



UNIDAD 2: La importancia del cambio en el funcionamiento de las organizaciones.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División Académica de Ciencias Económico Administrativas

Licenciatura en Administración

Ruth Ramos Méndez

Cambio Organizacional Ciclo Corto 2024

Prof. César Andrés González Hernández

Junio 30, 2024

Modelos de gestión de cambio organizacional

Gestión del cambio instrumentado

Es un enfoque que se basa en la implementación de herramientas y técnicas específicas para gestionar el cambio en una organización.

- **Planificación Estructurada:** Se elabora un plan detallado
- **Coalición Mayoritaria:** Se busca una coalición dentro de la organización
- **Gestión de Expectativas:** Se comunica claramente los beneficios esperados del cambio.
- **Identificación de Actores Favorables:** Reconocer a quienes pueden apoyar el cambio y comprender sus motivaciones.
- **Reconocimiento de Resistencias:** Se aborda la resistencia al cambio.

Gestión del Cambio Psicosocial

Se refiere al manejo de los aspectos emocionales y sociales relacionados con las transformaciones organizacionales.

El objetivo es identificar intervenciones que aborden los riesgos psicosociales desde una perspectiva integral de gestión.

Gestión del Cambio como Proyecto

Se refiere a tratar el proceso de cambio dentro de una organización como un proyecto específico.

- Se aplican principios y técnicas de gestión de proyectos al proceso de cambio.
- Se crea un plan que incluye actividades, hitos y entregables.
- Se forma un equipo dedicado a liderar y ejecutar el cambio.
- Se monitorea el progreso y se ajusta el plan según sea necesario.
- Se evalúan los resultados y se aprende de las experiencias.

Ejes de diagnóstico en el método para la gestión del Cambio

Estudios de impacto y acompañamiento

Consiste en analizar y evaluar cómo las intervenciones o cambios afectan a las personas, procesos y resultados en una organización educativa.

Estudio de impacto

- Se refiere a medir los efectos del cambio o la intervención.
- Puede incluir indicadores como el rendimiento académico, la satisfacción de los involucrados y la calidad del aprendizaje.

Acompañamiento

- Implica estar cerca de los actores involucrados durante todo el proceso de cambio.
- Se brinda apoyo, orientación y seguimiento para asegurar una implementación efectiva.

Comunicación

Es esencial para garantizar el éxito en los procesos de transformación organizacional.

- Proporciona información clara, oportuna y transparente sobre los cambios planificados.
- La comunicación interna actúa como un puente entre la dirección y los colaboradores.
- Utiliza diversos canales de comunicación para llegar a todos los stakeholders.

Formación

Es esencial para preparar a los profesionales y líderes en la implementación exitosa de transformaciones organizacionales.

- Destacar por qué el cambio es necesario o relevante ayuda a las personas a ser más receptivas al proceso.
- Comprender la visión detrás del cambio es fundamental.
- Aprender a comunicar de manera clara y transparente durante todo el proceso de cambio.
- La persuasión y la flexibilidad también son habilidades valiosas.

Gestión de personas y resistencias

Es un aspecto crítico en la implementación del cambio organizacional. Es clave para superar las resistencias y lograr una transición exitosa.

- Comprender las preocupaciones y emociones de los empleados es fundamental.
- Escuchar sus opiniones y retroalimentación ayuda a abordar las resistencias.
- Enfrentar la resistencia con una actitud abierta y flexible.
- Buscar soluciones que beneficien tanto a la organización como a los empleados.
- Los líderes deben ser modelos a seguir en la adaptación al cambio.
- Su compromiso y actitud influyen en la aceptación por parte del equipo.

Gestión de transformaciones

Es un proceso clave para llevar a cabo cambios significativos en una organización. Implica una serie de acciones estratégicas para lograr una transición exitosa

- Los líderes deben ser agentes de cambio y comunicar la visión con claridad.
- Fomentar una cultura de aprendizaje y adaptabilidad.
- Mantener a todos los involucrados informados sobre el progreso y los cambios.
- Escuchar las preocupaciones y retroalimentación.
- Monitorear el avance y realizar ajustes según sea necesario.

**El cambio:
concepto que
cruza el trabajo
de
investigación en
la gestión de las
organizaciones**

**Características
y tipologías del
cambio**

Alcance: global o parcial

Se refiere a cuánto de la organización se ve afectado por el cambio.

Alcance global

- Implica que el cambio afecta a toda la organización. Puede ser una transformación completa en la cultura, procesos, estructura o estrategia.

Alcance parcial

- Se limita a una parte específica de la organización. Puede ser un departamento, un proceso o un equipo.

Profundidad: Mayor o marginal

Se refiere al grado de transformación o impacto que tiene el cambio.

Profundidad mayor

- Implica una transformación significativa en la organización.

Profundidad marginal

- Representa ajustes menores o cambios incrementales. No altera fundamentalmente la organización.

Ritmo: lento o rápido

Se refiere a la velocidad con la que se implementa o se experimenta el cambio.

Ritmo lento

- Ejemplos: Implementación de un nuevo proceso de calidad a lo largo de varios meses, adopción paulatina de una nueva herramienta de colaboración.

Ritmo rápido

- Ejemplos: Cambio rápido en la estrategia de marketing para aprovechar una oportunidad de mercado, reorganización inmediata debido a una crisis.

**Dos temas
centrales en la
gestión del
cambio**

Negociar o imponer

Son dos enfoques diferentes para implementar cambios en una organización.

Negociar

- Se busca consenso y se consideran las opiniones y necesidades de las partes interesadas.
- Implica diálogo y colaboración con los involucrados.

Imponer

- Se toma una decisión unilateral y se ejecuta sin necesariamente consultar a otros.

Permanente o ruptura

Mientras que el enfoque permanente busca la adaptación constante, la ruptura representa una transformación más drástica.

Permanente

- Se refiere a la integración continua del cambio en la organización, convirtiéndolo en parte de la cultura y las prácticas habituales

Ruptura

- Implica un cambio radical o disruptivo que puede requerir abandonar prácticas anteriores por completo

Referencias

Anaya Velasco, A., Luna Chávez, E. A., Ramírez Lira, E., & Díaz Patiño, D. G. (2021).

Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones.

<https://doi.org/10.36793/psicumex.v11i1.399>

Del Cambio, G. (2019). *La gestión del cambio, ¿instrumento o finalidad? Gestión del*

Cambio. Gestión del Cambio. <https://gestiondelcambio.com.es/la-gestion-del-cambio-instrumento-o-finalidad/>

Johanna. (2024). Comunicación para la gestión del cambio eficaz. *webemprendedor.co*.

<https://webemprendedor.co/comunicacion/comunicacion-para-la-gestion-del-cambio/>

Palazón A. (2018). *La Gestión del Cambio En Positivo.* [https://amandapalazon.com/los-](https://amandapalazon.com/los-tres-ejes-la-gestion-del-cambio-la-experiencia-empleado-by-amanda-palazon-experta-en-gestion-del-cambio-en-positivo/)

[tres-ejes-la-gestion-del-cambio-la-experiencia-empleado-by-amanda-palazon-experta-en-gestion-del-cambio-en-positivo/](https://amandapalazon.com/los-tres-ejes-la-gestion-del-cambio-la-experiencia-empleado-by-amanda-palazon-experta-en-gestion-del-cambio-en-positivo/)