UNIVERSIDAD TECMILENIO

Guía para el profesor

Gestión del cambio

LTRH1813

Índice

Información general del curso 1

Metodología 2

Evaluación 3

Bibliografía 4

Temario 5

Notas de enseñanza 6

Evidencia 12

Información general del curso

Modalidades

- Clave banner: LTRH1813

Competencia del curso

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

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Metodología

En el curso de Gestión de cambio 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 del curso, debes trabajar en lo siguiente:

- 4 Actividades.
- Entrega 1 de evidencia.
- Entrega 2 de evidencia.
- Entrega final de evidencia.

Actividades

Las actividades se deben enviar a través de la plataforma 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 final

- La entrega de tu primer avance de evidencia es en la semana 6.
- La entrega de tu segundo avance de evidencia es en la semana 10.
- La evidencia en su totalidad se entrega en la semana 16.

¡Que tengas una excelente experiencia de aprendizaje en este curso!

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Evaluación

Unidades	Instrumento evaluador	Porcentaje
4	Actividades	50
1	Entrega 1 de evidencia	15
1	Entrega 2 de evidencia	15
1	Entrega final evidencia	20
	Total	*100 puntos*

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Bibliografía

Libro de texto:

- Kotter, J., Akhtar, V., y Gupta, G. (2021). *Change: How Organizations Achieve Hard-to-Imagine Results in Uncertain and Volatile Times.* Estados Unidos: Wiley.

Libro de apoyo:

- Barreiro, J., Barber, C., y Clua, C. (2023). *Liderazgo con propósito*. México: McGraw-Hill

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Temario

1	Cambiar o Morir
2	Tipos de Cambio
3	Ciclo de cambio
4	Modelo de Kotter
5	Elaboración de un plan de cambio
6	Teorías de liderazgo
7	Marco referencial de Ram Charan
8	Liderazgo y humildad
9	Liderazgo y cambio
10	Planes de desarrollo de liderazgo
11	Fases de la transición
12	Un caso práctico de transición
13	Elemento: dejar ir
14	Elemento: zona neutral
15	Elemento: nuevo comienzo

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Notas de enseñanza

Tema 1 Cambiar o morir

Objetivo:
Distinguir 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 Tipos de cambio

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 Ciclo de cambio

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 Modelo de Kotter

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

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 Elaboración de un plan de cambio

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 los largo de este módulo.

Tema 6 Teorías de liderazgo

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 Marco referencial de Ram Charan

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

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

- 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.

Tema 8 Liderazgo y humildad

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.
- 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 Liderazgo y cambio

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:

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

- 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.

Tema 10 Planes de desarrollo de liderazgo

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 Fases de la transición

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 diferencias 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 Un caso práctico de transición

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.

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

- 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 Elemento: dejar ir

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 Elemento: zona neutral

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 Elemento: nuevo comienzo

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.

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

- 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.

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Evidencia

Evidencia 1

Descripción:

El participante deberá desarrollar un proyecto práctico que demuestre el dominio de las competencias adquiridas en el curso. Este proyecto servirá como evidencia del aprendizaje y habilidades en la gestión del cambio, esencial para la acreditación del curso. La calidad y profundidad de esta evidencia también podrán integrarse en un portafolio profesional, útil para la inserción en el mercado laboral.

Instrucciones:

A lo largo del curso, has explorado conceptos, teorías, modelos y metodologías relacionadas con la gestión del cambio organizacional. Ahora, es el momento de aplicar este conocimiento de manera práctica.

1. **Selección de una Organización:**
    - Elige una organización real, preferiblemente una en la que tengas acceso a información relevante. Puede ser una empresa, una institución educativa, una ONG, o cualquier otra entidad que esté experimentando o necesite experimentar un cambio.
2. **Identificación del Cambio Necesario:**
    - Analiza la situación actual de la organización e identifica un área que requiera un cambio organizacional. Este cambio puede ser incremental (ajustes menores) o transformacional (alteraciones significativas en la estructura o funcionamiento de la organización).
3. **Clasificación del Tipo de Cambio:**
    - Clasifica el tipo de cambio como **incremental** o **cuántico**. Justifica tu clasificación basándote en las características del cambio y en cómo se alinea con las teorías estudiadas en el curso.
4. **Planificación del Cambio:**
    - Desarrolla un plan detallado para la implementación del cambio. Incluye:
        - Objetivos específicos del cambio.
        - Análisis de las partes interesadas (*stakeholders*) y su impacto en el cambio.
        - Metodologías y herramientas de gestión del cambio que se utilizarán.

