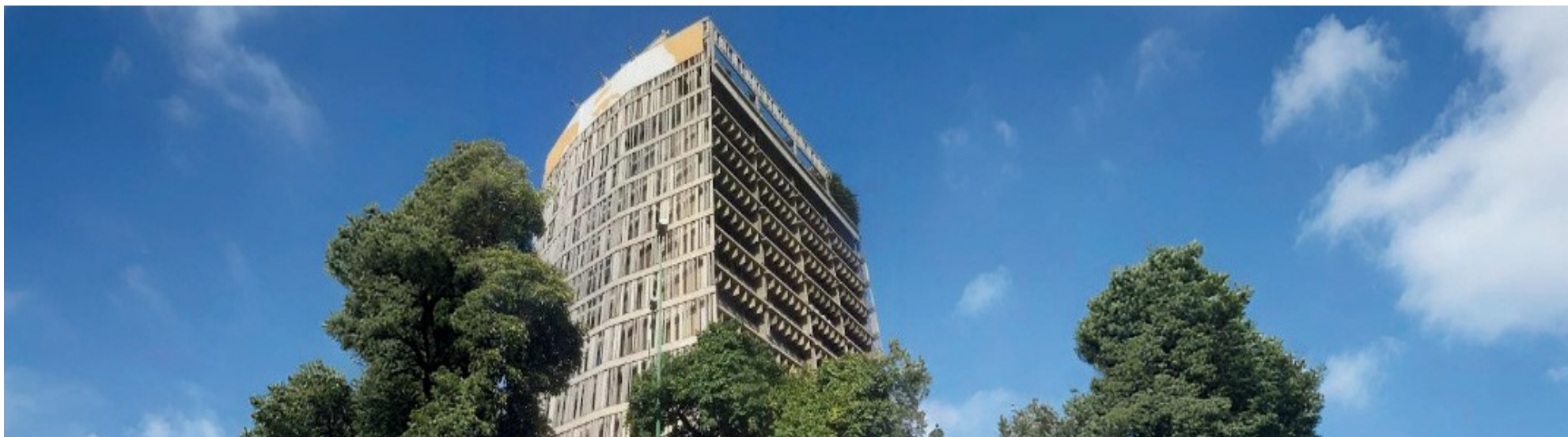




Ministerio del Poder Popular para el
TRABAJO



INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN SOCIALISTA (INCES)
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (DEID)
GERENCIA GENERAL DE CURRÍCULO Y DIDÁCTICA (GGCD)



UNIDAD CURRICULAR: GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA EL CAMBIO

CÓDIGO: UC3.0031.0520

TIPO DE UNIDAD CURRICULAR (UC): Específica /Técnica.

TOTAL DE HORAS ACADÉMICAS: 40

Anzoátegui, Diciembre 2024

Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MPPPST)

Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES)

El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), es un organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MPPPST), según Decreto N° 4.983, de fecha 28 de agosto de 2024, publicado en la Gaceta Oficial N° 42.951 de la misma fecha. Este Instituto fue creado por Ley el 22 de Agosto de 1959 y reglamentado por Decreto el 11 de Marzo de 1960 bajo la denominación de Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE). En el año 2014, de acuerdo al Decreto N° 1.414 de fecha 13 de noviembre de 2014, publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.155 de fecha 19 de Noviembre de 2014, se reforma la Ley del INCES, con la finalidad de reorganizarlo y adecuarlo a los intereses del país y al proceso de reconversión industrial, proceso que enmarca posteriormente su concepción y visión, dentro del ámbito de un socialismo abierto y participativo.

Aviso de Derechos de Autor

© Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES). Todos los derechos reservados.

La Unidad Curricular: **Gestión Estratégica para el Cambio**, incluyendo su metodología, materiales educativos curriculares y didácticos, guías, videos y cualquier otro recurso de aprendizaje asociado, es propiedad exclusiva del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES). Todos los derechos están reservados y protegidos por la Ley sobre el Derecho de Autor de Venezuela de 1993.

La Unidad Curricular: **Gestión Estratégica para el Cambio**, está destinada exclusivamente para uso institucional y sin fines de lucro en actividades académicas de formación, capacitación, actualización, nivelación, especialización, inducción y acreditación de conocimientos por experiencia en ejercicio, en conjunto con el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).

El Material Educativo Curricular (MEC) del INCES, está sujeto a las siguientes condiciones de uso para su democratización y despliegue

1. *La reproducción total o parcial del Material Educativo Curricular (MEC), debe reconocer explícitamente los derechos del autor.*
2. *La distribución del Material Educativo Curricular (MEC), es gratuita y solo está permitida a través de los canales oficiales de la institución.*
3. *Las modificaciones deben ser canalizadas a través de la Gerencia General de Currículo y Didáctica o sus dependencias en las Gerencias Regionales del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES).*
4. *Las adaptaciones curriculares solo se permitirán para contextualizar la formación y autoformación productiva sostenible a la población a ser atendida, sin alterar los criterios de calidad o el objeto principal de la misma.*

El incumplimiento de este aviso será sancionado de acuerdo con lo estipulado en la legislación venezolana vigente, referida a los Derechos de Autor.

