

**UNIDAD 1: Del cambio individual al cambio organizacional desde las perspectivas
psicológica, sociológica y de la psicología social.**

Informe de lectura

Ruth Ramos Méndez

Licenciatura en Administración,

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Cambio Organizacional

Prof. César Andrés González Hernández

Junio 23, 2024

Tabla de Contenido

Introducción.....	4
Marco conceptual del cambio	5
<i>Cambio individual</i>	<i>5</i>
<i>Cambio organizacional</i>	<i>5</i>
Las fuerzas que estimulan el cambio	5
<i>Factores externos</i>	<i>5</i>
Problemas económicos.	6
Política local, nacional, mundial y globalización.	6
Sociales.	6
Culturales.	6
Tecnológicos.	6
Legales y reglamentarios.	6
Competencia.	6
<i>Factores internos.....</i>	<i>7</i>
Cultura y valores.	7
Insumos.	7
Procesos.	7
Productos y servicios.	7
Factor humano.	7
El cambio organizacional desde la Psicología, la relación individuo-organización	7

El cambio organizacional desde la Sociología, las relaciones entre el actor y el sistema en los procesos de la organización	8
El cambio organizacional desde la Psicología Social, de la organización al individuo	8
Conclusión	9
Referencias	10

Introducción

El cambio es una constante en la vida de las personas y las organizaciones. Desde la psicología, la sociología y la psicología social. Juntas, estas perspectivas nos brindan una visión integral del cambio.

En el presente informe se llevarán a desglosar los siguientes ámbitos dentro del cambio organizacional.

Marco conceptual del cambio

El cambio se refiere a la acción de pasar de un estado inicial a otro diferente, ya sea en individuos, objetos o situaciones. También puede implicar sustituir o reemplazar algo. La palabra cambio puede ser empleada en diversas áreas de estudio o desarrollo humana pues, esta palabra indica una transición o mudanza.

Cambio individual

El cambio individual implica dejar atrás lo que ya no es suficientes y dar paso a un nuevo momento. No somos conscientes de los cambios que ocurren en nuestra vida, cuando reconocemos qué cambio necesitamos, cómo lograrlo y hacia dónde queremos ir, el proceso se vuelve más rápido y efectivo.

Cambio organizacional

El cambio organizacional implica reestructurar, modificar o transformas aspectos importantes de una organización, como su estructura, procesos, cultura, estrategia o tecnología. Puede ser motivado por la necesidad de adaptarse a un mercado cambiante o mejorar la eficiencia operativa.

Las fuerzas que estimulan el cambio

Los factores de cambio pueden acelerar o retasar esta evolución, y su impacto se refleja en las percepciones, reacciones y emociones de los individuos dentro de una organización.

Factores externos

Las fuerzas externas para el cambio son relevantes en cualquier organización. Estas fuerzas pueden surgir de diversas fuentes y generar la necesidad de adaptación y transformación.

Problemas económicos.

Son los fenómenos económicos como la inflación, las tasas de interés, los indicadores de como el Producto Interno Bruto (PIB) o la cantidad de dinero circulante.

Política local, nacional, mundial y globalización.

En la actualidad, se considera la productividad de la fuerza de trabajo como un importante recurso económico de las organizaciones.

Sociales.

Son los cambios en el aspecto social como los valores, normas, costumbres y patrones demográficos.

Culturales.

Es el conjunto de creencias, costumbres y comportamientos que rodean a las personas y que influyen en su desarrollo, por ejemplo, aspectos ideológicos, religiosos, históricos, etc.

Tecnológicos.

La tecnología es una parte importante para el cambio, sin embargo, puede tener dos efectos posibles, amenazar o beneficiar a la organización.

Legales y reglamentarios.

Son el conjunto de leyes y regulaciones, las modificaciones de los impuestos a las importaciones, y los logros de grupos de presión.

Competencia.

La competencia hace que las empresas se deban adaptar constantemente a los deseos cambiantes de los consumidores.

Factores internos

Las fuerzas internas pueden surgir tanto de cambios en el entorno externo como del liderazgo dentro de la compañía.

Cultura y valores.

Se refiere a la cultura interna de una empresa que esta compuesta de valores, creencias y normas que la caracterizan.

Insumos.

Son los elementos que se encuentran dentro de la estructura y afectan directamente el funcionamiento y desempeño.

Procesos.

Es el cambio en la tecnología que interviene en un proceso.

Productos y servicios.

Es la introducción de nuevos productos o servicios que producen necesidad de cambios en varios subsistemas de la organización.

Factor humano.

Se refiere a las personas que forman parte de ellas, desde los empleados hasta los directivos de la organización.

El cambio organizacional desde la Psicología, la relación individuo-organización

Desde la perspectiva de la psicología organizacional, este proceso se analiza considerando la interacción entre los individuos y la estructura organizativa. Los individuos se identifican con la organización a través de trabajo y roles; y la identidad organizacional influye en la satisfacción laboral y el compromiso.

El cambio organizacional desde la Sociología, las relaciones entre el actor y el sistema en los procesos de la organización

Es una disciplina que comprende las complejidades de las organizaciones y como mejorar su funcionamiento. Se puede implementar estrategias y cambios que promueven la eficiencia, productividad y el bienestar de los empleados.

El actor no maximiza la utilidad, sino toma decisiones satisfactorias, y su papel es crucial en el diseño, construcción y evolución de organizaciones.

El cambio organizacional desde la Psicología Social, de la organización al individuo

Se basa en estudiar como las personas interactúan y se comportan en el entorno laboral y se centra en comprender las dinámicas grupales, el liderazgo, la motivación, la comunicación y el cambio organizacional.

La relacion entre la organización y el individuo es dinámica, afectando tanto al funcionamiento de la empresa como al bienestar de las personas.

Conclusión

El cambio organizacional es un desafío que requiere comprender tanto las fuerzas internas como las externas. La adaptación individual y colectiva es esencial para el éxito de las organizaciones en un mundo en constante evolución.

Referencias

- De Arregui, M. (2023). Cambio Organizacional: Qué es y cómo implementarlo. *OBS Business School*. <https://www.obsbusiness.school/blog/cambio-organizacional-que-es-y-como-implementarlo>
- Manish. (2021). *¿Qué es la teoría del cambio? - Esperanza United*. Esperanza United - Mobilizing Latinas And Latin@ Communities To End Domestic Violence. <https://esperanzaunited.org/es/knowledge-base/construccion-de-evidencia/que-es-la-teoria-del-cambio/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20del%20cambio%20es,los%20logros%20en%20el%20camino>
- Pulido, R. P., López, H. E., Arrieta, A. P., & Marcano, A. P. (2018). *Factores del cambio organizacional. Claves de éxito en la gestión de empresas del sector petrolero**. <https://www.redalyc.org/journal/280/28059578007/html/>