**Universidad del Valle**



**Facultad de Ciencias de la Administración**

**Departamento de Administración y Organizaciones**

ADMINISTRACIÓN PARA EL CAMBIO

DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

Busca analizar y comprender el cambio en las organizaciones contemporáneas de trabajo para incentivar su desarrollo y promoción en aras de adquirir insumos para la toma de decisiones estratégicas y el trabajo en equipo.

**Código:** 801184M

**Créditos:** Dos (2)

**Tipo de Asignatura:** AP: Asignatura de la Profesión

**Componente:** CSO: Científico - Social

**Prerrequisito:** Trabajo en Equipos (Aprobado)

**Habilitable:** Sí

**Validable:** Sí

Justificación

Adentrados en el siglo XXI, las ciencias de la organización han venido presenciando cambios significativos en el mundo de los negocios, invitando a replantear estrategias de gestión de personas, para afrontar los desafíos económicos propios de la época. Estas nuevas realidades, influenciadas en parte por el desarrollo tecnológico y las nuevas reconfiguraciones de los poderes político-económicos a escala global desde finales del siglo pasado, exigen al profesional en Administración de Empresas, una comprensión de por qué y cómo cambian las organizaciones, en aras de adquirir insumos para la toma de decisiones estratégicas.

Objetivo General

Ofrecer elementos analíticos para la comprensión del cambio en organizaciones contemporáneas de trabajo.

Objetivos Específicos

* Brindar un panorama teórico básico, sobre lo planteado por algunas escuelas de pensamiento, para la comprensión del cambio en las organizaciones, así como para la gestión de las mismas.
* Propiciar un espacio de reflexión crítica acerca de lo que implica para las personas en las organizaciones, implementar procesos de cambio planeado.
* Facilitar algunas herramientas metodológicas básicas para la formulación de estudios sobre procesos de cambio en las organizaciones.

Método Pedagógico

El estudiante forma parte activa de su proceso de aprendizaje llevando a cabo un trabajo investigativo empírico, basándose en una organización existente con un mínimo de 20 años de trayectoria. El propósito consiste en reconstruir cuales y de qué modo, se han producido los grandes cambios en la organización elegida, deduciendo las lecciones fundamentales, para quizás, proponer alguna línea estratégica de acción. Para ello, los estudiantes deberán acudir a alguna de las teorías vistas a lo largo del curso. En cada sesión el docente aclarará los planteamientos teórico-conceptuales, partiendo de las lecturas (artículos ó capítulos de libros) previamente asignadas. En ese sentido, se espera que el estudiante llegue al aula con reflexiones claras (o inquietudes) sobre el tema programado.

Evaluación

* Asistencia, talleres 30%
* Exposiciones de casos 10%
* Primer parcial 20%
* Segundo parcial 20%
* Trabajo final 20%

Bibliografía

* Chin, R. & Benne, K. (1976). Estrategias generales para realizar cambios en sistemas humanos. En: French, W; Bell, C. & Zawacki, R. (2007). Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio. México. McGraw-Hill.
* De Freitas, M. (2011). A questão da cultura estrangeira. En: Davel, E. & Vergara, S. (2001). Gestão com pessoas e subjetividade. São Paulo. Editora Atlas.
* French, W; Bell, C. & Zawacki, R. (2007). Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio. México. McGraw-Hill.
* García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. En: Cuadernos de Administración número 42. Disponible en: <http://cuadernosadm.univalle.edu.co/Articulos/42-Cuadernos\_de\_Administracion\_%28diciembre-2009%29/42-%2803%29\_Clima\_organizacional\_y\_su\_diagnostico...%28Monica\_Garcia\_Solarte%29.pdf>
* Jones, G. (2008). Teoría organizacional: diseño y cambio en las organizaciones. - 5 ed. México: Pearson Educación, 2008.
* Lewin, K. (1951). Enfoque de campo: cultura y vida en grupo como procesos cuasi estacionarios. Y Fox, W. (1995). Principios y lineamientos de los sistemas socio-técnicos: pasado y presente. En: French, W; Bell, C. & Zawacki, R. (2007). Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio. México. McGraw-Hill.
* Murillo, G; González, C; & García, M. (2011). *Cambio institucional y organizacional, perspectivas teóricas para el análisis*. Cali. Programa Editorial Universidad del Valle. Capítulos 2 Y 3.
* Murillo, G; González, C; & Perdomo, G. (2010). *Gestión, poder, innovación y estrategias en las organizaciones*. Cali. Programa Editorial Universidad del Valle.
* Nielsen, W; Nykodym, N. & Brown, D. (1991). Ética y cambio organizacional. En: French, W; Bell, C. & Zawacki, R. (2007). Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio. México. McGraw-Hill.
* Schein, E. (1990). Cultura organizacional. En: French, W; Bell, C. & Zawacki, R. (2007). Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio. México. McGraw-Hill.
* French, W. & Bell, C. (2007). Historia del desarrollo organizacional. En: French, W; Bell, C. & Zawacki, R. (2007). Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio. México. McGraw-Hill.

