

UNIDAD 2 PARTE 1

GESTIÓN DEL CAMBIO Y CRISIS EN LAS ORGANIZACIONES





¿Qué entendemos por Evolución?

En la actualidad, ya sea por la disrupción tecnológica o por la llegada de la Cuarta Revolución Industrial, la mayoría de las empresas están inmersas en una profunda transformación. Cambian sus paradigmas y negocios, y la entrada de nuevos players puede provocar un retroceso si no están preparadas para afrontar el nuevo escenario.

¿Qué entendemos por Evolución?

EVOLUCIÓN

Serie de cambios continuos, ya sea conscientes o no, que provocan una transformación en el tiempo.

Cuando los cambios son hechos con un objetivo y tiempo concretos, podemos hablar de una agenda de transformación.

GESTIÓN DE CAMBIO

TIME
FOR
CHANGE

**LA ADAPTACIÓN Y LA
GESTION DEL CAMBIO SE
HA CONVERRIDO EN UNA
HABILIDAD
FUNDAMENTAL PARA
ENFRONTAR EL PRESENTE
Y EL FUTURO**

**LAS EMPRESAS
REQUIEREN LÍDERES QUE
SEAN, AL MISMO TIEMPO,
AGENTES DE CAMBIO**



COMO SE DECIDE UN CAMBIO

El cambio es una constante en la naturaleza, es lo único que se ha mantenido a lo largo de toda nuestra realidad.

Antes de iniciar el cambio, TODA empresa de debe cuestionar:

- ¿Por qué cambiar?
- ¿Para qué cambiar?
- ¿Cuál es la dirección del cambio?

"LA **GESTIÓN DEL CAMBIO** BUSCA FACILITAR Y CONSEGUIR LA IMPLEMENTACIÓN EXITOSA DE LOS **PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN**, LO QUE IMPLICA TRABAJAR CON Y PARA LAS **PERSONAS** EN LA ACEPTACIÓN Y ASIMILACIÓN DE LOS CAMBIOS Y EN LA **REDUCCIÓN DE LA RESISTENCIA A LOS MISMOS**"

GESTIÓN DEL CAMBIO

ES LA PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL DEL CAMBIO PARA QUE SE DE CON EFICACIA. EL RESULTADO ES QUE ESTOS PLANES AYUDAN A ALINEAR LOS CAMBIOS A LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN.

¿CÓMO SE PRODUCE EL CAMBIO?



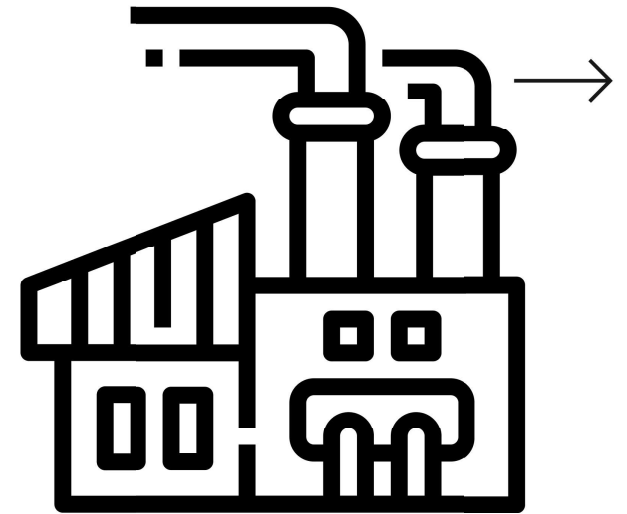
```
graph TD; A["¿CÓMO SE PRODUCE EL CAMBIO?"] --> B["FUERZAS INTERNAS"]; A --> C["FUERZAS EXTERNAS"];
```

FUERZAS INTERNAS

FUERZAS EXTERNAS

FUERZAS INTERNAS

Propias de la empresa



●
**Cambios en los
objetivos
Organizacionales**

●
Cambios técnicos

●
**Cambios
estructurales**

●
**Cambios
psicológicos y
comportamentales**

●
**Cambios en los
roles**

FUERZAS EXTERNAS

Propias del contexto en el cual se desarrolla



●
Cambios en el entorno

●
Cambios sociales, culturales

●
Cambios políticos, legales

●
Cambios demográficos y económicos

●
Cambios en el mercado y la competencia

¿Qué puede suceder ante el cambio?



Resistencia

Encuentra puertas cerradas en la organización.

Genera dudas y temores.

Desequilibra el ambiente interno.

¿Por qué hay resistencia al Cambio?

Se prefiere no salir de la zona de confort.

Por el fracaso en experiencias similares pasadas.

El personal no conoce los motivos del cambio.

No están involucrados todos los actores del cambio.

COMPONENTES DE LA RESISTENCIA AL CAMBIO



LA GESTIÓN DEL CAMBIO en una organización

DEFINIR

El primer paso siempre es definir el plan y alinear a los líderes respecto a los **nuevos objetivos estratégicos**.

COMUNICAR

Es imprescindible comunicar la visión y el objetivo del cambio para **generar compromiso con la solución**.



DETALLAR

Traducir la **visión del cambio en una realidad** para las personas y establecer así un significado para cada uno de ellos.



DESARROLLAR

Mover a la organización al nuevo estado deseado **y entregar a las personas las herramientas** necesarias para conseguirlo.

ASEGURAR

El último paso es asegurar que los resultados esperados se han materializado y que el **cambio es sostenible en el tiempo**.



- > Cambio en el liderazgo
- > Comunicación y compromiso
- > Impacto y medición del cambio
- > Entrenamiento de las personas

EL LÍDER ANTE LOS CAMBIOS

El líder que impulsa la incorporación de modernas tecnologías y ve como una gran oportunidad estas migraciones para hacer una exitosa transformación digital necesita también hacer cambios en la cultura organizacional, durante estos cambios el líder tiene que generar la cohesión de todos los miembros de la organización para reordenar la dirección y fijar la ruta hacia un mismo sentido.