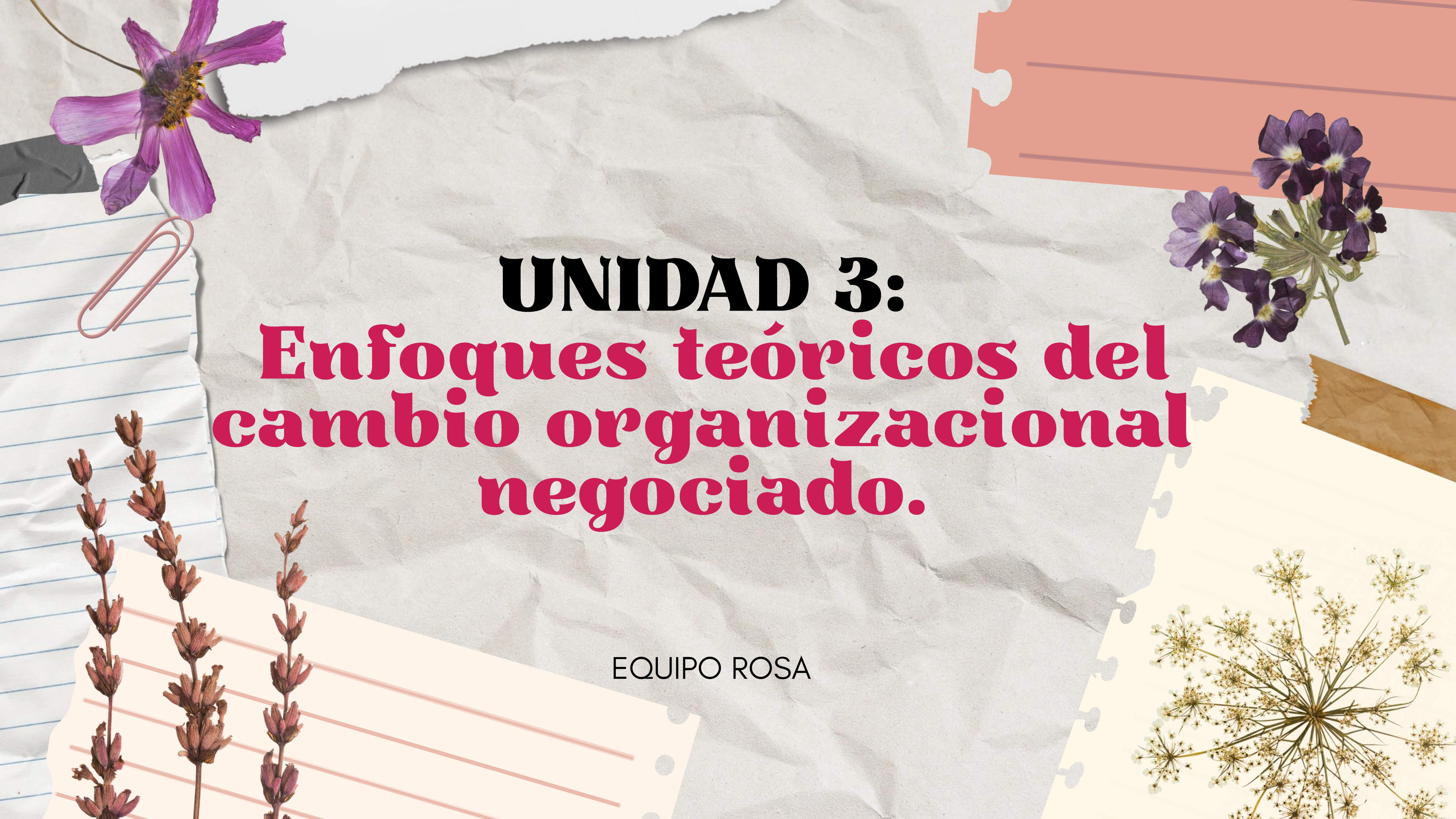
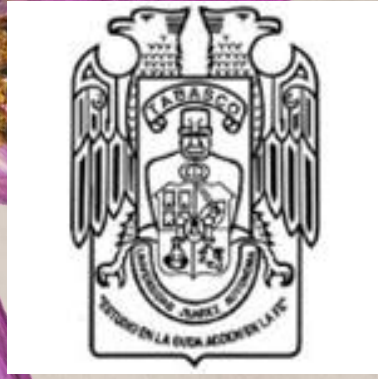