Teléfono: +58 212 603 12 10

Correo electrónico: curriculo@inces.gob.ve

Dirección: Av. Nueva Granada con calle Chile, Edificio INCES.

Código Postal 1041, Caracas - Venezuela

FICHA RESUMEN DE LA UNIDAD CURRICULAR

Área de Conocimiento	Competencias personales y desarrollo	Área ocupacional	Competencias personales y desarrollo
Sub Área Ocupacional	Competencias personales y desarrollo	Código de la Unidad Curricular	UC3.0031.0520
Unidad Curricular	Gestión estratégica para el cambio.	Tipo de Unidad Curricular	Específica /Técnica.
Total horas de formación	40 horas	Modalidad de Formación y Autoformación Productiva	Presencial

Propósito clave de la Unidad Curricular

Formar profesionales cualificados, con competencias para la planificar estrategias como base fundamental en la gestión de procesos de cambios organizacionales, permitiendo así anticipar, liderar y adaptar las organizaciones a entornos dinámicos y alcanzar sus objetivos.

Dirigido a	Nivel de dominio esperado
Estudiantes universitarios, Líderes y directores de entidades de trabajos publicas y/o privadas, Profesionales de cualquier Área que buscan adquirir habilidades en gestión de cambio.	Nivel II. Desempeño Autónomo

Sinopsis (pertinencia)

La Unidad curricular “Gestión estratégica para el cambio” está orientada a desarrollar profesionales capaces de anticipar, analizar y responder proactivamente a los cambios del entorno con las competencias esenciales para liderar y gestionar procesos de transformación organizacional de manera efectiva, partiendo de una sólida base de planificación estratégica, con herramientas y metodologías para diagnosticar la necesidad de cambio, elaborar planes estratégicos coherentes, gestionar la resistencia al cambio y movilizar a los equipos hacia el logro de los objetivos organizacionales, fomentando una cultura de adaptación y mejora continua impulsando su competitividad y sostenibilidad en el largo plazo de acuerdo al contexto global caracterizado por la rápida evolución.

La unidad curricular está estructurada y organizada sistemáticamente en tres (3) ejes temáticos: 1. Gestión del cambio. 2. Estrategias para la gestión del cambio. 3. Plan estratégico del cambio. Cuyos contenidos han sido diseñados por logros, es decir, competencias de lo más simple a lo más complejo. Por medio de este método, se propicia la oportunidad de aprender nuevas ocupaciones, de acuerdo a las posibilidades del participante. En este sentido, es importante resaltar que un gran porcentaje del éxito de esta formación dependerá del interés, las prácticas y la auto disciplina del participante.

Ejes transversales de la formación y autoformación, colectiva, integral y permanente	Perfil del facilitadora (o)
- Valores éticos. - Trabajo productivo, cooperativo y liberador.	- Profesional con doctorado, maestría o especialización en administración, desarrollo organizacional, psicología organizacional, gestión de cambio, liderazgo, desarrollo organizacional o recursos humanos. - Profesional con licenciatura en áreas relacionadas con la gestión o las ciencias sociales, desarrollo organizacional, recursos humanos, psicología organizacional o administración de empresas. - Experiencia docente comprobada de tres (3) años.

Perfil genérico de ingreso del participante	Consideraciones del perfil genérico de ingreso del participante (si la hubiere)
• Líderes y Directores de Entidades de Trabajos Públicas y/o privadas • Profesionales de cualquier área que buscan adquirir habilidades en gestión de cambio. • Estudiantes universitarios.	Haber cursado las unidades curriculares: • Equipos efectivos de trabajo. • Liderazgo y cultura organizacional. • Herramientas integradoras para la resolución de conflictos.
Perfil de egreso de la Unidad Curricular (Competencia General)	
Aplica herramientas y estrategias para implementar procesos de cambio organizacionales exitosos, demostrando habilidad y adaptación para analizar los cambios del entorno y evaluando el impacto de sus acciones.	

