



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**ALONDRA:**

**ALONDRA ESMERALDA LOPEZ VELASCO**

**MATERIA:**

**GESTION DEL TRABAJO SOCIAL**

**LICENCIATURA:**

**LIC. EN TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA**

**MAESTRO:**

**LIC. IVVONE HERNANDEZ ZUÑIGA**

**FECHA:**

**15 DE JULIO DEL 2020**

**SAN CRISTOBAL DE LAS CASAS CHIAPAS, MEXICO**

## **Elementos y dinámicas del cambio en las organizaciones**

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.

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.

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. 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.

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

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