UNIDAD 3: **Enfoques teóricos del cambio organizacional negociado.**

EQUIPO ROSA



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS



EST. FÁTIMA DEL CARMEN DÍAZ HERNÁNDEZ

EST. CAROLINA GUILLERMO CALVO

EST. RUTH RAMOS MÉNDEZ

EST. JULISSA ISELA ESPINOSA FABRE

EST. KLUIVERY SABINO BEDOLLA MARTINEZ

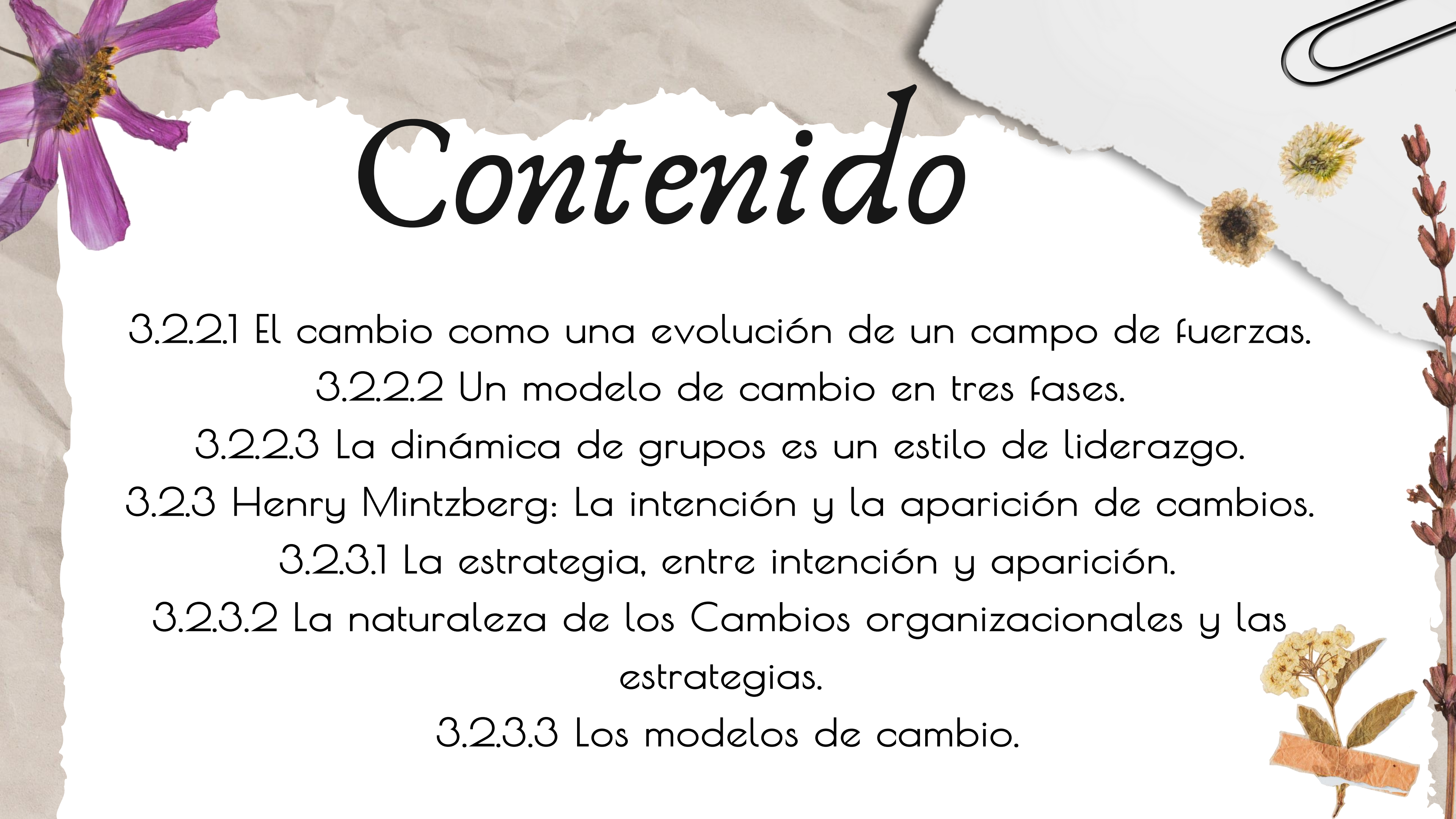
EQUIPO ROSA

MATERIA: CAMBIO ORGANIZACIONAL

DR. CESAR ANDRÉS GONZÁLES HERNÁNDEZ
JULIO

Introducción

En la presente diapositivas exploraremos temas sobre la unidad 3 enfoques teóricos del cambio organizacional negociado, en el cual explicaremos los puntos más importantes de cada tema.



Contenido

3.2.2.1 El cambio como una evolución de un campo de fuerzas.

3.2.2.2 Un modelo de cambio en tres fases.

3.2.2.3 La dinámica de grupos es un estilo de liderazgo.

3.2.3 Henry Mintzberg: La intención y la aparición de cambios.

3.2.3.1 La estrategia, entre intención y aparición.

3.2.3.2 La naturaleza de los Cambios organizacionales y las estrategias.

3.2.3.3 Los modelos de cambio.

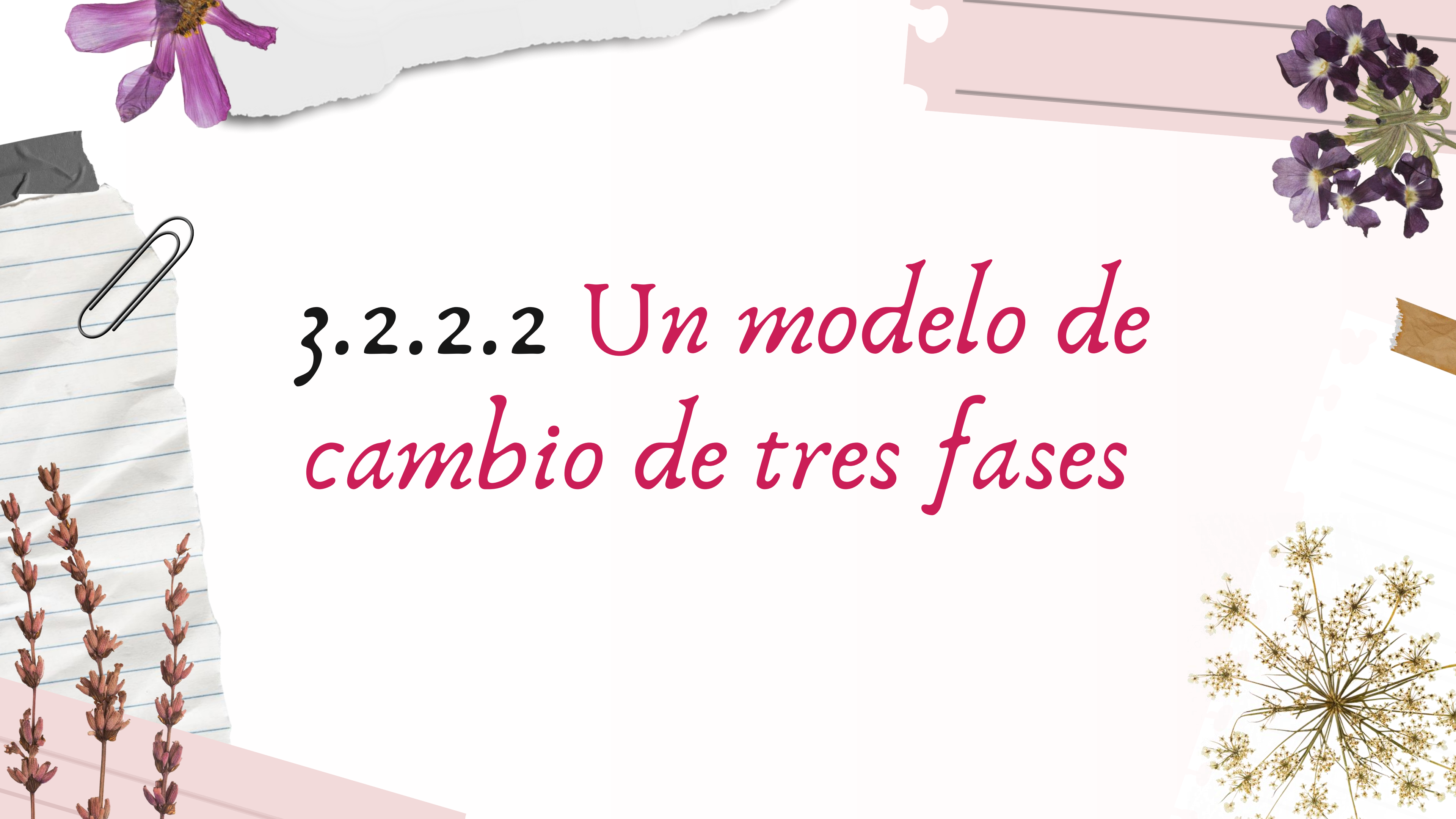
3.2.2.1 *El cambio como una
evolución de un campo de
fuerzas*



- **Fuerzas a Favor del Cambio**
- **Fuerzas en Contra del Cambio**
- **Dinámica del Cambio**
- **Estrategias de Gestión del Cambio**

El cambio puede entenderse como la evolución de un campo de fuerzas en el sentido de que las transformaciones en cualquier aspecto de la vida o de un sistema son impulsadas por diferentes fuerzas que interactúan y generan movimientos y transformaciones.