Contenido

Sesión 1: Introducción

**Temáticas de la sesión:**

* Presentación del curso y conformación de grupos de trabajo.
* El docente explica los alcances del curso y los acuerdos mínimos de trabajo. Aquí se anuncia la disposición de la las lecturas y de las pautas del trabajo final así como de otras actividades en el campus virtual.

Sesión 2: Concepto e historia del desarrollo Organizacional

**Temática de la sesión:**

* Concepto e historia del desarrollo Organizacional

**Lectura Obligatoria:**

* French, W. & Bell, C. (2007). Historia del desarrollo organizacional. En: French, W; Bell, C. & Zawacki, R. (2007). Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio. México. McGraw-Hill.

**Lectura recomendada:**

* Van de Ven, A. & Scott, M. (1995). Explaining Development and Change in Organizations. The Academy of Management Review  
  Vol. 20, No. 3 pp. 510-540 Disponible en: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/258786?uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21100648396836>

Sesión 3: El cambio social en sistemas humanos

**Temática de la sesión:**

* El cambio social en sistemas humanos

**Lectura Obligatoria:**

* Chin, R. & Benne, K. (1976). Estrategias generales para realizar cambios en sistemas humanos. En: French, W; Bell, C. & Zawacki, R. (2007). Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio. México. McGraw-Hill.

**Lectura recomendada:**

* Collins, D. (1996). New paradigms for change? Theories of organization and the organization of theories. Journal of Organizational Change Management, Vol. 9 No. 4.

Sesión 4: Ética y cambio organizacional

**Temática de la sesión:**

* Ética y cambio organizacional

**Lectura Obligatoria:**

* Nielsen, W; Nykodym, N. & Brown, D. (1991). Ética y cambio organizacional. En: French, W; Bell, C. & Zawacki, R. (2007). Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio. México. McGraw-Hill.

**Lectura recomendada:**

* Berman, M. (1991). Todo lo sólido se desvanece en el aire: la experiencia de la modernidad. Colombia. Siglo Veintiuno Editores. Capítulo 1

Sesión 5: Teorías clásicas del cambio y el Desarrollo Organizacional I

**Temática de la sesión:**

* Teorías clásicas del cambio y el Desarrollo Organizacional I

**Lectura Obligatoria:**

* Lewin, K. (1951). Enfoque de campo: cultura y vida en grupo como procesos cuasi estacionarios. Y Fox, W. (1995). Principios y lineamientos de los sistemas socio-técnicos: pasado y presente. En: French, W; Bell, C. & Zawacki, R. (2007). Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio. México. McGraw-Hill.

**Lectura recomendada:**

* Rodriguez, A. (1979). Cambio de actitudes. En Rodriguez A. (1979). Psicología Social. México. Trillas.

Sesión 6: Teorías clásicas del cambio y el Desarrollo Organizacional II

**Temática de la sesión:**

* Teorías clásicas del cambio y el Desarrollo Organizacional II

**Lectura Obligatoria:**

* Schein, E. (1990). Cultura organizacional. En: French, W; Bell, C. & Zawacki, R. (2007). Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio. México. McGraw-Hill.

**Lectura recomendada:**

* Frassa, J. (2011). Cultura organizacional: conceptualizaciones y metodologías detrás de un concepto complejo. *Dirección y Organización*, Núm. 44, Julio 2011. Disponible en: <http://www.revistadyo.com/index.php/dyo/article/viewFile/371/393>

Sesión 7:

**Temática de la sesión:**

* Primer Examen Parcial

Sesión 8: Teorías contemporáneas del cambio I

**Temática de la sesión:**

* Neoinstitucionalismo

**Lectura Obligatoria:**

* Murillo, G; González, C; & García, M. (2011). *Cambio institucional y organizacional, perspectivas teóricas para el análisis*. Cali. Programa Editorial Universidad del Valle. Capítulos 2 Y 3.