Mapa de Aprendizaje (Programa de Estudio)		
Unidad Curricular	Tipo de Unidad Curricular	Código de la Unidad Curricular
Gestión estratégica para el cambio	Específica /Técnica.	UC3.0031.0520

1. Realización o logro del participante					Horas Teórico/Práctico
Aplica los modelos de gestión, de acuerdo a su fundamentación teórica considerando el contexto de la organización.					06/06
Ejes Temáticos (Unidades de Aprendizaje)	Criterios de Desempeño	Evidencias de Desempeño			Lapso de Ejecución
		Observación Directa	Producto	Conocimiento y Comprensión	
1. GESTIÓN DEL CAMBIO. 1.1. fundamentos de la gestión de cambio. 1.2. Modelos teóricos de gestión del cambio.	1.a. Los fundamentos de la gestión de cambio se describen como un proceso dinámico que implica ajustes en estructuras, procesos, tecnología o cultura.	- Participa activamente en discusiones sobre la naturaleza del cambio. - Analiza casos prácticos donde se evidencia la influencia de factores internos y externos en la necesidad de cambio organizacional.	- Mapa conceptual de la naturaleza y gestión del cambio. - Análisis FODA (Fortalezas, Debilidades, Oportunidades, Amenazas) de una organización, identificando los factores que impulsan el cambio. - Análisis crítico de experiencias de éxito y fracaso en la gestión del cambio aplicando los modelos teóricos (Lewin, Kotter, o ADKAR).	- Definición y naturaleza del cambio. - Gestión de cambio - Factores internos y externos que generan la necesidad de cambio. - El impacto del cambio en las organizaciones. - Principales modelos teóricos: Lewin, Kotter, y ADKAR.	4
	1.b. Los factores factores internos y externos se identifican para evaluar los cambios.	- Identifica el impacto potencial de un cambio organizacional - Utiliza los modelos teóricos para explicar y analizar diferentes situaciones de cambio, adaptándolos a contextos específicos.			4
	1.c. Los modelos teóricos (Lewin, Kotter, ADKAR) se analizan para diseñar y ejecutar planes de gestión del cambio.				4
Total Horas					12 horas

Estrategias Metodológicas, Didácticas y Pedagógicas		
Estrategias de Enseñanza	Medios Instruccionales	Técnicas Instruccionales
Inicio: - Actividad generadora de información previa. - Esquemas y mapas: Mapa conceptual. Desarrollo: - Análisis de producciones escritas y orales. - Aprendizaje basado en problemas (ABP) Cierre: - Análisis de producciones escritas y orales. - Aprendizaje basado en problemas (ABP)	Recursos y medios instruccionales: - Impresos (textos): libros, fotocopias. - Pizarra o rotafolio - Proyector multimedia - Computadora o laptop - Materiales visuales: Imágenes fijas proyectables. - Presentaciones e imágenes (OpenOffice, Power Point). Recursos educativos digitales: - Libro PDF. GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL . =abya_yala - Libro PDF. Diagnóstico y cambio organizacional. Elementos claves autor Denis Proulx.pdf - LibroPDF. https://infolibros.org/pdfview/6273-comportamiento-desarrollo-y-cambio-organizacional-jose-angel-maldonado/ - Video. Los 8 pasos de Kotter-Gestión del cambio. https://youtu.be/IMf_L0ybonA - Video. Modelo de cambio de Lewin- gestión de cambio organizacional. https://youtu.be/gKuuLkSjISw	- Discusiones guiadas - Exposición. - Asignación de tareas - Ensayo conductual.
Estrategias de aprendizaje		
1) Cognitivas.	El mapa conceptual, será empleado como estrategia al inicio de la clase para indagar los conocimientos previos de los participantes y potenciar la organización de la información nueva por aprender en cuanto a la naturaleza y gestión del cambio, facilitar la organización jerárquica de conceptos complejos, visualizar las relaciones entre los elementos clave del proceso de cambio, sintetizar la información e identificar los factores impulsores y resistencias al cambio, así como comprender las interconexiones entre estos factores, activando el procesamiento de la información para una comprensión integral y reflexiva del cambio.	
2) Metacognitivas.	El análisis FODA será empleado como estrategia de aprendizaje para evaluar una organización y sus factores de cambio, impulsando la reflexión consciente del participante sobre el propio proceso de comprensión e identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, permitiéndoles detectar sesgos personales, cuestionar suposiciones y desarrolla una comprensión más profunda y personalizada de las dinámicas organizacionales.	
3) Estrategia de regulación de recursos:	Se les asignará a los participantes realizar un análisis crítico para evaluar experiencias de éxito y fracaso en la gestión del cambio, al aplicar modelos teóricos como Lewin, Kotter o ADKAR, fomentar la reflexión consciente sobre el propio proceso de aprendizaje, permitiendo no solo identificar los resultados de un cambio, sino también cuestionar las causas subyacentes, evaluar la aplicación de las teorías, determinar si los modelos fueron apropiados en cada contexto específico y desarrollar la capacidad de analizar críticamente.	
4) Motivacionales:	Para despertar el entusiasmo del participante en eje temático gestión de cambio, se conectará el contenido con sus propias experiencias profesionales, resaltando la relevancia práctica de la gestión del cambio en su desarrollo, la retroalimentación para construir la confianza en sus capacidades, casos de estudio y simulaciones interactivas que repliquen situaciones reales, para aumentar su interés y motivación intrínseca sintiéndose activo en su propio aprendizaje, con la capacidad de influir positivamente en las dinámicas de cambio dentro de las organizaciones.	