A decorative collage featuring various elements: a purple flower in the top left, a paperclip on a piece of lined paper on the left, lavender sprigs at the bottom left, and a cluster of dried flowers at the bottom right. The background is a mix of white, pink, and grey tones with torn paper edges.

3.2.2.2 *Un modelo de cambio de tres fases*



Preparación y Despertar:

Esta fase implica reconocer la necesidad de cambio, identificar problemas o áreas de mejora, y establecer una visión clara del futuro deseado.



Transición y Cambio:

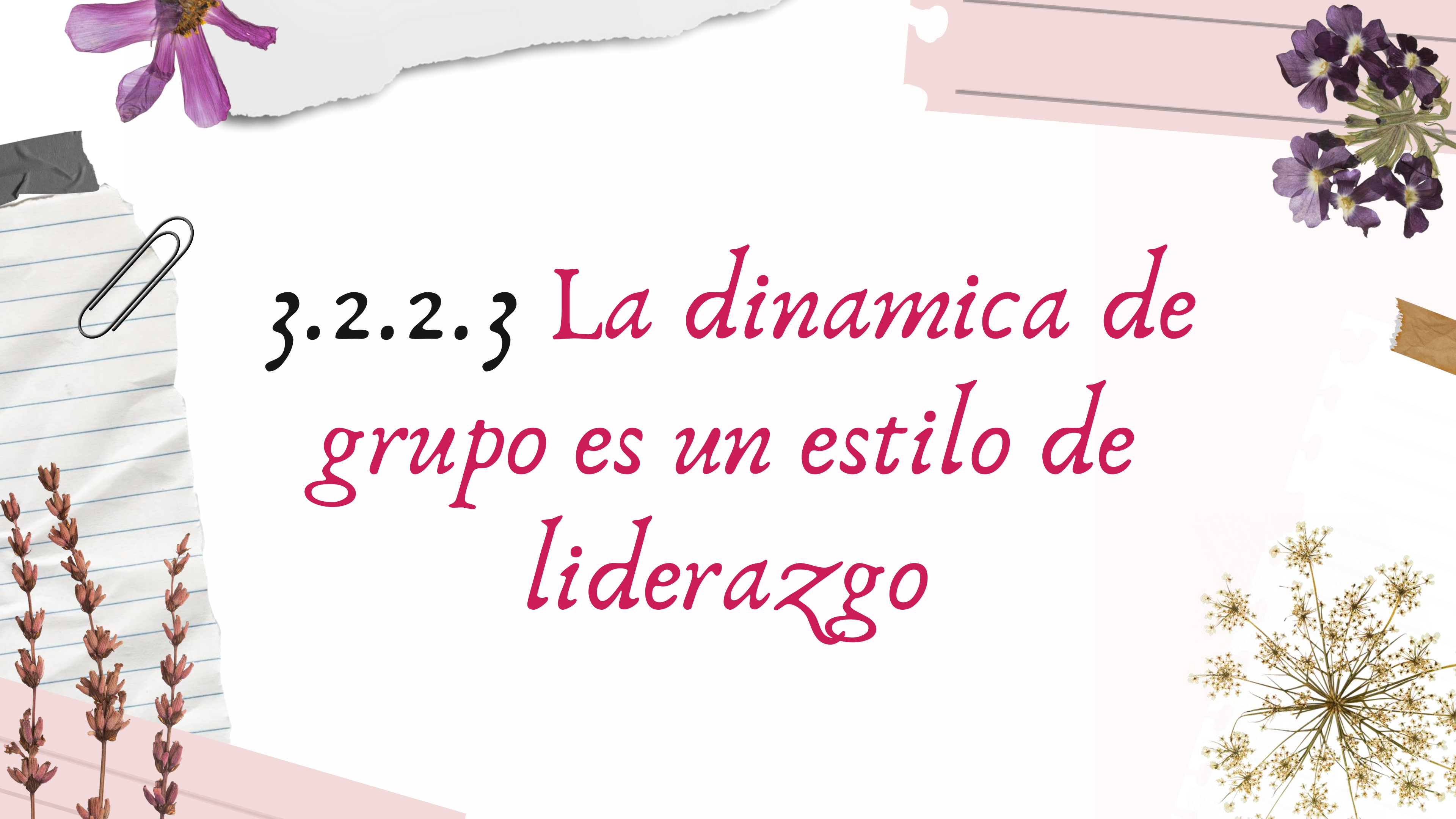
Incluye la implementación de nuevas políticas, procesos o estructuras organizativas, así como la gestión de resistencias y la capacitación del personal.



Refuerzo y Consolidación:

Después de implementar el cambio, esta fase se centra en consolidar los nuevos comportamientos y asegurar que los cambios se mantengan a largo plazo. Esto puede incluir la revisión y ajuste continuo según sea necesario.



A decorative collage featuring torn paper edges, a purple flower in the top left, a cluster of purple flowers in the top right, a black paperclip on the left, and dried lavender and a white flower in the bottom corners. The background is a mix of white and light pink.

3.2.2.3 *La dinamica de grupo es un estilo de liderazgo*



Fundamentos del comportamiento del grupo.

Nos muestra la forma de como podemos alcanzar de manera conjunta la gran eficacia en ellos.

