

DEFINICIÓN

El cambio se define como un conjunto de variaciones de orden estructural que viven las organizaciones de una manera continua para adaptarse a un entorno cada vez más cambiante y complejo.

Es necesario un **análisis constante** para analizar los puntos que requieran intervención, y qué grado necesita, para poder así alcanzar un nivel óptimo de rendimiento.



Las condiciones del mercado están en continuo cambio y evolución y un cambio óptimo sería aquel que permita a la organización un cierto margen de **proactividad**, superando así la reactividad climática actual.

BENEFICIOS

- Un cambio genera una mayor **adaptación** al mercado.
- Un cambio comporta generalmente una mejora y genera una **imagen** más **competitiva**, además de serlo.
- Un cambio puede ser una **oportunidad** para que el grupo se una.
- Un cambio denota una gran capacidad de **adaptabilidad, de estrategia y de gestión**.

BÁSICO PARA
EL ÉXITO DEL
CAMBIO

- Confianza en la organización.
- Comunicación abierta.
- Compromiso con la empresa.
- Tener en cuenta necesidades de clientes y trabajadores.
- Apoyo al equipo.
- Conciencia de cambio.

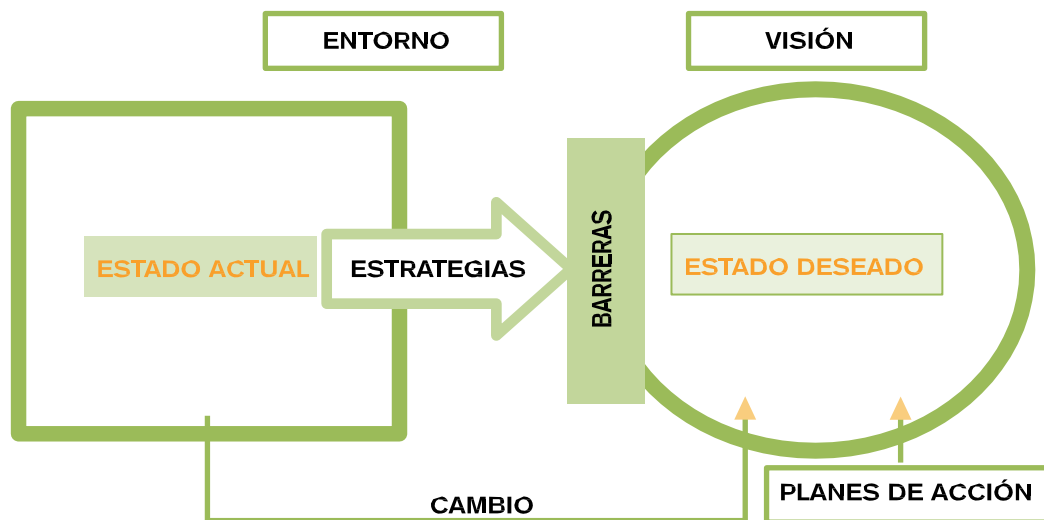
TIPOLOGÍA DEL CAMBIO

- **Cambios de crecimiento:**
No se modifica la actividad en sí de la empresa, se amplía. Adquiere una mayor dimensión.
- **Cambios de transición:**
Producen una situación nueva donde la estructura se renueva, constituida con los conceptos de base anteriores.
- **Cambios de transformación:**
Los cambios producen una nueva estructura, pero sustentada en nuevas bases.

- Saber el **POR QUÉ** del cambio.
- Saber **QUÉ** se quiere cambiar.
- Disponer de conocimiento sobre **CÓMO** se han de realizar estos cambios.

FASES DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO

1. **Presentimiento:** los integrantes sospechan que se inicia un cambio.
Emoción: preocupación, intriga.
2. **Shock:** cuando se inicia el cambio, es inherente un cierto grado de miedo, controlado con una buena información.
Emoción: miedo, desconcierto.
3. **Resistencia:** las situaciones nuevas generan miedo y desconfianza, apreciación a las antiguas costumbres y maneras de hacer.
Emoción: animadversión, rabia, rechazo.
4. **Aceptación racional:** los integrantes comienzan a creer que el cambio es necesario. Implicación directa con cada uno.
Emoción: frustración, vencido.



5. **Aceptación emocional:** Con las razones aceptadas, la frustración se reduce y se pasa a la nostalgia.
Emoción: Nostalgia y pequeña tristeza.
6. **Apertura:** Se olvida poco a poco el pasado a medida que se obtienen beneficios y seguridad en el presente para enfocar el futuro de una manera estable y con éxito.
Emoción: Optimismo, entusiasmo y curiosidad.
7. **Integración:** Experiencia de superación de las dificultades y progresiva confianza en las nuevas maneras de hacer y en el valor genuino del cambio.
Emoción: confianza, seguridad, agradecimiento y valoración.

Oficina central Barcelona:

Tel. +34933220211 • Fax +34934104008

Delegación Madrid: Tel. +34914030519

info@grup-pitagora.com • <http://www.grup-pitagora.com>



grupitagora

Consultoría en Recursos Humanos y Formación