Guía de Evaluación			
Evaluación según su propósito	Técnicas e instrumento	Formas de participación	Ubicación temporal de la evaluación
Tema 1. Gestión del cambio.			
Diagnóstica	a.- Procedimiento: Se empleará un mapa conceptual para para indagar los conocimientos previos de los participantes y potenciar la organización de la información nueva por aprender en cuanto a la naturaleza y gestión del cambio. b.- Técnica: Esquemas y mapas. c.- Instrumento: Lista de cotejo	Heteroevaluación.	Inicio
Formativa	a.- Procedimiento: El análisis FODA será empleado como estrategia de aprendizaje para evaluar una organización y sus factores de cambio, impulsando la reflexión consciente del participante sobre el propio proceso de comprensión. b.- Técnica: Análisis de producciones escritas y orales/aprendizaje basado en problemas (ABP) c.- Instrumento: Lista de cotejo.	Coevaluación	Desarrollo
Sumativa	a.- Procedimiento: Se establecerá grupos de trabajo para realizar un análisis crítico y evaluar experiencias de éxito y fracaso en la gestión del cambio aplicando los modelos teóricos de Lewin, Kotter o ADKAR. b.- Técnica: Análisis de producciones escritas y orales/aprendizaje basado en problemas (ABP) c.- Instrumento: Escala numérica.	Autoevaluación/ Heteroevaluación	Cierre
Evidencia de aprendizaje	Aplica los modelos de gestión, de acuerdo a su fundamentación teórica considerando el contexto de la organización.		

Mapa de Aprendizaje (Programa de Estudios)		
Unidad Curricular	Tipo de Unidad Curricular	Código de la Unidad Curricular
Gestión estratégica para el cambio	Específica /Técnica.	UC3.0031.0520

2. Realización o logro del participante					Horas Teórico/Práctico
Aplica diversas estrategias y herramientas para gestionar el cambio organizacional de manera efectiva.					6/6
Ejes Temáticos (Unidades de Aprendizaje)	Criterios de Desempeño	Evidencias de Desempeño			Lapso de Ejecución
		Observación Directa	Producto	Conocimiento y Comprensión	
2. ESTRATEGIAS PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO 2.1. Diagnóstico del Cambio y Análisis de Stakeholders 2.2. Herramientas claves en la gestión del cambio en la organización. 2.3. Estrategias claves para la gestión del cambio en la organización. 2.4. Diseño de estrategias de cambio.	2.a. Las necesidades de cambio se identifican en el estado actual y en deseado, basándose en su impacto y viabilidad con datos y evidencias sólidas.	- Identifica los problemas actuales. - presenta razones para el cambio con claridad.	- Documento diagnóstico: que incluya la descripción de la situación actual, las necesidades identificadas y la justificación del cambio.	- Identificación de las necesidades de cambio - Identificación y análisis de Stakeholders.	2
	2.b. El análisis de stakeholders se aplica para identificar los factores internos y externos que influyen en las necesidades y tipos de resistencia al cambio ante posibles escenarios en la organización.	-Utiliza datos y evidencias de calidad en el análisis. -Prioriza las necesidades de cambio relevantes para la organización. - Identifica a los stakeholders relevantes.	- Matriz de análisis de Stakeholders: que detalle los intereses y el poder de impacto	-Tipos de resistencia al cambio (miedo, incertidumbre, pérdida de control, etc.) - Metodologías y herramientas para el diagnóstico y gestión del cambio organizacional.	2
	2.c. Las metodologías y herramientas para el diagnóstico y gestión de cambio se aplican de manera efectiva considerando las necesidades de la organización.	- Analiza los intereses y clasifica.		- Estrategias para abordar la resistencia al cambio.	2

2. Realización o logro del participante				Horas Teórico/Práctico	
Aplica diversas estrategias y herramientas para gestionar el cambio organizacional de manera efectiva.				6/6	
Ejes Temáticos (Unidades de Aprendizaje)	Criterios de Desempeño	Evidencias de Desempeño			Lapso de Ejecución
		Observación Directa	Producto	Conocimiento y Comprensión	
	2.d. Las estrategias de cambio se desarrollan en forma proactiva evaluando su efectividad para reducir la resistencia al cambio.	- Demuestra sensibilidad hacia las necesidades de los stakeholders. - Reconoce las señales de resistencia al cambio. - Comprende las señales que a la resistencia. - Diferencia los tipos de resistencia. - Selecciona las herramientas y metodologías adecuadas. - Aplica las herramientas y metodologías de manera efectiva. - Utiliza las herramientas de diagnóstico de forma apropiada. - Adapta las herramientas a las necesidades de la organización. - Maneja situaciones de resistencia al cambio.	del cambio en la organización. - Diseño de estrategias para abordar la resistencia identificada y los cambios en la organización.	(comunicación, participación, capacitación, etc.) - Diseño de estrategias de cambio.	2