Tipos de grupos



GRUPO DE INTERES
objetivo común



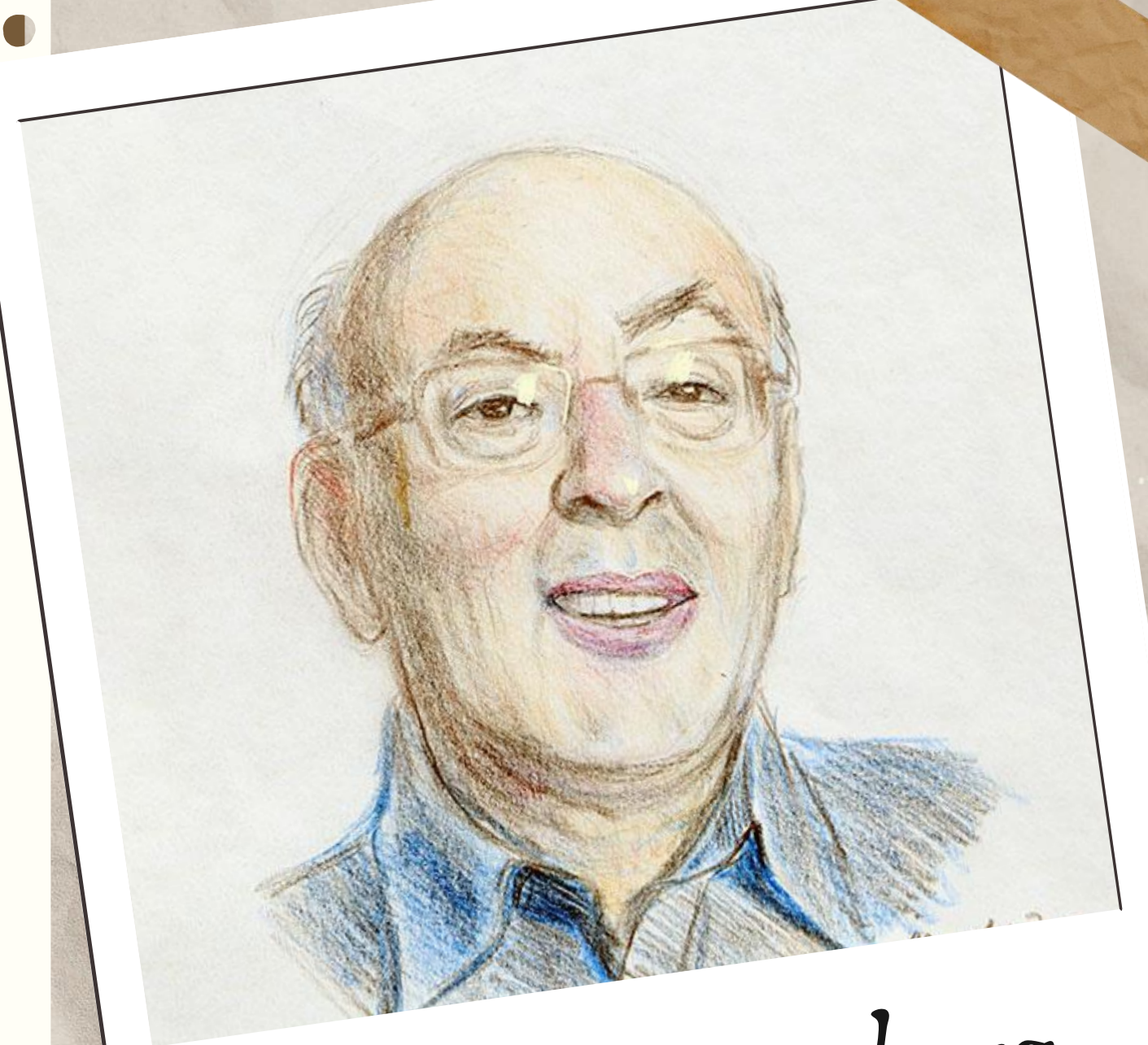
INFORMAL

GRUPO DE AMISTAD
Acciones ajenas al trabajo



3.2.3 Henry Mintzberg: La
*intención y la aparición de
cambios*

Henry Mintzberg es un destacado teórico de la gestión empresarial que con sus teorías sobre estructura organizativa y gestión estratégica revolucionó el Management contemporáneo.



Henry Mintzberg

Aspecto	Intención (Planificación Estratégica)	Aparición (Cambios No Planificados)
Definición	Planes y decisiones deliberadas para guiar la organización hacia sus metas.	Cambios espontáneos o no planeados, influenciados por factores internos y externos.
Enfoque	Dirigir conscientemente hacia objetivos específicos.	Adaptarse a situaciones imprevistas que pueden alterar los planes establecidos.
Control	Ejercido por gerentes y líderes a través de la formulación de estrategias.	Surge de la dinámica organizacional y el entorno.
Resultado	Implementación de acciones planificadas.	Evolución natural de la organización debido a la influencia de factores no controlados.

3.2.3.1 *La estrategia, entre
intención y aparición*

Mintzberg, no está de acuerdo en concebir la estrategia únicamente como algo explícito. Su posición de debate frente a la corriente. Como fenómeno explícito aborda una parte importante del comportamiento decisional de las organizaciones, pero al restringirla así, el investigador es forzado a estudiar la formación de la estrategia como un fenómeno perceptual, lo que resulta en generalizaciones normativas abstractas.



las estrategias de Mintzberg

Plan

Se refiere a la planificación que hay que trazar para conseguir los objetivos de la empresa

Patrón

Se diferencia del plan en que en el patrón se definen los pasos estratégicos de una manera más concreta.

Pauta de acción

Se trata de poner en práctica una estrategia insólita que diferencie a la empresa de su competencia.



las estrategias de Mintzberg



Posición.

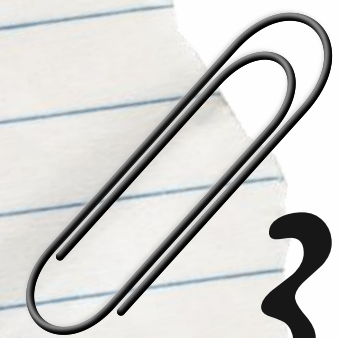
La empresa ha de ser consciente de la posición que ocupa con respecto al resto y ante todo el ecosistema en el que se inserta.



Plantilla

Aquí se tiene en cuenta la imagen de la empresa, qué es lo que la define, cuál es su personalidad.





3.2.3.2 *La naturaleza de los cambios organizacionales y las estrategias*



Cambio Incremental:

Cambios menores y continuos que buscan mejorar los procesos actuales.

Cambio Transformacional:

Cambios radicales que alteran significativamente la estructura, la cultura y los procesos de la organización.

Tipos de Cambios Organizacionales

Cambio Proactivo:

Cambios planificados y anticipados para enfrentar futuros desafíos y oportunidades.

Cambio Reactivo:

Cambios que se implementan en respuesta a eventos externos imprevistos.



