

## GESTIÓN DEL CAMBIO

### DESCRIPCIÓN GENERAL

#### RESUMEN EJECUTIVO

Para que una organización logre un cambio organizacional exitoso debe estar preparado su personal y las estructuras que conforman la misma.

Este programa está diseñado para que los participantes no solo tomen conocimiento del tema sino que además tengan una visión general del proceso de implantación.

Se espera que los asistentes obtengan herramientas para identificar cuáles son los valores y las normas predominantes en su organización y entiendan cómo pueden impactar los cambios en ellos.

Además se pretende que el participante reconozca la importancia de que los cambios se hagan en forma controlada, potenciando los aspectos positivos y minimizando las barreras que van surgiendo en el camino hacia el cumplimiento de los objetivos.

#### OBJETIVOS

##### OBJETIVO GENERAL

Entender cómo se procesa el cambio dentro de las organizaciones y las personas.

##### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Que al finalizar el programa, el participante logre:

- Comprender qué es el cambio organizacional y cuáles son sus implicancias.
- Conocer los aspectos claves de la planificación del cambio.
- Entender los impactos que producen los procesos de cambio sobre las personas y analizar cómo operan los mecanismos de resistencia al cambio.
- Incorporar herramientas para gestionar procesos de transformación que alcancen eficientemente la aceptación y adaptación de los involucrados.

Oficina Nacional del Servicio Civil | Escuela Nacional de Administración Pública | Convención 1523  
Tel.: (598 2) 901 3941/901 4643 | e-mail: [escuela@onsc.gub.uy](mailto:escuela@onsc.gub.uy)

- Entender que los cambios son permanentes en las organizaciones y que los mismos pueden ser realizados bajo control.

## POBLACIÓN OBJETIVO

La propuesta está dirigida a funcionarios de la Administración Pública que ocupen o puedan ocupar cargos de responsabilidad en la dirección media.

## CONTENIDO TEMÁTICO

### Módulo 1

- La planificación del cambio tomando las organizaciones como sistemas abiertos.
- La relación entre clima, cultura y cambio organizacional.

### Módulo 2

- Las resistencias al cambio.
- El impacto de los distintos estilos de liderazgo.
- El diagnóstico de situación para el cambio.

### Módulo 3

- Los procesos provocados por cambios tecnológicos, de procesos y de estructuras.
- Modelo y Metodología para la Implantación de un Proceso de Cambio.
- La Planificación en la etapa de implantación.

### Módulo 4

- Las 8 etapas del modelo de Kotter.
- Cierre del programa.

## METODOLOGÍA

El Programa de Gestión del Cambio propone el desarrollo de clases basadas en la participación activa de los asistentes bajo la guía del docente que actúa en el doble rol de capacitador y facilitador.

Se enfatiza principalmente la construcción de saberes que propicien el reforzamiento de comportamiento que sean funcionales a los objetivos de las organizaciones.

El enfoque es de carácter teórico-práctico, donde se combinan contenidos académicos, buscando la interacción constante con el día a día del participante a través de ejemplos, de preparación de situaciones propias de las organizaciones y de otros disparadores.

## ASIGNACIÓN HORARIA

12 horas aula distribuidas en cuatro clases.

## BIBLIOGRAFÍA

- Kotter, J. (1996). *El Líder del Cambio*, Mc Graw Hill, México.
- Blanchard, K. (2006) *Todos a una. Tres pasos claves para crear un equipo de alto nivel*. Alienta, España.
- Baliño, E. (2010) *No más Pálidas*, Xn Publishing, Uruguay.
- Robins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. Prentice-Hall, México.
- Stoner, J. Freeman, R. & Gilbert, D. (1996), *Administración*, Prentice Hall, México.

## REQUISITOS PARA LA APROBACIÓN

Los requisitos de aprobación están establecidos en los Art. 35 y Art. 45 del Reglamento Académico de la ENAP.