2. Realización o logro del participante					Horas Teórico/Práctico
Aplica diversas estrategias y herramientas para gestionar el cambio organizacional de manera efectiva.					6/6
Ejes Temáticos (Unidades de Aprendizaje)	Criterios de Desempeño	Evidencias de Desempeño			Lapso de Ejecución
		Observación Directa	Producto	Conocimiento y Comprensión	
	2.e. El diseño de estrategias de cambio se ejecuta responsablemente para plantear objetivos claros y medibles alineados con la organización.	- Formula objetivos de cambio claros y alcanzables. - Plantea estrategias de cambio alineadas con la visión y misión de la organización. - Desarrolla un plan de acción factible.			4
Total Horas					12 horas

Estrategias Metodológicas, Didácticas y Pedagógicas		
Estrategias de Enseñanza	Medios Instruccionales	Técnicas Instruccionales
Inicio: - Actividad generadora de información previa. - Análisis de producciones escritas y orales. Desarrollo: - Aprendizaje basado en problemas (ABP). - Análisis de producciones escritas y orales. Cierre: - Aprendizaje basado en problemas (ABP). - Esquemas y mapas: Mapa conceptual.	Recursos y medios instruccionales - Impresos (textos): libros, fotocopias. - Tableros didácticos: pizarra - Materiales visuales: Imágenes fijas proyectables. - Presentaciones e imágenes (Open Office, Power Point). Recursos educativos digitales. - Libro PDF. GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL . =abya_yala - Libro PDF. Diagnóstico y cambio organizacional. Elementos claves autor Denis Proulx.pdf - Libro PDF. https://infolibros.org/pdfview/6273-comportamiento-desarrollo-y-cambio-organizacional-jose-angel-maldonado/ - Video. Estrategias de Gestión del Cambio. https://youtu.be/3U03jT6-RQA	- Discusiones guiadas - Análisis escrito - Exposición. - Asignación de tareas - Ensayo conductual.
Estrategias de aprendizaje		
1) Cognitivas.	El documento diagnóstico se empleará como estrategia al inicio de la clase, para evaluar las necesidades identificadas en la organización y la justificación del cambio, impulsando un proceso de análisis estructurado que permita al participante organizar la información relevante, establecer relaciones causales entre los problemas observados, la necesidad de cambio y fortalecer la comprensión de los factores que impulsan la necesidad de cambio.	
2) Metacognitivas.	La matriz de análisis de stakeholders será empleado para evaluar los intereses y el poder de impacto del cambio en la organización, ya que promueve la reflexión consciente sobre el propio proceso de análisis, identificar a los stakeholders, considerar diferentes perspectivas, cuestionar sus suposiciones iniciales y a calibrar su comprensión sobre cómo los distintos actores pueden influir en el éxito o el fracaso del cambio, conduciendo al participante a una comprensión más profunda de la dinámica organizacional y la gestión de cambio.	
3) Estrategia de regulación de recursos:	El diseño de estrategias se empleará para abordar la resistencia identificada y los cambios en la organización, ya que impulsa un proceso activo de análisis, síntesis y planificación. Al desarrollar estrategias el participante organiza la información sobre las causas de la resistencia al cambio, identifica patrones, relaciones entre la resistencia y los cambios propuestos, el proceso mental de elaboración y conexión de ideas fortalece la comprensión de las dinámicas organizacionales y de como los cambios afectan a los diferentes actores, contribuyendo a consolidar su aprendizaje sobre cómo implementar cambios efectivos en un contexto organizacional específico.	
4) Motivacionales:	Las estrategias estarán centradas en despertar la curiosidad y el interés intrínseco del participante, se conectarán los contenidos con situaciones reales y casos de estudio que reflejen la complejidad y el desafío de gestionar el cambio en organizaciones, simulaciones y juegos de roles que aumenten su participación y compromiso, experimentar los retos de la gestión del cambio de manera práctica, la autoreflexión sobre el progreso personal y la retroalimentación oportuna, resaltar los logros y avances para aumentar la confianza y la motivación transformadora del aprendizaje en una experiencia personal relevante y empoderadora que promueva la aplicación efectiva de las estrategias de gestión del cambio.	

