecen con los demás).

### **Contribución esperada**

En las personas: Fortalecimiento de capacidades para la gestión del cambio organizacional.

En la organización: Generación de acciones sustentables que contribuyan a la mejora de las intervenciones del Estado.

### **Perfil del participante**

Agentes de la Administración pública con perfil técnico profesional y/o alta dirección pública.

### **Objetivos**

Que los participantes logren:

a) comprender los fundamentos y valores del cambio organizacional;

- b) enfatizar la importancia de liderar los procesos de cambio organizacional;
- c) promover la implementación de todo cambio organizacional de acuerdo con una visión organizada, centrada en la participación, la creciente autonomía de los sujetos involucrados y la mejora de las intervenciones del Estado en los asuntos de gobierno;
- d) comprender los procesos de cambio organizacional, las implicancias de toda transformación en los espacios laborales y la importancia de construir una visión compartida, para generar acciones sustentables que contribuyan a la mejora de las intervenciones del Estado;
- e) reflexionar sobre la importancia de participar activamente en los procesos de cambio organizacional.

## **Contenido**

Unidad 1: Cultura y cambio

Definición de cambio en las organizaciones y sus fundamentos.

Unidad 2: Gestión del cambio – Primeros pasos

El líder como gestor del cambio organizacional.

Los primeros pasos primeros para lograr el cambio (de acuerdo al modelo de Kotter).

La resistencia al cambio y sus formas de expresión.

Unidad 3: Consolidación del proceso de cambio

Los pasos en el proceso de consolidación del cambio organizacional.

Las etapas del cambio de acuerdo a la adaptación del modelo de la Curva del cambio de Kübler Ross.

## **Estrategias metodológicas y recursos didácticos**

A lo largo del curso se enfatizará en la necesaria articulación de dos ejes para la puesta en marcha de todo cambio organizacional: la capacidad de adaptación a un contexto dinámico y la acción estatal conforme a valores comunes. Para ello, se propone como eje narrativo el desarrollo de un caso situado en un entorno de la Administración Pública.

En la trama de esta historia, el coordinador de un área de gobierno deberá implementar un cambio al tiempo que trabaja el modo en que dicho cambio es percibido por su equipo de trabajo desde los diferentes perfiles profesionales y personales.

A lo largo de 3 unidades, el cursante podrá seguir el desarrollo del cambio organizacional que fue llevado adelante en la dependencia elegida como sede del proceso y reconocer su impacto en los distintos protagonistas, para comprender desde una perspectiva lo más integral posible la forma en que diversos actores atraviesan los procesos de cambio.

Recursos para el aprendizaje: Audios, videos, libro digital interactivo.

## **Descripción de la modalidad**

Virtual autogestionado.

## **Bibliografía**

CHIAVENATO, I. (2003). Administración de los Recursos Humanos en época de cambio. México: McGraw-Hill.

FURHAM, A. (2001). Psicología Organizacional El comportamiento del individuo en las organizaciones. Oxford University Press - Alfa y Omega grupo editor.

GARCIA, G., BOLIVAR, J., ROA, R. I. (1998). Prácticas de Gerencia del siglo XXI. España: Editorial La Palma.

KOTTER, J. P. (2007). Al frente del cambio. Editorial Empresa Activa.

KOTTER, J. P. (2012). Leading Change. Harvard Business Review Press.

<http://www.monografias.com/trabajos13/cborgdef/cborgdef.shtml#ixzz5HZqvlrOq>

<http://home.uchicago.edu/~nklein/PerceivedChange.pdf>

Onderick-Harvey, E. "Cinco actitudes de los líderes que deben afrontar cambios" art. de la Revista de Harvard Business Review.

REIG, E., JAULA, I. y SOTO, E. Gestión del cambio en las organizaciones. México. Ed Limusa. 2000.

S. P. ROBBINS. Comportamiento Organizacional. Pearson Prentice Hall. Décima edición. 2004

SCHEIN, Edgar. (1983). Psicología de la organización. New Jersey: Prentice-Hall International.

### **Evaluación de los aprendizajes**

a) De proceso:

El participante deberá resolver actividades obligatorias. Éstas implican la resolución de consignas vinculadas a los contenidos desarrollados en cada unidad.

b) De producto:

Cuestionario de integración final de aprendizaje de realización obligatoria.

### **Instrumentos para la evaluación**

Evaluación de proceso: cuestionarios de opción múltiple o verdadero/falso con retroalimentación.

Evaluación de producto: cuestionario integrador verdadero/falso y/u opción múltiple con retroalimentación.

Evaluación de satisfacción de participantes

Encuesta elaborada por INAP.

### **Requisitos de Asistencia y aprobación**

Realizar y aprobar el 100% de las evaluaciones intermedias, con un mínimo de 60%, según el caso.

Realizar y aprobar la evaluación integradora final con un mínimo del 60% y un máximo de 3 intentos para su realización.

Para acceder a la evaluación integradora final será necesario tener aprobada la totalidad de las evaluaciones intermedias.

### **Duración (Hs.)**

5

**Detalle sobre la duración**

5 horas. El curso estará disponible para los participantes durante 15 días corridos aplicables desde la fecha de inicio.

**Lugar**

CAMPUS VIRTUAL INAP: <https://campus.inap.gob.ar/>

**Perfil Instructor**

Claudia Beatriz Nadal

Prof. en Ciencias de la Educación – Especialización en Tecnología Educativa. Universidad Nacional de La Plata – Argentina.

Posgrado Análisis Organizacional. Universidad Nacional de Buenos Aires – Argentina

Consultoría en Recursos Humanos con más de 25 años de trayectoria como Gerentes de Recursos Humanos en Empresas Multinacionales y en Consultoría en Latinoamérica.

Consultora independiente para Argentina, México y Colombia.

Líder de proyectos de cambio organizacional para diversos clientes, asesor y brindo coaching a Directivos y Equipos Gerenciales.

Diseño e implementación de programas para la gestión del clima, gestión del talento, gestión del cambio, desarrollo del liderazgo y equipos.

Líder de procesos organizacionales para analizar e implementar programas de equidad de género.

**Origen de la demanda**

INAP

**Prestadores Docentes**

CUIT/CUIL	APELLIDO Y NOMBRE
	ACTIVIDAD,AUTOADMINISTRADA