

■ Modelos de prácticas

MF:	2	UNIDADES DE APRENDIZAJE A LAS QUE RESPONDE:	UF2UA3 y UA4	Duración:	10 h
PRÁCTICA N°:	5				
<b>IMPLANTACIÓN DE CAMBIOS EN LA EMPRESA</b>					
<p><b>DESCRIPCIÓN</b></p> <p>Esta práctica se dividirá en dos partes:</p> <p>Primera parte.-</p> <p>Se presentan los organigramas de las diferentes empresas que serán repartidos a los grupos de referencia que se han utilizado en la UF1 de este MF2. Se recuerda que estos grupos son grupos de tres. A cada grupo se le asigna un área de la empresa que le ha correspondido.</p> <p>Segunda parte.-</p> <p>A partir de ahí el docente entrega a cada grupo diferentes situaciones que implican que asuntos a resolver en equipo y en cada asunto viene escrito cómo actúan las personas que forman el equipo de esa área y cómo actúa el líder. Los alumnos deberán encontrar los errores y aciertos en las conductas de cada cual, definirlos y encontrar las consecuencias que conllevan a la empresa sean negativas o positivas. Si alguna de las actitudes se entiende inadecuada el grupo de alumnos deberá proceder encontrar la causa y proponer la solución de manera que puede relacionarse esta práctica, por alguna de las situaciones planteadas, con la unidad dedicada a la resolución de conflictos y la dedicada a la orientación al cambio.</p> <p>El docente entrega a cada grupo los problemas relacionados con la implantación de un sistema de calidad que implicará cambios en la empresa. Igual que en la UA3 se anunció el cambio en esta UA4 se implantará el cambio por lo que todo lo dicho en la práctica de esa UA3 se aplicará aquí. Así de nuevo se plantearán diferentes situaciones que implican asuntos a resolver en equipo y en cada asunto viene escrito cómo actúan las personas que forman el equipo de esa área y cómo actúa el líder. Los alumnos deberán encontrar los errores y aciertos en las conductas de cada cual, definirlos y encontrar las consecuencias que conllevan a la empresa sean negativas o positivas. Si alguna de las actitudes se entiende inadecuada el grupo de alumnos deberá proceder a encontrar la causa y proponer la solución de manera que puede relacionarse esta práctica, por alguna de las situaciones planteadas, con la unidad dedicada a la resolución de conflictos y la dedicada a la orientación al cambio.</p> <p>Finalmente el docente abre un tiempo para las exposiciones y los comentarios. Los grupos</p>					



deberán exponer de manera breve, y esquemática las situaciones sobre las que han trabajado. Se valorará mucho la sistematicidad de las respuestas.

Como ya se ha señalado se deberá hacer hincapié en actitudes como:

- Iniciativa.
- Comunicación.
- Empatía.
- Capacidad de trabajo en equipo (aquí con más razón).
- Flexibilidad.
- Asertividad.
- Otras habilidades.
- Y también la falta de estas actitudes.

### MEDIOS PARA SU REALIZACIÓN

- Enunciados de los casos describiendo la empresa, el organigrama, el área que se va estudiar (el responsable del área y su equipo) y las diferentes circunstancias.
- Planteamiento de las situaciones y la respuesta que se les ha dado para que los grupos de alumnos las valoren.
- Material didáctico proporcionado para el Módulo.
- Cañón de proyección.

### PAUTAS DE ACTUACIÓN DEL FORMADOR

El formador describe la práctica (lo que se va hacer y lo que se pretende conseguir con ella) haciendo especial hincapié en seguir sin desviaciones las tareas de la práctica en este orden secuencial, a saber:

1. División en grupos, petición de que pongan delante los organigramas ya elaborados anteriormente en la UA1 de esta UF2 , presentación del área elegida por el docente y reparto de los enunciados con las situaciones planteadas y las respuestas que se les ha dado a las mismas por el líder y los miembros del grupo. Esta práctica será un referente para la unidad de aprendizaje dedicada a la resolución de conflictos y la dedicada a la orientación al cambio como se verá en el ejemplo propuesto.
2. A modo de ejemplo: Se plantea la necesidad de establecer un sistema de calidad en la empresa. El responsable de grupo convoca una reunión de sus subordinados y expone lo que se va a hacer y que va a implicar algunos cambios en la forma de trabajar (aquí se relaciona la práctica con la unidad de aprendizaje dedicada a la orientación al cambio). Algunos de estos subordinados plantean sugerencias que el líder acepta o no de determinadas formas (unas dialogando, otras por imposición...); existe también el grupo de personas pasivas a las que parece les da igual porque están hartos de la empresa o



porque tienen problemas fuera de ella, etc., y otras que no están dispuestas a aceptar ciertos cambios como cambios de horario, de funciones o incluso formas de retribución, y plantean la posibilidad de marcharse (aquí se relaciona la práctica con la unidad de aprendizaje dedicada a la resolución de conflictos). Algún empleado echa en cara a otro alguna cosa, el líder responde a cada situación de forma asertiva o manifiesta confusión o intenta quitarse el problema de encima generando cierta desmotivación hacia el proceso de calidad que se va a impartir, o bien demuestra gran conocimiento de la materia por otras empresas y otros subordinados lo corroboran o ponen pegos, etc. El responsable de grupo define sus liderazgos utilizando técnicas de motivación, de impulso de tareas y de mejora de las mismas. Se plantean pues numerosas situaciones que luego se agravarán cuando se implante el sistema y unos vayan descoordinados, o bien no se agravarán y todos actuarán dentro del nivel de coordinación exigible.

3. Instrucciones: Los grupos de alumnos deberán analizar estas situaciones y exponer soluciones.
4. Se procede a la puesta en común de las tareas realizadas y el docente entrega a cada grupo las respuestas.
5. Se finaliza con la exposición de las conclusiones por grupo y debate.
6. Planteada, en la UF3, la necesidad de establecer un sistema de calidad en la empresa, el responsable de grupo convoca una reunión de sus subordinados y expone lo que se está haciendo y las respuestas del personal ante esos cambios. Que se fijen lo que se habló en la reunión informativa. Recordar que algunos de estos subordinados plantearon sugerencias que el líder aceptó o no de determinadas formas (unas dialogando, otras por imposición...); había también el grupo personas pasivas a las que parecía les daba igual porque estaban hartos de la empresa o porque tenían problemas fuera de ella, etc..., y otras que no estaban dispuestas a aceptar ciertos cambios como cambios de horario, de funciones o incluso formas de retribución y plantearon la posibilidad de marcharse (de nuevo resolución de conflictos). Algún empleado echó en cara a otro alguna cosa, el líder respondió a cada situación de forma asertiva o manifestó confusión o intentó quitarse el problema de encima generando cierta desmotivación hacia el proceso de calidad que se iba a impartir, o bien demostró gran conocimiento de la materia por otras empresas y otros subordinados lo corroboran o ponen pegos, etc. El responsable resolvió aquellas situaciones pero ahora en su implantación se han planteado nuevos problemas: Trabajadores dispuestos a asumir los cambios no los cumplen, la formación no ha sido correcta, se ha malinterpretado la información, han aparecido rumores, empleados mantienen las formas de trabajar de antes, no se colabora en las auditorías, etc. Más o menos esto que demuestra que a la larga había poca predisposición al cambio.
7. Instrucciones: Los grupos de alumnos deberán analizar estas situaciones y exponer soluciones basadas en la reunión informativa u otras nuevas identificando bien las posibles causas.
8. Se procede a la puesta en común de las tareas realizadas y el docente entrega a cada grupo las respuestas.
9. Se finaliza con la exposición de las conclusiones por grupo y debate.