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

- Cronograma de actividades con fases claramente definidas.
- Estrategias de comunicación y gestión de la resistencia al cambio.
- Indicadores de éxito y métodos de evaluación post-implementación.

5. **Justificación y Análisis:**
    - Proporciona un análisis crítico que explique por qué este cambio es necesario y cómo beneficiará a la organización. Incluye consideraciones sobre los riesgos y cómo se mitigarán.

Entregable(s):

- **Documento escrito** (10-15 páginas): Un informe completo que incluya todos los puntos mencionados en las instrucciones.
- **Presentación visual**: Un conjunto de diapositivas que resuma el proyecto, para ser utilizado en una presentación oral (opcional pero recomendable).
- **Anexos**: Cualquier documentación adicional que respalde el análisis y planificación del cambio (ej., encuestas, gráficos, diagramas de flujo).

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Rúbrica de
Evidencia 1

Competencia: Genera intervenciones de cambio y de liderazgo para asegurar la sostenibilidad y éxito en este proceso clave en las organizaciones.

Nivel taxonómico: Utilización

	Nivel de desempeño			
Criterios de evaluación	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	%
Selección de una organización	10-8.6	8.5-7	6.9-0	
	Describe detalladamente una organización real con acceso a información relevante y proporciona contexto específico de su situación actual.	Identifica una organización real con acceso a información relevante, pero con descripción general del contexto.	Selecciona una organización sin proporcionar detalles relevantes o contexto insuficiente.	
Identificación del cambio	20-17.2	17.1-14	13.9-0	
	Analiza exhaustivamente la situación actual y justifica con evidencia clara la necesidad del cambio propuesto, diferenciando entre cambios incrementales y transformacionales	Identifica una necesidad de cambio en la organización con una justificación adecuada, mencionando si es incremental o transformacional.	Describe una necesidad de cambio sin justificación clara o sin distinguir el tipo de cambio.	
	20-17.2	17.1-14	13.9-0	

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Clasificación del tipo de cambio	Clasifica y justifica el tipo de cambio (incremental o cuántico) con base en teorías estudiadas, incluyendo un análisis detallado de las características del cambio.	Clasifica el tipo de cambio e incluye una justificación basada en características generales y teorías del curso.	Clasifica incorrectamente el tipo de cambio o no justifica adecuadamente la clasificación.	
Planificación del cambio	20-17.2	17.1-14	13.9-0	
	Desarrolla un plan detallado y comprensivo, con objetivos claros, análisis exhaustivo de partes interesadas, uso de herramientas de gestión del cambio, cronograma detallado, estrategias de comunicación y gestión de resistencia, e indicadores de éxito claramente definidos.	Presenta un plan de cambio con objetivos claros, análisis de partes interesadas, metodologías adecuadas, cronograma básico, y estrategias de comunicación y evaluación definidas.	Proporciona un plan de cambio incompleto, sin detalles suficientes en objetivos, análisis de partes interesadas, cronograma o estrategias de comunicación.	
Justificación y análisis	30-25.8	25.7-21	20.9-0	
	Proporciona un análisis crítico con una sólida justificación del cambio, incluyendo	Justifica adecuadamente la necesidad del cambio y menciona beneficios y riesgos generales, con	Ofrece una justificación débil o insuficiente del cambio, con poca o ninguna mención de	

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

	beneficios esperados, análisis de riesgos y estrategias de mitigación detalladas.	algunas estrategias de mitigación.	riesgos y estrategias de mitigación.	
			TOTAL	100%

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Evidencia 2

Rúbrica de
Evidencia 2

Competencia: Genera intervenciones de cambio y de liderazgo para asegurar la sostenibilidad y éxito en este proceso clave en las organizaciones.