**Lectura recomendada:**

* Martínez, C. (2002). Neoinstitucionalismo y Teoría de Gestión. *INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales*. 19 enero - junio. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/818/81801902.pdf>

Sesión 9: Teorías contemporáneas del cambio II

**Temática de la sesión:**

* Gestión e innovación

**Lectura Obligatoria:**

* Murillo, G; González, C; & Perdomo, G. (2010). *Gestión, poder, innovación y estrategias en las organizaciones*. Cali. Programa Editorial Universidad del Valle. Capítulo 1.

**Lectura recomendada:**

* Rojot, J. (1998).Fundamentos teóricos del poder: desde los orígenes del neoinstitucionalismo a un individualismo metodológico complejo. *INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales*. 12 julio - diciembre. Disponible en: <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/viewFile/24020/24660>

Sesión 10: Teorías contemporáneas del cambio III

**Temática de la sesión:**

* Estrategia, aprendizaje y poder

**Lectura Obligatoria:**

* Murillo, G; González, C; & Perdomo, G. (2010). *Gestión, poder, innovación y estrategias en las organizaciones*. Cali. Programa Editorial Universidad del Valle. Capítulo 2.

**Lectura recomendada:**

* Enríquez, A (2007). La Significación en la Cultura. Concepto base para el Aprendizaje Organizacional. Universitas Psychologica. Universidad Javeriana Bogotá, 6 (1), p.155 –162. Disponible en: <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V6N113.pdf>

Sesión 11: Revisión de avances en el trabajo final

**Temática de la sesión:**

* Avances sobre trabajos finales.
* Cada grupo de estudiantes expone acerca del caso que han venido estudiando en miras de realizar el trabajo final. Para esto es importante que hayan leído desde el inicio del curso las pautas para elaborar este trabajo. El docente y los demás compañeros de clase realizan comentarios y aportes a cada grupo expositor. Se anexa documento: *Pautas para el trabajo Final*

Sesión 12: Encuestas y estudios de clima organizacional

**Temática de la sesión:**

* Encuestas y estudios de clima organizacional

**Lectura Obligatoria:**

* García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. En: Cuadernos de Administración número 42. Disponible en: <http://cuadernosadm.univalle.edu.co/Articulos/42-Cuadernos_de_Administracion_%28diciembre-2009%29/42-%2803%29_Clima_organizacional_y_su_diagnostico...%28Monica_Garcia_Solarte%29.pdf>

**Lectura recomendada:**

* Bowers, D. & Franklin, J. (1972). Desarrollo guiado por encuestas: el uso de mediciones de recursos humanos en el cambio organizacional. En: French, W; Bell, C. & Zawacki, R. (2007). Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio. México. McGraw-Hill.

Sesión 13: Abordajes cualitativos, diversidad y cambio cultural

**Temática de la sesión:**

* Abordajes cualitativos, diversidad y cambio cultural

**Lectura Obligatoria:**

* De Freitas, M. (2011). A questão da cultura estrangeira. En: Davel, E. & Vergara, S. (2001). Gestão com pessoas e subjetividade. São Paulo. Editora Atlas.

**Lectura recomendada:**

* Martin, J. (1992). Cultures in organizations: Three perspectives. New York: Oxford Univesity Press.

Sesiones 14 y 15: Estudios de casos

**Temática de la sesión:**

* Estudios de casos
* Cada grupo de estudiantes expone un caso de cambio organizacional documentado en alguno de los dos libros relacionados a continuación. En la siguiente sesión, cada grupo entregará un informe de exposición que incluya una breve síntesis del caso presentado así como los aportes, comentarios o inquietudes surgidos en la clase por parte de los demás compañeros así como del docente.

**Lecturas Obligatorias:**

* French, W; Bell, C. & Zawacki, R. (2007). Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio. México. McGraw-Hill.
* Jones, G. (2008). Teoría organizacional: diseño y cambio en las organizaciones. - 5 ed. México: Pearson Educación, 2008

Sesión 16:

**Temática de la sesión:**

* Segundo parcial Examen Parcial