Estrategias para Gestionar el Cambio

1

Comunicación Efectiva

Mantener a todos los miembros de la organización informados sobre los motivos, beneficios y procesos del cambio

2

Participación y Compromiso

Involucrar a empleados y partes interesadas en el proceso de cambio

3

Capacitación y Desarrollo

Proporcionar la formación y los recursos necesarios para que los empleados se adapten al cambio

4

Liderazgo Fuerte

Contar con líderes que guíen y apoyen a la organización durante el proceso de cambio

Estrategias de Cambio

Estrategia de Cambio Estructural

Alterar la estructura organizativa para mejorar la eficiencia y la comunicación

Estrategia de Cambio Cultural

Modificar los valores, creencias y comportamientos

Estrategia de Cambio Tecnológico

Implementar nuevas tecnologías para mejorar los procesos y productos

Estrategia de Cambio de Procesos

Rediseñar los procesos de negocio para mejorar la eficiencia y la calidad

A decorative collage featuring torn pieces of white and pink paper. In the top left, a single purple flower is on a white torn piece. In the top right, a cluster of purple flowers is on a pink torn piece. On the left, a black paperclip is on a white lined paper strip. In the bottom left, there are three vertical stems of small purple buds. In the bottom right, there is a large, intricate, dried plant structure with many small white flowers. The central text is overlaid on this collage.

3.2.3.3 *Los modelos de
cambio*

Modelo de Cambio de Lewin

Kurt Lewin



El modelo de las tres fases



Un pionero en la teoría del
cambio organizacional

Descongelar



Cambiar



Recongelar

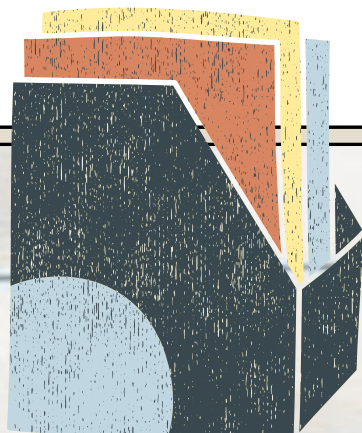


Modelo de Cambio de Lewin

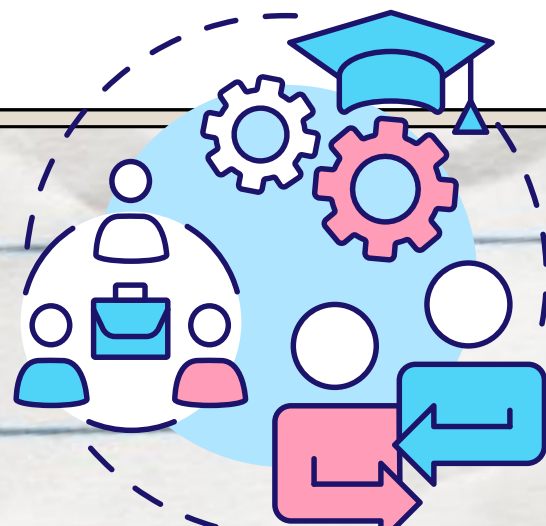
Descongelar



Preparar la
organización
para el cambio.



Reconocer la
necesidad del
cambio.



Manejar y
comprender los
pensamientos.



Modelo de Cambio de Lewin

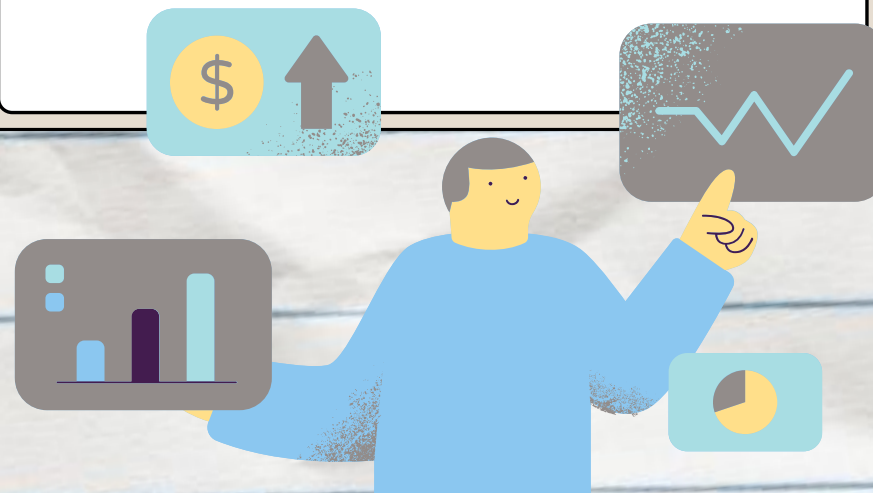
Cambiar



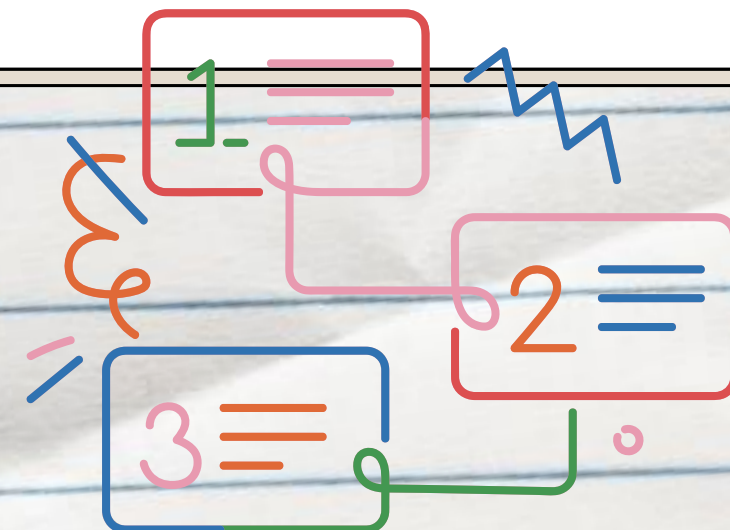
Se implementan los cambios necesarios



La introducción de nuevas tecnologías



La introducción de procesos o estructuras



Modelo de Cambio de Lewin

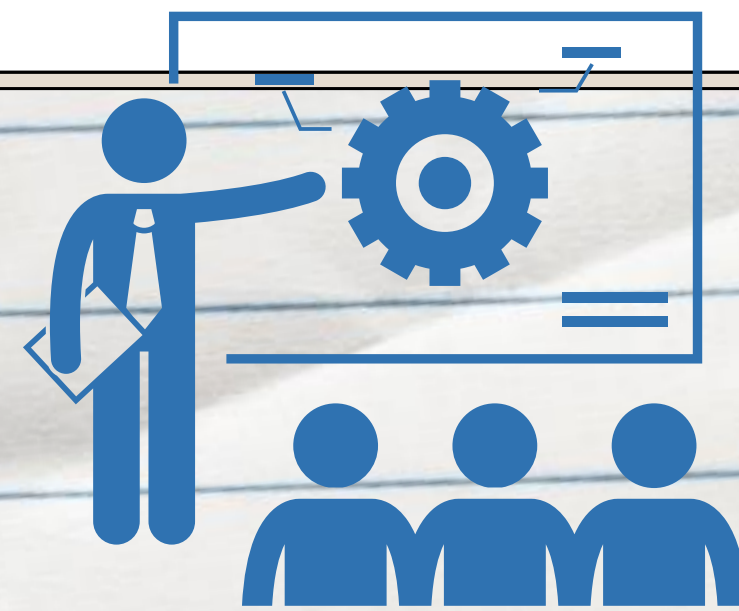
Recongelar



Busca estabilizar
la organización
en su nuevo
estado

Formalizar
nuevas políticas
y
procedimientos

Capacitar al
personal en
estos nuevos
métodos.