Nivel taxonómico: Utilización

	Nivel de desempeño			
Criterios de evaluación	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	%
Competencias y habilidades del líder	20-17.2 Identifica y describe detalladamente competencias y habilidades específicas, relacionándolas con teorías o modelos de gestión del cambio, proporcionando ejemplos concretos y relevantes.	17.1-14 Identifica y describe competencias y habilidades con alguna relación a teorías o modelos, con ejemplos adecuados, pero menos detallados.	13.9-0 Presenta falta de claridad en la identificación de competencias y habilidades, sin relación evidente con teorías o modelos, y ejemplos insuficientes o no relevantes.	
Competencias en la organización	20-17.2 Detalla exhaustivamente programas de capacitación o	17.1-14 Describe de manera adecuada los programas de capacitación o	13.9-0 No describe programas de capacitación o estrategias de	

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

	estrategias de aprendizaje, incluyendo recursos y herramientas necesarias, con pasos claros para implementación si no existen.	estrategias de aprendizaje existentes, mencionando recursos y herramientas, pero con detalles limitados en la implementación de nuevos programas.	aprendizaje, o lo hace de manera superficial, sin mencionar recursos, herramientas o implementación.	
Personas clave para el desarrollo de competencias	10-8.6	8.5-7	6.9-0	
	Justifica claramente la selección de personas o grupos, explicando el impacto positivo esperado en la organización con desarrollo de competencias.	Identifica personas o grupos adecuados con una justificación general del impacto esperado en la organización.	No identifica adecuadamente a las personas clave, o falta justificación del impacto esperado en la organización.	
Plan detallado de acciones para desarrollar competencias	30-25.8	25.7-21	20.9-0	
	Propone un plan con objetivos claros y medibles, detallando actividades, metodologías, cronograma, y métricas de evaluación exhaustivas.	Proporciona un plan con objetivos generales, actividades y metodologías descritas, con un cronograma y métricas de evaluación generales.	Presenta un plan poco detallado, sin objetivos claros o medibles, actividades y metodologías vagas, y falta de cronograma o métricas de evaluación.	
	20-17.2	17.1-14	13.9-0	

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Conclusión y reflexión final	Resume de manera precisa y coherente los hallazgos clave, reflexionando profundamente sobre la efectividad del plan propuesto y sugiriendo áreas de mejora y acciones futuras.	Resume adecuadamente los puntos clave y ofrece una reflexión sobre la efectividad del plan, con sugerencias generales para mejoras.	Conclusión y reflexión poco claras o ausentes, sin una recapitulación adecuada ni propuestas para mejoras o acciones futuras.	
			TOTAL	100%

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Evidencia 3

Descripción:

El participante deberá elaborar un producto final que demuestre el dominio de la competencia central del curso, sirviendo como un elemento indispensable para la acreditación. Este trabajo evidenciará las habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo del curso, proporcionando una muestra concreta de lo que se espera que los estudiantes sean capaces de realizar con eficacia. Se enfatiza la importancia de tomar con seriedad la elaboración de estas evidencias, ya que representan un recurso valioso para construir un portafolio profesional de proyectos, útil para la inserción en el mercado laboral.

Instrucciones:

1. **Investigación y Descripción de Emociones y Comportamientos:**

- Realiza una investigación exhaustiva sobre la etapa de "un nuevo comienzo" en procesos de cambio organizacional.
- Describe las diferentes emociones (como miedo, ansiedad, entusiasmo) y comportamientos (como resistencia, aceptación, proactividad) que pueden surgir en las personas durante esta etapa.

2. **Desarrollo de un Plan de Acción para Líderes:**

- Elabora un plan detallado sobre cómo un líder puede facilitar el proceso de cambio, destacando acciones específicas para ayudar a los colaboradores a adaptarse y disminuir el impacto negativo. Incluye estrategias de comunicación, apoyo emocional y formación.

3. **Gestión de Angustias de los Colaboradores:**

- Identifica y planifica las posibles angustias y preocupaciones que pueden surgir entre los colaboradores debido al cambio propuesto. Explica cómo estas emociones pueden ser abordadas y gestionadas de manera efectiva.

4. **Identificación de Riesgos Percibidos por los Colaboradores:**

- Analiza cómo los colaboradores perciben los riesgos asociados con la nueva forma de hacer las cosas. Explica cómo estos riesgos pueden influir en la resistencia al cambio y propone soluciones para mitigarlos.

5. **Empatía y Apoyo del Líder:**

- Discute cómo el líder puede mostrar empatía y comprensión durante el proceso de cambio. Proporciona ejemplos concretos de cómo un líder puede apoyar a los colaboradores, construir confianza y facilitar una transición suave.

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

6. **Conclusión:**

- Incluye una conclusión que resuma los puntos clave tratados en la evidencia, destacando la importancia de un liderazgo eficaz y la gestión adecuada de las emociones y comportamientos en el éxito del cambio organizacional.