Guía de Evaluación			
Evaluación según su propósito	Técnicas e instrumento	Formas de participación	Ubicación temporal de la evaluación
Tema 2. Estrategias para la gestión del cambio.			
Diagnóstica	a.- Procedimiento: El documento diagnóstico se empleará como estrategia al inicio de la clase, para evaluar las necesidades identificadas en la organización y la justificación del cambio. b.- Técnica: Análisis de producciones escritas y orales. c.- Instrumento: Lista de cotejo	Heteroevaluación.	Inicio
Formativa	a.- Procedimiento: Se establecerán grupos de trabajo para elaborar una matriz de análisis de stakeholders para evaluar los intereses y el poder de impacto del cambio en la organización. b.- Técnica: Análisis de producciones escritas y orales/Aprendizaje basado en problemas (ABP) c.- Instrumento: Lista de cotejo.	Coevaluación	Desarrollo
Sumativa	a.-Procedimiento: Se establecerán grupos de trabajo para realizar el diseño de estrategias para abordar la resistencia identificada y los cambios en la organización. b.- Técnica: Aprendizaje basado en problemas (ABP): Asignación de tareas. c.- Instrumento: Escala numérica.	Autoevaluación/ Heteroevaluación	Cierre
Evidencia de aprendizaje	Aplica diversas estrategias y herramientas para gestionar el cambio organizacional de manera efectiva.		

Mapa de Aprendizaje (Programa de Estudio)

Unidad Curricular	Tipo de Unidad Curricular	Código de la Unidad Curricular
Gestión estratégica para el cambio	Específica /Técnica.	UC3.0031.0520

3. Realización o logro del participante					Horas Teórico/Práctico
Diseña planes de cambio estratégicos, considerando las diferentes etapas y los factores críticos de éxito.					6/10
Ejes Temáticos (Unidades de Aprendizaje)	Criterios de Desempeño	Evidencias de Desempeño			Lapso de Ejecución
		Observación Directa	Producto	Conocimiento y Comprensión	
3.- PLAN ESTRATÉGICO DE CAMBIO.	3.a. Las etapas del plan de cambio se describen coherentemente, considerando los indicadores clave en la evaluación del cambio.	- Describe las etapas del plan de cambio.	- Plan de cambio detallado.	- Etapas del diseño e implementación de un plan de cambio (inicio, planificación, ejecución y seguimiento)	6

3. Realización o logro del participante					Horas Teórico/Práctico
Diseña planes de cambio estratégicos, considerando las diferentes etapas y los factores críticos de éxito.					6/10
Ejes Temáticos (Unidades de Aprendizaje)	Criterios de Desempeño	Evidencias de Desempeño			Lapso de Ejecución
		Observación Directa	Producto	Conocimiento y Comprensión	
3.1. Diseño de plan estratégico para el cambio. 3.2. Implementación del cambio. 3.4. Sostenibilidad del cambio.	3.b. Los factores críticos de éxito se identifican para la implementación del cambio en la organización.	- Establece indicadores clave de éxito del cambio de manera medible.	- Análisis de factores críticos de éxito y sostenibilidad del cambio en la organización.	- indicadores clave para la evaluación del cambio. - factores críticos de éxito para la implementación del cambio. (liderazgo, comunicación, participación, recursos) - Estrategias para la sostenibilidad del cambio.	5
	3.c. La sostenibilidad del cambio se garantiza con estrategias diseñadas e implementadas de forma efectiva.				5
Total Horas					16 horas

Estrategias Metodológicas, Didácticas y Pedagógicas		
Estrategias de Enseñanza	Medios Instruccionales	Técnicas Instruccionales
Inicio Aprendizaje basado en problemas (ABP) Análisis de producciones escritas y orales Desarrollo Aprendizaje basado en problemas (ABP) Cierre Aprendizaje basado en problemas (ABP)	Recursos y medios instruccionales - Impresos (textos): libros, fotocopias. - Tableros didácticos: pizarra - Materiales visuales: Imágenes fijas proyectables. - Presentaciones e imágenes (Open Office, Power Point). Recursos educativos digitales. - Libro PDF. GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL . =abya_yala - Libro PDF. Diagnóstico y cambio organizacional. Elementos claves autor Denis Proulx.pdf - LibroPDF. https://infolibros.org/pdfview/6273-comportamiento-desarrollo-y-cambio-organizacional-jose-angel-maldonado/ - Video. Plan estrategico de la empresa y elección de su estrategias. https://youtu.be/R_eNtRGzvcw	- Discusiones guiadas - Asignación de tareas. - Exposición - Ensayo conductual.
Estrategias de aprendizaje		
1) Cognitivas.	El plan de cambio se empleará para evaluar las etapas de diseño e implementación de un plan de cambio y los indicadores clave para la evaluación del cambio, ya que exige un proceso de análisis y síntesis estructurado, permitiendo al participante organizar la información sobre cada proceso, identificar las actividades clave, establecer relaciones causales entre las acciones propuestas y los resultados esperados, fortalecer la comprensión de la complejidad de la gestión del cambio, permitiendo una visión integral de la relación entre las diferentes etapas y sus respectivos indicadores para promover la comprensión profunda y sistemática de la gestión del cambio en todas sus fases.	
2) Metacognitivas.	El análisis se empleará como estrategia de aprendizaje para evaluar los factores críticos de éxito y sostenibilidad del cambio en la organización, ya que fomenta la reflexión consciente sobre el propio proceso de comprensión, implica planificar como abordar el análisis, verificar la coherencia de la información procesada y la validez de las conclusiones, analizar críticamente los factores que influyen en el éxito o fracaso de un cambio y reflexionar sobre el propio proceso de aprendizaje, el participante no solo mejora sus habilidades analíticas, sino que desarrolla una comprensión más profunda sobre la gestión del cambio y su sostenibilidad en el largo plazo.	
3) Estrategia de regulación de recursos:	Se les asignarán a los participantes ejercicios prácticos orientados a evaluar el diseño de estrategias para la sostenibilidad del plan de cambio, el análisis crítico y la selección y uso herramientas adecuadas, para mantener la concentración y la habilidad para adaptar las estrategias a los desafíos y cambios del contexto organizacional, permitiendo al participante mejorar su capacidad para crear estrategias efectivas de sostenibilidad, transformando el diseño estratégico en un proceso de aprendizaje que potencia la eficacia y la viabilidad del plan de cambio.	
4) Motivacionales:	Las estrategias motivacionales estarán enfocadas en conectar el plan estratégico de cambio con los objetivos profesionales y aspiraciones del participante, resaltar la gestión efectiva del cambio como impulso para su desarrollo y crecimiento en la organización, el uso de casos de estudio y simulaciones que permitan aplicar sus conocimientos en situaciones reales para aumentar su compromiso y motivación, fomentar la autonomía mediante la retroalimentación, promover la colaboración y el trabajo en equipo, crear un ambiente de apoyo y crecimiento con la capacidad de influir positivamente en los procesos de cambio y aplicar sus habilidades en la gestión estratégica de cambio.	

