

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



ACUERDO No. 035
31 de octubre de 2025

*Por el cual se aprueba el Diplomado en **Gestión del Cambio para la Transformación Empresarial**, para ser ofrecido por la Universidad La Gran Colombia, Seccional Armenia, a través de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, en la modalidad presencial.*

EL CONSEJO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

En ejercicio de las funciones previstas en el numeral 2 del artículo 28 de los Estatutos, ratificados por la Resolución 021955, expedida por el Viceministerio de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional, el 18 de noviembre del 2021, y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia garantiza la autonomía universitaria y establece que las universidades podrán darse sus directrices y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la Ley.

Que la Ley 30 de 1992 desarrolla los alcances de la autonomía universitaria y regula la educación superior en los aspectos generales de los programas académicos.

Que en el Decreto 1075 de 2015 compiló y racionalizó las normas de carácter reglamentario del sector educación.

Que de conformidad con el numeral 2 del artículo 28 de los Estatutos de la Universidad, le corresponde al Consejo Académico "*Acordar los programas académicos o planes de estudio, los proyectos de investigación y las actividades de extensión*".

Que la Universidad La Gran Colombia, Seccional Armenia, contempla entre los requisitos para optar al título profesional la realización de un Diplomado Opción de Grado, estructurado con los elementos académicos para tal fin.

Que La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Seccional Armenia, a través de su Decanatura, puso en consideración del Consejo Académico el Diplomado en Gestión del Cambio para la Transformación Empresarial, como opción de grado, en la modalidad presencial y

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



presencial mediada por las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Que la Universidad La Gran Colombia, Seccional Armenia, consciente de la importancia de abrir espacios académicos para discutir y profundizar en temas de gran relevancia y fundamento para el desarrollo de la sociedad, propone realizar un Diplomado en **Gestión del Cambio para la Transformación Empresarial**.

Que la Universidad La Gran Colombia, Seccional Armenia, a través de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales ofrecerá a la comunidad académica en general y a los interesados el Diplomado en **Gestión del Cambio para la Transformación Empresarial**, que también puede ser cursado por estudiantes de la Universidad como requisito para optar al título profesional, certificando las 160 horas y la presentación de un producto final del diplomado, preparado con base en el estudio de un proyecto aplicado y desarrollado por cada estudiante o en equipo máximo de 2 personas, evaluado con una calificación mínima de 3.8 sobre 5.0.

Que el Diplomado promueve el conocimiento requerido en el medio laboral para fortalecer las capacidades y las competencias de los profesionales.

Que la Universidad La Gran Colombia tiene como función primordial en la sociedad generar el conocimiento y aportar al desarrollo sostenible y socialmente responsable.

Que la iniciativa de proponer el Diplomado en **Gestión del Cambio para la Transformación Empresarial** fue considerada en el Consejo de Facultad según acta número 04 del 03 de octubre de 2025 de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Que, con fundamento en lo expuesto, los soportes documentales y las consideraciones del Consejo Académico, se

A C U E R D A

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el Diplomado en **Gestión del Cambio para la Transformación Empresarial**, en modalidad presencial, para ser ofrecido a los estudiantes como opción de grado, a la comunidad académica en general y a los interesados. La presencialidad podrá ser mediada por las tecnologías de la información y las comunicaciones



ARTÍCULO SEGUNDO: Aprobar la siguiente estructura del Diplomado en **Gestión del Cambio para la Transformación Empresarial** con una intensidad horaria de ciento veinte (120) horas en educación continuada o ciento sesenta (160) horas como opción de grado, en seis (6) módulos, así:

Módulo	Desarrollo conceptual	Consultiva-Estudios de caso y Experiencias reales	Producción	Intensidad Horaria
	Contenido	Contenidos	Contenidos	
1. La Dinámica del cambio	<div>1. Fundamentos de la cultura organizacional.</div> <div>2. Herramientas estratégicas para la gestión organizacional.</div>	<div>1.1 Definición y componentes de la cultura organizacional, definición de "Qué es el cambio"</div> <div>1.2 Importancia y definición de la cultura en el desempeño organizacional.</div> <div>1.3 Relación entre cultura y cambio organizacional.</div> <div>1.4 ¿Por qué nos comportamos como nos comportamos?</div> <div>2.1 Análisis DOFA y su aplicación en la gestión organizacional.</div> <div>2.2 Análisis PESTEL y su relevancia en la planeación estratégica.</div> <div>2.3 Modelo de las cinco fuerzas de Porter en entornos de transformación.</div>	<div>• Elaboración de un mapa conceptual sobre las principales herramientas y metodologías utilizadas para la Gestión del Cambio, tanto tradicionales como ágiles.</div> <div>• Diagnóstico sobre la necesidad de cambio en una organización seleccionada.</div> <div>• Participación en debates y foros en línea.</div>	20
2. Conocimientos y habilidades	<div>1. Fundamentos del liderazgo en el cambio organizacional.</div>	<div>1.1 Características psicológicas y culturales (colectivismo, manejo del duelo, respeto a la autoridad).</div> <div>1.2 Influencia de la familia y tradiciones y</div>	<div>• Informe de análisis de cultura organizacional basado en una empresa real seleccionada.</div>	20