Entregable(s)

- Un documento escrito de entre 2000 y 2500 palabras que cumpla con los puntos detallados en las instrucciones.
- Un plan de acción gráfico o infografía que resuma las estrategias propuestas para los líderes.
- Opcional: Una presentación en formato de diapositivas que detalle los aspectos más importantes del documento escrito y del plan de acción.

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Rúbrica de
Evidencia 3

Competencia: Genera intervenciones de cambio y de liderazgo para asegurar la sostenibilidad y éxito en este proceso clave en las organizaciones.

Nivel taxonómico: Utilización

	Nivel de desempeño			
Criterios de evaluación	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	%
Investigación de la Etapa "Un Nuevo Comienzo"	10-8.6 • Realiza una investigación exhaustiva sobre la etapa de "un nuevo comienzo" en procesos de cambio organizacional. • Describe las diferentes emociones (como miedo, ansiedad, entusiasmo) y comportamientos (como resistencia, aceptación, proactividad) que pueden surgir en las personas durante esta etapa.	8.5-7 • Realiza una investigación exhaustiva sobre la etapa de "un nuevo comienzo" en procesos de cambio organizacional. • No describe las diferentes emociones (como miedo, ansiedad, entusiasmo) y comportamientos (como resistencia, aceptación, proactividad) que pueden surgir en las personas durante esta etapa.	6.9-0 • Realiza una investigación superficial sobre la etapa de "un nuevo comienzo" en procesos de cambio organizacional. • No describe las diferentes emociones (como miedo, ansiedad, entusiasmo) y comportamientos (como resistencia, aceptación, proactividad) que pueden surgir en las personas durante esta etapa.	
	20-17.2	17.1-14	13.9-0	

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Desarrollo de un Plan de Acción para Líderes	Elabora un plan de acción detallado con estrategias específicas y prácticas de comunicación, apoyo emocional y formación, que muestra una comprensión profunda de cómo facilitar el cambio organizacional y minimizar impactos negativos.	Presenta un plan de acción con estrategias claras de comunicación, apoyo emocional y formación, cubriendo los aspectos básicos necesarios para facilitar el cambio.	El plan de acción es incompleto, con estrategias vagas o inaplicables, y carece de un enfoque claro para facilitar el cambio y minimizar impactos negativos.	
Gestión de Angustias y riesgos de los Colaboradores	20-17.2 Identifica exhaustivamente las posibles angustias y preocupaciones, proponiendo métodos efectivos y específicos para abordarlas, con ejemplos concretos de gestión emocional. Analiza detalladamente los riesgos percibidos por los colaboradores, explicando su influencia en la resistencia al	17.1-14 Identifica las principales angustias y preocupaciones, proponiendo métodos adecuados para abordarlas, con ejemplos básicos de gestión emocional. Analiza los riesgos percibidos de manera adecuada, explicando su posible influencia en la resistencia al cambio y ofreciendo soluciones generales para mitigarlos.	13.9-0 La identificación de angustias y preocupaciones es limitada o ausente, y las propuestas para abordarlas son insuficientes o inapropiadas. El análisis de los riesgos percibidos es superficial o ausente, sin una explicación clara de su influencia o propuestas de mitigación adecuadas.	

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.

	cambio y proponiendo soluciones viables y bien fundamentadas para mitigarlos.			
Empatía y Apoyo del Líder	30-25.8	25.7-21	20.9-0	
	Discute con profundidad cómo el líder puede demostrar empatía y apoyo, proporcionando ejemplos concretos y acciones específicas para construir confianza y facilitar la transición de manera efectiva.	Discute cómo el líder puede mostrar empatía y apoyo, con ejemplos y acciones generales para construir confianza y facilitar la transición.	La discusión sobre la empatía y apoyo del líder es superficial, con escasos o nulos ejemplos y sin acciones claras para construir confianza o facilitar la transición.	
Conclusión	20-17.2	17.1-14	13.9-0	
	Incluye una conclusión que resume los puntos clave tratados en la evidencia, destacando la importancia de un liderazgo eficaz y la gestión adecuada de las emociones y comportamientos en el éxito del cambio organizacional.	Incluye una conclusión que resume los puntos clave tratados en la evidencia, pero no destaca la importancia de un liderazgo eficaz y la gestión adecuada de las emociones y comportamientos en el éxito del cambio organizacional.	Incluye una conclusión limitada que no incluye todos los puntos clave tratados en la evidencia.	
			TOTAL	100%

DERECHOS RESERVADOS © UNIVERSIDAD TECMILENIO.