Guía de Evaluación			
Evaluación según su propósito	Técnicas e instrumento	Formas de participación	Ubicación temporal de la evaluación
Tema 3. Plan estratégico de cambio.			
Diagnóstica	a.- Procedimiento: El plan de cambio se empleará para evaluar las etapas de diseño e implementación de un plan de cambio y los indicadores clave para la evaluación del cambio. b.- Técnica: Aprendizajes basado en problemas (ABP). Asignación de tareas, exposición. c.- Instrumento: Lista de cotejo	Heteroevaluación.	Inicio
Formativa	a.- Procedimiento: Se establecerán grupos de trabajo para elaborar un análisis como estrategia de aprendizaje para evaluar los factores críticos de éxito y sostenibilidad del cambio en la organización. b.- Técnica: Aprendizaje basado en problemas (ABP), asignación de tareas. c.- Instrumento: Lista de cotejo.	Coevaluación	Desarrollo
Sumativa	a.- Procedimiento: Se les asignarán a los participantes ejercicios prácticos orientados a evaluar el diseño de estrategias para la sostenibilidad del plan de cambio, el análisis crítico y la selección y uso herramientas adecuadas, para mantener la concentración y la habilidad para adaptar las estrategias a los desafíos y cambios del contexto organizacional, b.- Técnica: Aprendizajes basados en problemas (ABP). Asignación de tareas. c.- Instrumento: Escala numérica.	Autoevaluación/ Heteroevaluación	Cierre
Evidencia de aprendizaje	Diseña planes de cambio estratégicos, considerando las diferentes etapas y los factores críticos de éxito.		

RECURSOS Y ESPACIOS DE FORMACIÓN Y AUTOFORMACIÓN PRODUCTIVA				
Denominación de la Unidad Curricular	Modalidad de formación y autoformación productiva		Código de unidad curricular	Nº de participantes
Gestión estratégica para el cambio	Presencial		UC3.0031.0520	20
DESCRIPCIÓN				
Materiales	Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones	
Hojas blanca tipo carta	1	Resma		
Lápices de grafito	2	Cajas		
Bolígrafos	2	Unidad		
Carpeta Manila	20	Unidad		
Marcadores permanentes de diferentes colores	20	Unidad		
Papel Bond	40	Unidad		
Equipos	Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones	
Proyector	1	Unidad		
Equipo Multimedia	1	Unidad		
Programas (software)/Aplicaciones	Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones	
Programas de Ofimática			Writer, doc, ppt, Impress	
Lector de PDF				
Aplicación para presentaciones multimedia			PPT, Canva, Genially, entre otros	
Reproductor de video				
Herramientas	Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones	
Pizarra acrílica	1	Unidad		
Borrador de pizarra acrílica	1	Unidad		
Maquinarias	Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones	
Instrumentos	Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones	
Equipos de Seguridad e Higiene	Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones	
Extintor de incendios	1	Unidad		
Kit de primeros auxilios				
Infraestructura requerida del espacio de formación y autoformación, productiva (aulas/talleres/entidades de trabajo)				
Características del espacio de formación y autoformación productiva	• Infraestructura Adecuada • Buena ventilación • Buena iluminación • Mobiliario adecuado			