Modelo de las Ocho Etapas de Kotter

 John Kotter

Experto en liderazgo
y cambio
organizacional.

Se enfoca en crear un sentido de urgencia y construir una unión poderosa para dirigir el cambio



Etapas

Crear un sentido de urgencia.

Formar una coalición poderosa.

Desarrollar una visión para el cambio

Comunicar la visión.

Objetivos

Es preparar a los empleados para el próximo cambio y animarles a participar

Creación de un equipo sólido con todas las habilidades, cualificaciones, reputación, conexiones y autoridad.

Construir una visión clara de la iniciativa de la empresa y planificar estrategias eficaces para ayudar al equipo a conseguirla.

Comunicar la visión y la estrategia de forma que anime al resto de la empresa a aceptar y apoyar la iniciativa de cambio.

Etapas

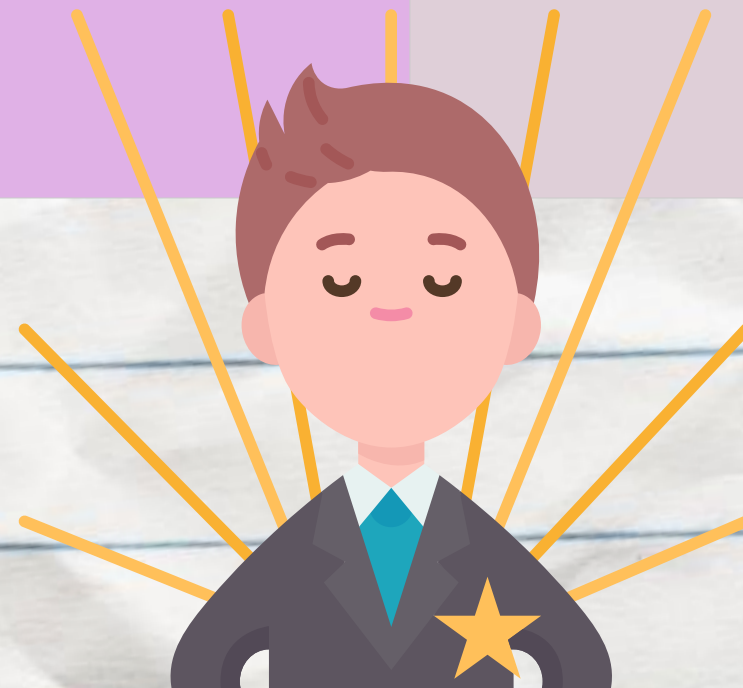
Objetivos

Eliminar obstáculos

La alta dirección deben concentrarse en eliminar cualquier obstáculo que frene el avance de la organización hacia su objetivo de cambio.

Generar triunfos a corto plazo.

Establecer objetivos a C.P que se puedan alcanzar y celebrar al principio del proceso para mantener el impulso e inspirar a los empleados a seguir apoyando.



Etapas

Consolidar los logros y producir más cambio.

Anclar los nuevos enfoques en la cultura organizacional.

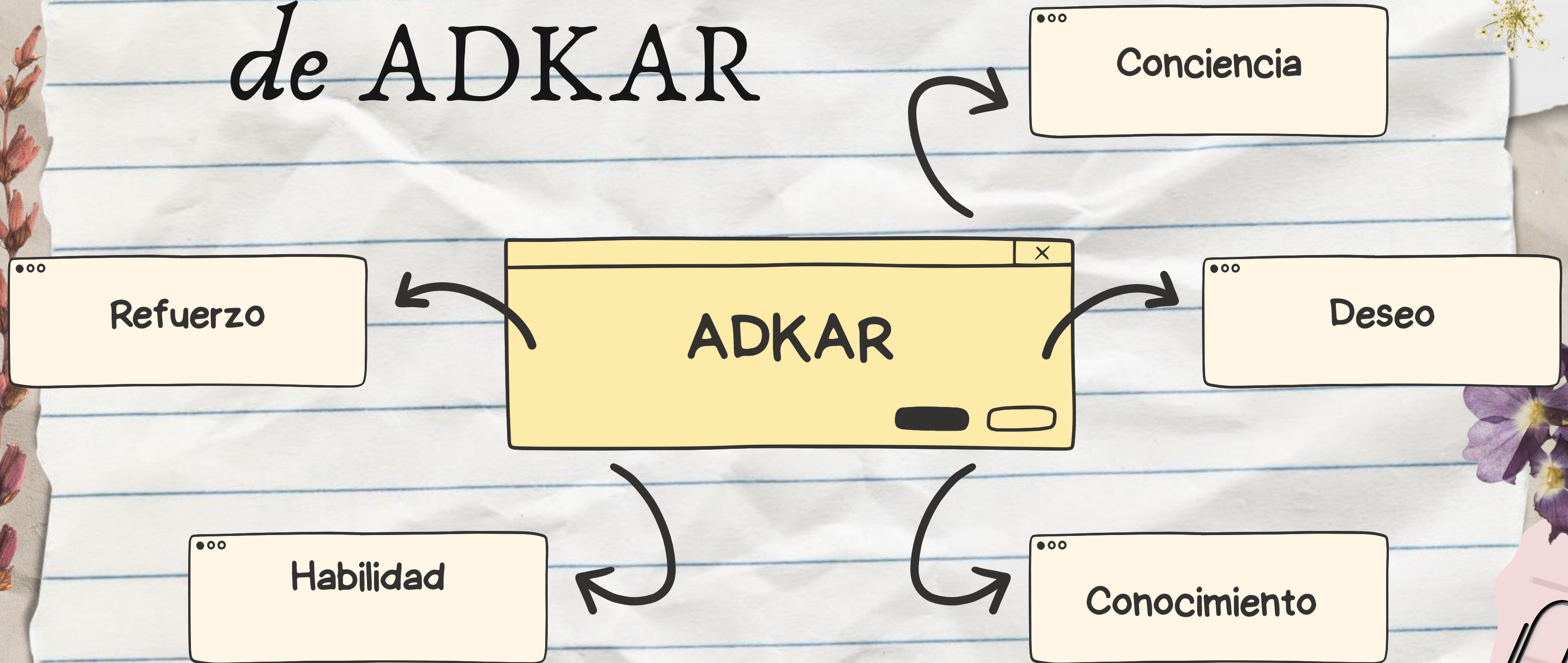
Objetivos

Mantener el cambio en marcha asegurándose de que los equipos se esfuercen por alcanzar la visión del cambio.