Módulo	Desarrollo conceptual	Consultiva-Estudios de caso y Experiencias reales	Producción	Intensidad Horaria
	Contenido	Contenidos	Contenidos	
3. Transformación organizacional	2. Inteligencia Emocional y Resiliencia para la gestión del cambio.	su impacto en procesos de cambio. 1.3 Relación entre cultura y transformación. 2.1 Análisis del temor a la pérdida de estabilidad. 2.2 Diferencias culturales en la percepción del cambio en Latinoamérica. 2.3 Manifestaciones de resistencia en la transformación.	<ul style="list-style-type: none">Desarrollo de una estrategia para gestionar la resistencia al cambio.	
	3. Comunicación para acompañar el cambio en la organización.	3.1 Estrategias para promover la innovación continua y la mejora de procesos. 3.2 Creación de una cultura organizacional orientada al aprendizaje y a la sostenibilidad. 3.3 Involucramiento de todos los niveles en la toma de decisiones para el cambio. 3.4 ¿Cómo medir la cultura?	<ul style="list-style-type: none">Entrevista con un líder de cambio organizacional en una empresa reconocida	
3. Transformación organizacional	1. Modelos clásicos de cambio.	1.1 Modelo de Lewin: descongelar, cambiar y recongelar. 1.2 Modelo de Kotter: 8 pasos para la transformación.	<ul style="list-style-type: none">Elaboración de una infografía con los principales modelos de cambio y desarrollo organizacional.	20

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



Módulo	Desarrollo conceptual	Consultiva-Estudios de caso y Experiencias reales	Producción	Intensidad Horaria
	Contenido	Contenidos	Contenidos	
4. Innovación y tecnología para el cambio	2. Implementación estratégica de proyectos de transformación.	1.3 Modelo de Bridges: transiciones y gestión del ciclo emocional. 2.1 Gestión de proyectos y su importancia en el cambio organizacional. 2.2 Adaptabilidad organizacional y estrategias de mitigación de riesgos. 2.3 Gestión de recursos clave en los proyectos de transformación organizacional: tiempo, personas y tecnología.	<ul style="list-style-type: none">• Simulación de una mesa de crisis organizacional con toma de decisiones en tiempo real.	
	3. Evaluación y sostenibilidad del cambio estratégico.	3.1 Indicadores de desempeño en la implementación de procesos de transformación organizacional 3.2 Cultura organizacional y resistencia al cambio. 3.3 Modelos de mejora continua y gestión del aprendizaje.		
4. Innovación y tecnología para el cambio	1. Panorama Global de la Innovación.	1.1. Tendencias emergentes: Inteligencia artificial, automatización, análisis de grandes volúmenes de datos, Internet de las cosas, Blockchain.	<ul style="list-style-type: none">• Diseño y presentación de una estrategia de cambio organizacional innovadora, alineada con una o más tendencias tecnológicas, aplicable	



Módulo	Desarrollo conceptual	Consultiva-Estudios de caso y Experiencias reales	Producción	Intensidad Horaria
	Contenido	Contenidos	Contenidos	
	<div>2. Gestión de la Innovación en Entornos de Cambio</div> <div>3. Modelos y Metodologías ágiles aplicados al cambio.</div> <div>4. Estrategias de Cambio para el Crecimiento Empresarial.</div>	<div>1.2. Transformación digital y su impacto en el comportamiento organizacional</div> <div>2.1. Cultura de innovación y liderazgo adaptativo.</div> <div>2.2. Modelos de innovación abierta y colaborativa.</div> <div>2.3. Herramientas para la gestión de la innovación y el cambio (Design Thinking, Lean Startup, Agile).</div> <div>3.1 Lean Change Management: principios y prácticas.</div> <div>3.2 Metodologías ágiles (Scrum y Kanban) en la gestión del cambio.</div> <div>3.3 Herramientas y técnicas ágiles: tableros Kanban, retrospectiva y ciclos iterativos.</div> <div>4.1. Diagnóstico del estado actual de innovación en la empresa.</div> <div>4.2. Diseño de rutas estratégicas de cambio: corto, mediano y largo plazo.</div> <div>4.3. herramientas Power BI, Tableau, Zapier, Airtable, Google Data Studio, Make.</div>	<div>inmediatamente en el contexto empresarial.</div>	<div>20</div>