Dimensiones del espacio físico (m²)	Acceso a Internet		Conexión de red		Audio		Video	
75 mtrs2	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	X		X		X		X	
Mobiliario		Cantidad	Unidad de Medida	Especificaciones				
Sillas		25	Unidad					
Mesas		25	Unidad					
Carteleras		1	Unidad					
Pizarra acrílica		1	Unidad					
Capacidad instalada del espacio (número)								
Mínima	Máxima							
12	25							
Saldo Productivo de la formación y autoformación productiva								
Evidencias de Producto (Resultado de Aprendizaje)			Campo de Aplicación					
Aplica herramientas y estrategias para implementar procesos de cambio organizacionales exitosos, demostrando habilidad y adaptación para analizar los cambios del entorno y evaluando el impacto de sus acciones.			➤ Comunidad organizada. ➤ C.F.S, unidades educativas. ➤ Entidades de trabajo públicas y privadas.					

COLECTIVO DE LA MESA DE EVALUACIÓN, CONSTRUCCIÓN Y DESARROLLO CURRICULAR PERMANENTE				
Rol	Nro.	Nombre y Apellido	Dependencia / Unidad	Nivel de Formación
COORDINACIÓN GENERAL	01	Norilsa Méndez	Formación Profesional	Lcda. Contaduría
	02	Mariela Araguache	Unidad de Currículo y Didáctica	Msc. Gerencia Educativa
APOYO TÉCNICO (CONOCEDORES DEL ESTADO DEL ARTE)	04	Lismar Torres	Programa Formación en empresa	Lcda Administración de Personal.
	06	Marco Adriano Muñoz.	Empresa Consilium, Asesores de Bienestar.	Msc. Orientación de la conducta. Dr. en Educación.
SISTEMATIZACIÓN DE LA UNIDAD CURRICULAR	08	Mariela Araguache	Unidad de Currículo y Didáctica	Msc. Gerencia Educativa
	09	Cruz España	Unidad de Currículo y Didáctica	T.S.U. en Diseño Grafico

Nº	Tutor Nacional del Proyecto de Formación y Autoformación Productiva	Revisado por	Fecha de Revisión
1	Beatriz Sequera Meléndez	Liz Marcano	

RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES

TEMA 1	IDENTIFIQUE LOS RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES
Gestión del cambio	• Libro PDF. Gestión del cambio organizacional https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1442&context=abya_yala • Libro .file:///tmp/mozilla_newuser0/09.Diagnosticoycambiorganizacional.Elementosclavesautor Denis Proulx.pdf • Libro PDF. https://infolibros.org/pdfview/6273-comportamiento-desarrollo-y-cambio-organizacional-jose-angel-maldonado/ • Video. Los 8 pasos de Koter-Gestión del cambio.https://youtu.be/IMf_L0ybonA • Video. Modelo de cambio de Lewin- gestión de cambio organizacional.https://youtu.be/gKuuLkSjISw
TEMA 2	IDENTIFIQUE LOS RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES
Estrategias para la gestión del cambio.	• Libro PDF. Gestión del cambio organizacional https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1442&context=abya_yala • Libro .file:///tmp/mozilla_newuser0/09.Diagnosticoycambiorganizacional.Elementosclavesautor Denis Proulx.pdf • Libro PDF. https://infolibros.org/pdfview/6273-comportamiento-desarrollo-y-cambio-organizacional-jose-angel-maldonado/ • Video. Estrategias de Gestión del Cambio.https://youtu.be/3U03jT6-RQA
TEMA 3	IDENTIFIQUE LOS RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES
Plan estratégico del cambio.	• Libro PDF. Gestión del cambio organizacional https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1442&context=abya_yala • Libro .file:///tmp/mozilla_newuser0/09.Diagnosticoycambiorganizacional.Elementosclavesautor Denis Proulx.pdf • Libro PDF. https://infolibros.org/pdfview/6273-comportamiento-desarrollo-y-cambio-organizacional-jose-angel-maldonado/ • Video. Plan estrategica de la empresa y elección de su estrategias.https://youtu.be/R_eNtRGzvcw

REFERENCIAS RECOMENDADAS

- Zimmermann, A. (2000). *Gestión del cambio organizacional: Caminos y herramientas (2a ed.)*. Quito, Ecuador: Ediciones Abya-Yala.
- Proulx, D. (2014). *Diagnóstico y cambio organizacional: Elementos claves*. Proyecto «Fortalecimiento de los Gobiernos Regionales para el Desarrollo Social y Económico en el Norte del Perú» ProGobernabilidad.
- Maldonado, J. A. (s.f.). *Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional*.
- Rimbau Gilabert, E. (s.f.). *La resistencia al cambio (PID_00181795)*. Universitat Oberta de Catalunya.