

	GESTIÓN DE CAMBIOS IMPORTANTES	ICDI
		Ed.: 7, V.:1 Fecha: DICIEMBRE 2020 Curso: 2020-2021 Página 1 de 2 Responsable: Directora
1.1. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO		1.1.2. Plan de gestión

COORDINACIÓN	UNED	Centro Asociado	PROCESO
	-	Dirección	Plan de Gestión
ÁMBITO 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 de Órgano Rector 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

	DIRECTRICES	DOCUMENTOS
	Decisión y delimitación del ámbito de cambio ↘	
Análisis	<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>	Ficha análisis de cambio
Planificar	<p>SELECCIONAR LÍDER del proceso de cambio. Clarificar su rol y competencias fundamentales</p> <p>PLANIFICAR EL PROYECTO de cambio: objetivos, personas, recursos, tiempos, actividades, información, seguimiento y validación. Si procede, diseñar prueba piloto y generalización.</p> <p>Establecer DIRECTRICES para la información y aplicación del cambio a nivel organizativo, de equipos y personas</p>	Plan de cambio
Comunicar	<p>PRESENTAR y validar en el ÓRGANO RECTOR del Centro</p> <p>COMUNICAR a las partes interesadas (Claustro, PAS, UNED, etc.). Incluir mensaje estratégico (necesidad y urgencia) y operativo (asequible y beneficioso).</p>	Informe de presentación
Acción	<p>ABORDAR RESISTENCIAS 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 directa de Dirección</p> <p>DESARROLLAR el cambio delegando en los responsables implicados</p>	
> ∞	VALORAR EFICACIA y eficiencia de la nueva situación	Informe de valoración



GESTIÓN DE CAMBIOS IMPORTANTES

ICDI

Ed.: 7, V.:1 Fecha: DICIEMBRE 2020

Curso: 2020-2021

Página 2 de 2

Responsable: Directora

1.1. PLANIFICACIÓN Y LIDERAZGO

1.1.2. Plan de gestión

Realizar los AJUSTES oportunos

DIMENSIONAR el cambio a toda la organización

INTEGRAR las variables de cambio en los procesos habituales de trabajo

Directrices de
procesos

VALORAR INTEGRACIÓN, transformación y resultados finales

RECONOCER a las personas implicadas

Presentar INFORME de acciones y resultados AL ÓRGANO RECTOR