Ajustar las normas y valores de la organización, los procedimientos, los sistemas de recompensa para garantizar que todo esté en consonancia con la nueva estrategia.



Modelo de Cambio de ADKAR



Conclusión

El conocer y entender estos temas te ayuda a saber de diversos aspectos del cambio organizacional que son esenciales para poder gestionar eficientemente la transformación dentro de la organización, el comprender la naturaleza de los cambios organizacionales y las estrategias como los modelos de cambio, ofrece herramientas valiosas para saber sobrellevar procesos de cambio de forma efectiva.

Referencias

Mintzberg, H., & Waters, J. A. (1985). Of Strategies, Deliberate and Emergent. Strategic Management Journal, 6(3), 257- 272. <https://doi.org/10.1002/smj.4250060306>

Kotter, J. P. (1996). Leading Change. Harvard Business Review Press.

Lewin, K. (1951). Field Theory in Social Science. Harper & Row.

Hiatt, J. (2006). ADKAR: A Model for Change in Business, Government and our Community. Prosci Learning Center Publications

Anexos

ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Rosa

No.: 1 Fecha: 01/07/2024

Objetivo general:
Elaboración de una presentación de los temas asignados de la unidad 3

Listado de puntos a tratar:
Establecer roles, actividades, designación de temas y comenzar la investigación

Cuadro de actividades por integrante bajo tiempos: Hora de Inicio: 10:05
Hora de Término: 10:15

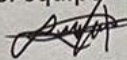
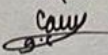
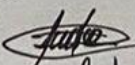
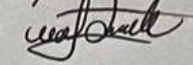
Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
Asignación de roles	Líder- Carolina Guillermo	01/07/24	01/07/24
Asignación de temas	Líder- Carolina Guillermo	01/07/24	01/07/24
Definir el programa	Tecnólogo - Fatima	01/07/24	01/07/24
Hoja de presentación	Tecnólogo - Fatima	01/07/24	01/07/24

Logros alcanzados:
Organización en los roles de equipo y en la asignación de temas por integrantes, se definió el programa que se utilizará para la elaboración de la presentación.

Tareas pendientes:
Elaborar la presentación.

Fecha próxima reunión:
02/07/2024

Nombre y firma de cada integrante del equipo

- Ruth Ramos Méndez 
- Kivivut Sabino Bedona Martínez 
- Carolina Guillermo Calvo 
- Fatima del Carmen Díaz Hernández 
- Julissa Isela Espinosa Fabre 

Formato diseñado para fines académicos por la Dra. Minerva Camacho Javier y actualizado en el 2023 por el Dr. César Andrés González Hernández.



Anexos

ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Rosa

No.: 2

Fecha: 02-07-2024

Objetivo general:

Elaboración de una Presentación de los temas asignados de la unidad 3.

Listado de puntos a tratar:

Investigación y selección de la Información de los temas asignados.

Cuadro de actividades por integrante bajo tiempos: Hora de Inicio: 10:00
Hora de Terminó: 10:45

Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
Investigar	Todos	02-07-2024	02-07-2024
Selección y concentración	Todos Investigador	02-07-2024	02-07-2024

Logros alcanzados:

Se recopiló la información de los temas asignados a cada Integrantes.

Tareas pendientes:

Incluir la información en las diapositivas.

Fecha próxima reunión:

03-07-2024

Nombre y firma de cada integrante del equipo

Carolina Guillermo Calvo

Ruth Ramos Méndez

Fátima del Carmen Díaz Hernández

Kristin Sabino Bedoya Martínez

Julissa Isela Espinosa Fabre

Formato diseñado para fines académicos por la Dra. Minerva Camacho Javier y actualizado en el 2023 por el Dr. César Andrés González Hernández.



Anexos

ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Rosa

No.: 3

Fecha: 03-07-2024

Objetivo general:
Elaboración de la Presentación de los temas asignados.

Listado de puntos a tratar:
Comenzar con la elaboración de la Presentación del contenido temático.

Cuadro de actividades por integrante bajo tiempos: Hora de Inicio: 10:00
Hora de Término: 10:45

Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
<u>Elaboración de diapositivas</u>	<u>Todos</u>	<u>03-07-2024</u>	<u>07-07-2024</u>

Logros alcanzados:
avance en la presentación del contenido Temático de la Unidad 3.

Tareas pendientes:
Terminar las diapositivas.

Fecha próxima reunión:
04-07-2024

Nombre y firma de cada integrante del equipo

Carolina Guillermo Caño [Firma]

Ruth Ramos Méndez [Firma]

Julissa Isela Espinosa Fabre [Firma]

Klown Sabino Bedolla Martinez [Firma]

Formato diseñado para fines académicos por la Dra. Minerva Camacho Javier y actualizado en el 2023 por el Dr. César Andrés González Hernández.



Anexos

ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Rosa

No.: 4

Fecha: 04-07-2024

Objetivo general:
Elaboración de la presentación de los temas asignados.

Listado de puntos a tratar:
Continuación de la elaboración de la presentación del contenido Temático.

Cuadro de actividades por integrante bajo tiempos: Hora de Inicio: 10:00
Hora de Término: 10:45

Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
Elaboración de dispositivos	Todos	04-07-2024	07-07-2024

Logros alcanzados:
Avance en la presentación del contenido Temático de la Unidad 3.

Tareas pendientes:
Terminar las dispositivas.

Fecha próxima reunión:

Nombre y firma de cada integrante del equipo
Carolina Guinemo Caño [Firma]
Ruth Ramos Méndez [Firma]
Fátima del Carmen Díaz Hernández [Firma]
Jolissa Isela Espinosa Fabre [Firma]
Kiwert Sabino Bedolla Martínez [Firma]

Formato diseñado para fines académicos por la Dra. Minerva Camacho Javier y actualizado en el 2023 por el Dr. César Andrés González Hernández.



