



Universidad Del Sureste

Nombre:

Paola Jaqueline Camaras Cadena

Carrera:

Trabajo Social Y Gestión Comunitaria

Docente:

Mtra. Ivonn Hernandez Zuñiga

Materia:

Gestion del Trabajo social

Tema:

"Elementos y dinámicas del cambio en las
organizaciones "

Fecha:

15 de Julio De 2020

San Cristóbal De Las Casas Chiapas

“Elementos y dinámicas del cambio en las organizaciones”

Vivimos en un entorno empresarial oscilante y flexible, donde la innovación es constante. Por lo que, para que una empresa se lleve adelante, una de las funciones más importantes del departamento de Recursos Humanos es la gestión del cambio organizacional.

El proceso del cambio es un proceso complicado, ya que todas las personas muestran reacciones diferentes. El cambio es inevitable, por lo que hay que tratar de acostumbrarse a él para sacar provecho y ser más competente.

Pero ¿Qué es la gestión del cambio? ¿En qué consiste?

La gestión del cambio consiste en aprovechar las novedades en el entorno empresarial para beneficiar a la empresa. No se trata de implementar los últimos modelos de gestión empresarial, si no de anticiparse a los cambios que hay y también, crear una estructura empresarial lo bastante flexible como para responder a ellos.

Asimismo, podría dar dos definiciones del concepto de “cambio organizacional”:

Por un lado, es la capacidad de adaptación de las organizaciones a las transformaciones que sufre el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje.

Por otro lado, es el conjunto de variaciones de orden estructural que sufren las organizaciones y que se traducen en un nuevo comportamiento organizacional.

Estos cambios se originan por dos motivos: por la interacción de diferentes fuerzas internas (procedentes de dentro de la organización) y externas (procedentes de fuera).

Como he comentado antes, la gestión de cambio es complicado por lo que, antes de implementar el modelo de gestión del cambio es esencial que se detecte y analizar lo que se necesita cambiar y elaborar un plan de cambio, una planificación estratégica que indique el camino a seguir.

¿Qué queremos cambiar?

Consiste en detectar los factores de cambio organizacional, aquellos factores que la empresa o el profesional piensan que están lastrando su camino y que tienen que cambiar lo antes posible: factores tecnológicos, estructurales, de personal, culturales, entre otros.

Planificación estratégica o fases del cambio

Hay que tener en cuenta que hitos se van a cubrir, cuando y que elementos se necesitan para abordar cada uno de los cambios.

¿Qué elementos se deberían tener en cuenta para la gestión del cambio en las organizaciones? Para poder llevar a cabo las diferentes fases, las organizaciones cuentan con los siguientes elementos para la gestión del cambio. Se diferencian entre cambios tangibles e intangibles.

En cuanto a los elementos para los cambios intangibles he de mencionar: la creación de equipos de trabajo, de sistemas de comunicación, cultura y liderazgo.

Equipos: los equipos de trabajo que van a gestionar e impulsar el cambio deben ser organizados desde un primer momento. En algunas organizaciones, estos equipos se dividen en equipos de mejora, de integración y de seguimiento.

Comunicación: si la estrategia de comunicación no es la correcta es muy probable que el cambio gestionado no se implemente nunca o lo haga de forma parcial.

Cultura corporativa: los cambios deben de ir en concordancia con la cultura de la empresa, sino fracasaran sin que exista una razón clara.

Liderazgo organizacional: se tiene que crear un ambiente adecuado para el cambio. Es la labor del líder aprovechar las oportunidades, estimular las contribuciones individuales y animar a los equipos a ser creativos e innovar.

En cambio, en cuanto a los elementos para cambios tangibles, estas son las herramientas que se utilizan en la unidad y sobre las personas que van a participar en el cambio: fijar objetivos, medir el rendimiento, el aprendizaje continuo, los reconocimientos y las recompensas.

Por último, mencionar otro factor que es relevante para alcanzar las metas marcadas cuando se habla de la gestión de cambio, la resistencia al cambio.