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



Módulo	Desarrollo conceptual	Consultiva-Estudios de caso y Experiencias reales	Producción	Intensidad Horaria
	Contenido	Contenidos	Contenidos	
5. Finanzas inteligentes para la transformación	<p>1. Impacto financiero del cambio organizacional.</p> <p>2. Diagnóstico de crisis: ¿Cómo identificar señales de alerta en la empresa?</p> <p>3. Estrategias de financiamiento y planificación del cambio.</p> <p>4. Herramientas para decisiones estratégicas bajo presión.</p>	<p>1.1 Escaneo financiero de vulnerabilidad empresarial: Indicadores financieros de crisis y señales de alerta.</p> <p>1.2 ¿Cómo gestionar la incertidumbre económica en entornos de cambio?</p> <p>2.1. Diagnóstico financiero de vulnerabilidad organizacional.</p> <p>2.2. Matriz de costos ocultos del cambio en la empresa.</p> <p>3.1. Plan de acción financiero con indicadores de éxito.</p> <p>4.1. Principales Indicadores Clave de Desempeño (KPIs) financieros para medir transformación.</p>	<p>1. Resolver un caso real de crisis empresarial y diseñarán estrategias de acción.</p> <p>2. Estructurar un modelo de inversión para implementar cambios en la empresa seleccionada.</p>	20
6. Cambio en acción	<p>1. Modelo global de cambio (GMIC) Metodología de Gestión del Cambio.</p>	<p>1.1 Revisión, análisis y certificación del modelo de Ochouno: Modelo global de cambio: Conocer sus 5 etapas en detalle.</p> <p>1.2 GMIC como una metodología para la estructuración y gestión de proyectos de cambio.</p> <p>1.3 Evaluación de proyectos de cambio organizacional implementados en empresas reales.</p>	<ul style="list-style-type: none">Documento final del proyecto de gestión del cambio con diagnóstico, estrategias, planificación y evaluación.	20

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



Módulo	Desarrollo conceptual	Consultiva-Estudios de caso y Experiencias reales	Producción	Intensidad Horaria
	Contenido	Contenidos	Contenidos	
	2. Proyecto de gestión de Cambio Organizacional	1.4 Medición del cambio: Indicadores Clave de Desempeño (KPIs), Tableros de control (dashboards). 2.1. Desarrollo de caso de aplicación del GMIC en un contexto organizacional real	<ul style="list-style-type: none">Presentación y defensa del proyecto ante un jurado o grupo asesor.	

Parágrafo: Solo los estudiantes que cursen el diplomado como opción de grado deberán cumplir adicionalmente a las 120 horas iniciales los siguientes requisitos:

- Asistencia a la asesoría metodológica para el desarrollo de trabajo de grado con cuarenta (40) horas.
- Presentación y sustentación de trabajo de grado a través de la presentación del documento de evaluación preparado con base en el estudio de proyecto aplicado desarrollado por cada estudiante o el equipo de máximo 2 personas.

ARTÍCULO TERCERO: La asesoría metodológica para los estudiantes que opten por este Diplomado como requisito de grado tendrán un programa continuo de asesoría metodológica para la formulación, estructuración, organización y presentación del documento de evaluación o trabajo de grado que se elabore, preparado con base en el proyecto aplicado y desarrollado por cada estudiante o el equipo de 2 estudiantes. En este módulo se establecen las bases para el desarrollo del trabajo y se implementan los lineamientos establecidos por la biblioteca y la normativa APA.

ARTÍCULO CUARTO: La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales ofrecerá el Diplomado en **Gestión del Cambio para la Transformación Empresarial** y tramitará ante la Secretaría General las respectivas certificaciones y la entrega de los diplomas correspondientes.

ARTÍCULO QUINTO: El documento de la propuesta académica del Diplomado en **Gestión del Cambio para la Transformación Empresarial**, que soporta la estructura curricular, será el referente para la interpretación o complementación del presente Acuerdo.

ARTÍCULO SEXTO: El presente Acuerdo rige a partir de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA




COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Bogotá D. C., a los treinta y un (31) días del mes de octubre de dos mil veinticinco (2025).


MARCO TULIO CALDERÓN PEÑALOZA
Presidente Consejo Académico




LUIS ENRIQUE ABELLO
Secretario Consejo Académico



Proyectó: Facultad de Arquitectura de la Seccional Armenia
Revisó: Bibiana Vélez Medina – Rectora Delegataria de la Seccional Armenia
Gloria Inés Cossio Amézquita – Asesora de Rectoría Delegataria
Yulieth Villada Valencia – Secretaria General Seccional Armenia
Sandra Milena Juajivoy Enríquez – Coordinador de Aseguramiento de la Calidad – Seccional Armenia
Conrado De Jesús Álvarez Chogó – Director Nacional de Aseguramiento de la Calidad