
	GESTIÓN DE CAMBIOS	RCDI Ed.: 5, v.:1, Fecha: AGOSTO 2017 Curso: 2018-2019 Página 1 de 2 Responsable: Dirección
1.1. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO		1.1.2. Plan de Gestión	

COORDINACIÓN	UNED	Centro Asociado	PROCESO
	-	Dirección	Plan de Gestión
AMBITO DE APLICACIÓN	Cambios que suponen una transformación sustancial de la cultura, organización, sistemas de trabajo y/o uso de recursos		
OBJETIVO	Tener éxito en la asimilación e implantación de cambios internos, con la participación de las personas implicadas		

Indicadores de funcionamiento			
	Actividad	Rendimiento	Percepción
Clave		Logro de objetivos de cambio	Satisfacción del Patronato con el cambio
Clientes	Servicios afectados por el cambio	Coste de tiempo del cambio	Satisfacción de los clientes con el servicio cambiado
Proceso	Cumplimiento del Plan de cambio	Coste económico del cambio	
Personas	Nº de personas implicadas		Satisfacción de las personas con el cambio

	DOCUMENTOS
Análisis	<p>Decisión y delimitación del ámbito de cambio ↘</p> <p>Valorar momento oportuno</p> <p>ANALIZAR LAS VARIABLES INTERNAS que intervienen en el cambio: Facilidades, obstáculos, resistencias y motivaciones</p> <p>ANALIZAR REQUISITOS EXTERNOS, experiencias y apoyos relacionados con el cambio</p>
Planificar	<p>SELECCIONAR LÍDER del proceso de cambio. Clarifica su rol y competencias fundamentales. Dirección asumir compromiso de apoyo.</p> <p>PLANIFICAR EL PROYECTO de cambio: objetivos, personas, recursos, tiempos, actividades, información, seguimiento y validación. Si procede, diseñar experiencia de prueba y posteriormente su generalización.</p> <p>Establecer DIRECTRICES para la información y aplicación del cambio a nivel organizativo, de equipos y personas</p>
Comunicar	<p>PRESENTAR y validar en el Patronato del Centro</p> <p>COMUNICAR a las partes interesadas (Consejo de Centro Claustro, Comunidad Universitaria). Incluir mensaje estratégico (marketing) (necesidad y urgencia) y operativo (asequible y beneficioso).</p>
Acción	<p>ABORDAR RESISTENCIAS/INERCIAS iniciales para mejorar disposición al cambio</p> <p>ORGANIZAR el Centro para el cambio (ej. formación, compras, espacios, turnos, etc..)</p> <p>Realizar el CAMBIO INICIAL bajo supervisión y apoyo directo de Dirección</p> <p>DESARROLLAR el cambio delegando a los responsables implicados</p>
Valoración, ajuste e integración	<p>VALORAR EFICACIA y eficiencia de la nueva situación</p> <p>Realizar los AJUSTES oportunos</p> <p>DIMENSIONAR el cambio a toda la organización</p> <p>INTEGRAR las variables de cambio en los procesos habituales de trabajo</p> <p>VALORAR INTEGRACIÓN, transformación y resultados finales</p>

1.1. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO**1.1.2. Plan de Gestión**

RECONOCER a las personas implicadas

Presentar INFORME de acciones y resultados al Patronato