Anexos

ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Rosa

No.: 12 Fecha: 07-07-2024

Objetivo general: Elaboración de la presentación de los temas asignados de la unidad 3

Listado de puntos a tratar.
Establecer la dinámica para la presentación

Cuadro de actividades por integrante bajo tiempos: Hora de Inicio:1:00
Hora de Termino: 1:26

Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
Organización de dinámica	todos	07-07-2024	07-07-2024

Logros alcanzados:

Se estableció la dinámica para la presentación

Tareas pendientes:

Fecha próxima reunión:

Nombre y firma de cada integrante del equipo

Carolina Guillermo Calvo

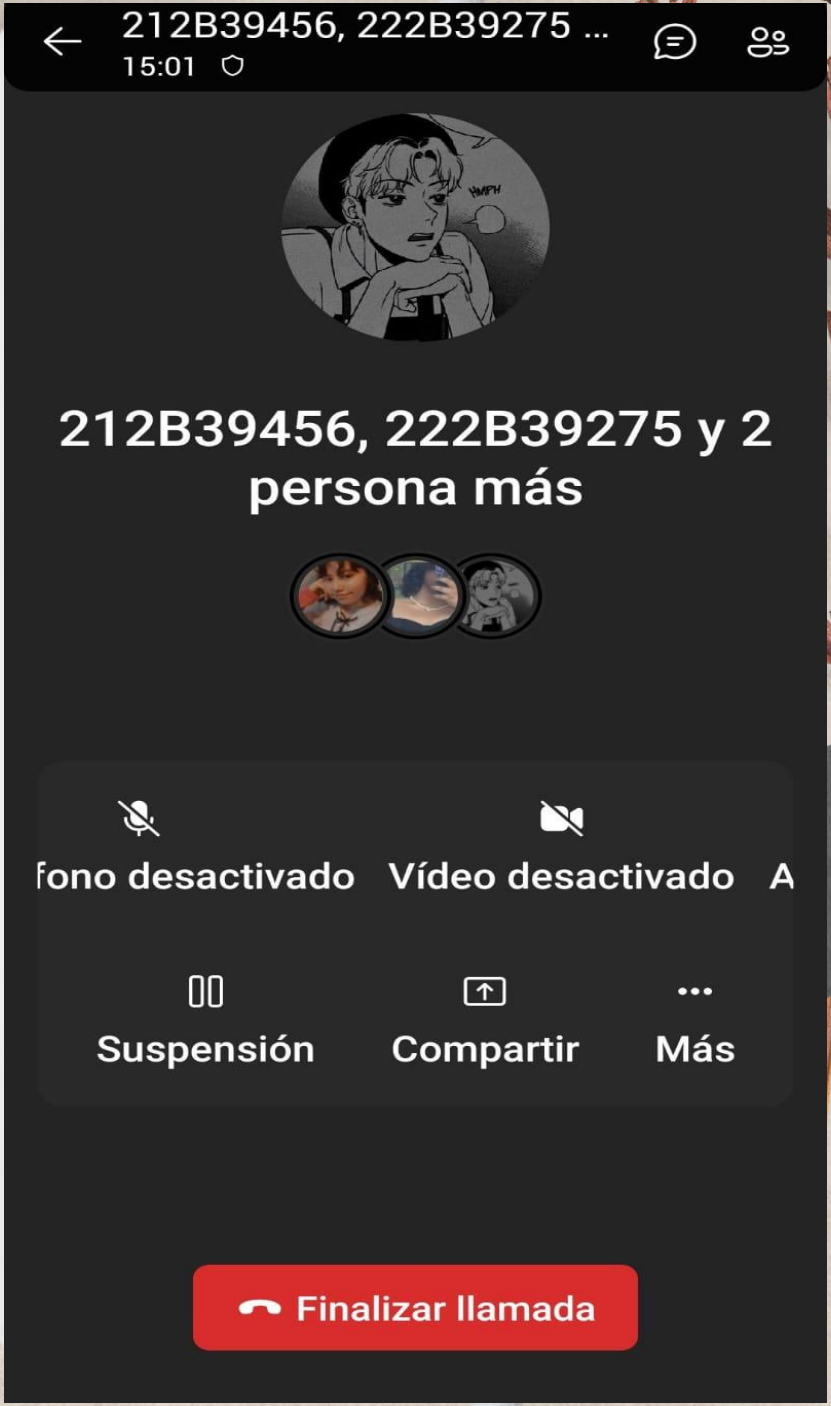
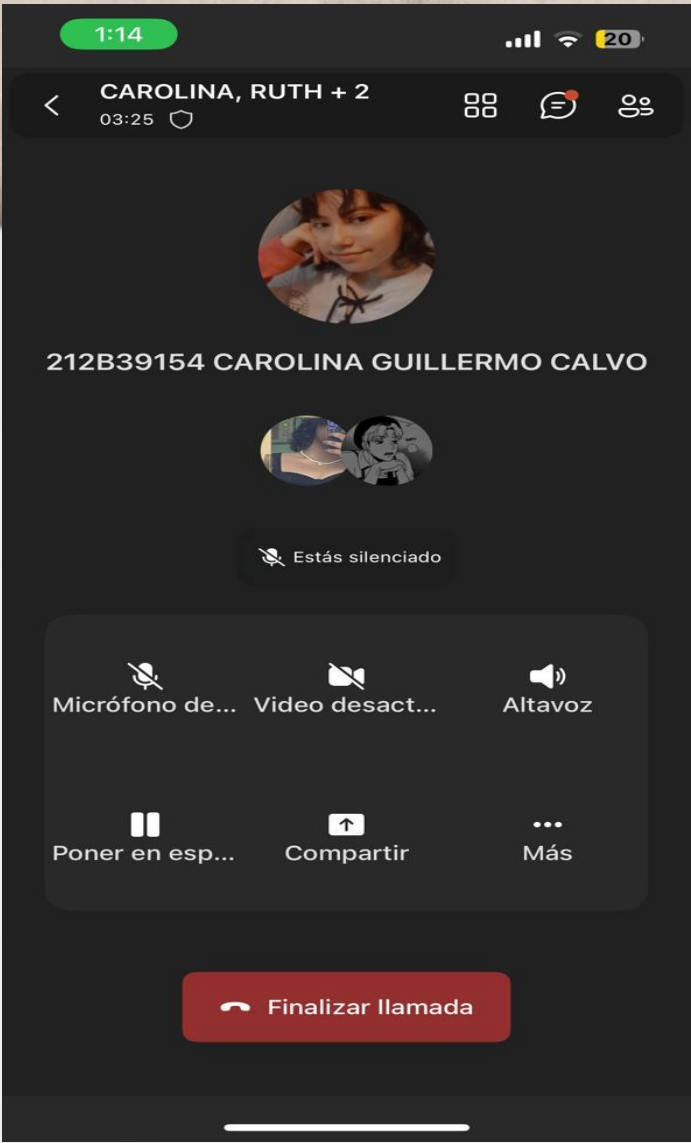
Fátima Del Carmen Díaz Hernández

Ruth Ramos Méndez

Julissa Isela Espinosa Fabre

Kluivery Sabino Bedolla Martinez

Formato diseñado para fines académicos por la Dra. Minerva Camacho Javier y actualizado en el 2023 por el Dr. César Andrés González Hernández.





¡Gracias!

www.unsitiogenial.es