ESPECIFICACIONES PARA LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA	
Resultados a comprobar	Indicadores de logro
1. El alumno valora la importancia del trabajo en equipo y las consecuencias positivas o negativas que puede tener trabajar bien o mal respectivamente según CE2.1.	1.1 Al tener que anunciar la implantación de un sistema de calidad en la empresa el alumno planifica las vías para dar a conocer los cambios previstos a la plantilla y orienta al cambio la propia organización implicando a la plantilla. 1.2 Establece un sistema correcto de recogida de opinión.
2. Aplica a su nivel, las técnicas de liderazgo para optimizar las relaciones de trabajo en equipo según CE2.2.	2.1 Estimula el trabajo en equipo con las medidas que propone.
3. El alumno reconoce las cualidades de un líder como fuente de motivación y facilitador de las tareas y funciones del grupo de trabajo conforme a CE2.3.	3.1 En la planificación del sistema de calidad logra que la plantilla de la empresa acepte los cambios y esté dispuesta a hacer aportaciones y colaborar de manera colectiva.
4. Aplica, a su nivel, las habilidades y técnicas adecuadas para prevenir o resolver la aparición de conflictos según CE2.5.	4.1 Resuelve los conflictos adecuadamente siguiendo un procedimiento sistemático y adopta técnicas para su prevención en el futuro: analiza la situación, impulsa la solución especialmente en equipo y valora los cambios necesarios para prevenirlos.
5. Identifica las técnicas de orientación y motivación más utilizadas en la relación laboral según CE2.6.	5.1 Enumera las técnicas de motivación, las valora y las sabe utilizar en diferentes situaciones.
6. Aplica las técnicas de orientación y motivación al cambio según CE2.7.	6.1 Los alumnos son capaces de aplicar, a su nivel, las técnicas de orientación y motivación al cambio, que se proyecten o produzcan en su entorno de trabajo.



## Sistema de valoración

### Definición de indicadores y escalas de medida

La definición de indicadores y escalas de medida se definen en la tabla siguiente.

### Ponderaciones

La ponderación está reflejada en las puntuaciones máximas de cada resultado a comprobar.

### Mínimo exigible

De un total de 22 puntos serán necesario 11 para considerar que la práctica realizada es aceptable.



PRACTICA: IMPLANTACIÓN DE CAMBIOS EN LA EMPRESA						
Resultados a comprobar	Indicador de logro	Escalas		Puntuación máxima	Puntuación obtenida	
1. El alumno valora la importancia del trabajo en equipo y las consecuencias positivas o negativas que puede tener trabajar bien o mal respectivamente.	1.1 Al tener que anunciar la implantación de un sistema de calidad en la empresa el alumno planifica las vías para dar a conocer los cambios previstos a la plantilla y orienta al cambio la propia organización implicando a la plantilla.	Sí.	3	6		
		Sí, pero con defectos leves.	2			
		No.	0			
	1.2 Establece un sistema correcto de recogida de opinión.	Sí.	3	4		
		Sí, con defectos leves.	2			
		No.	0			
2. Aplica a su nivel, las técnicas de liderazgo para optimizar las relaciones de trabajo en equipo.	2.1 Estimula el trabajo en equipo con las medidas que propone.	Sí.	4	4		
		Sí, pero con defectos leves.	2			
		No.	0			
3. El alumno reconoce las cualidades de un líder como fuente de motivación y facilitador de las tareas y funciones del grupo de trabajo.	3.1 En la planificación del sistema de calidad logra que la plantilla de la empresa acepte los cambios y esté dispuesta a hacer aportaciones y colaborar de manera colectiva.	Sí.	3	2		
			Sí, pero con defectos leves.			1
			No.			0



4. Aplica, a su nivel, las habilidades y técnicas adecuadas para prevenir o resolver la aparición de conflictos.	4.1 Resuelve los conflictos adecuadamente siguiendo un procedimiento sistemático y adopta técnicas para su prevención en el futuro: analiza la situación, impulsa la solución especialmente en equipo y valora los cambios necesarios para prevenirlos.	Sí. Sí, pero con defectos leves. No.	5 3 0	5	
5. Identifica las técnicas de orientación y motivación más utilizadas en la relación laboral.	5.1 Enumera las técnicas de motivación, las valora y las sabe utilizar en diferentes situaciones.	Sí. No.	2 0	2	
6. Aplica las técnicas de orientación y motivación al cambio.	6.1 Los alumnos son capaces de aplicar, a su nivel, las técnicas de orientación y motivación al cambio, que se proyecten o produzcan en su entorno de trabajo.	Sí. Sí, pero con leves errores. No.	3 1 0	3	
			Valoración máxima.	22	
			Valoración mínima exigible	11	

