



BOLETÍN DE CALIDAD



UNPHU
Universidad Nacional
Pedro Henríquez Ureña

Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña | Vicerrectoría de Desarrollo Institucional, Aseguramiento de la Calidad y Proyectos | Número 13 | Enero 2022 |

Gestión del cambio organizacional



¿Por qué la gestión del cambio organizacional es importante?



Gestión de Cambio Organizacional es el enfoque que se encarga de las transiciones de una organización. Para lograrlo, se implementan estrategias para anticipar, ejecutar, controlar y medir el cambio, así como para ayudar a todos los miembros a adaptarse al mismo.

- Reduce el conflicto y la resistencia al cambio.
- Mejora la cultura, la confianza y el clima de la organización.
- Mejora la capacidad de una organización para adaptarse a los cambios de la sociedad.

Para poder tener el conocimiento de cuándo hacer cambios en la organización, se necesita tener una buena planeación, identificados cuáles son sus defectos, las situaciones y hallazgos recurrentes de la institución, y tener reflejado un enfoque de las consecuencias del cambio a producir.

¿Quién provoca los cambios en las organizaciones?



Las actividades de Gestión del Cambio Organizacional deben de ser medidas a través de indicadores de proceso y de resultados definidos en la universidad.

Los cambios en las organizaciones, o los cambios organizacionales, son motivados por dos necesidades fundamentales:

Necesidades internas: aquellas que surgen con motivo de una disfunción dentro de la organización. Esto, ya sea porque un departamento no rinde plenamente, o porque existen otros motivos de peso que nos llevan a adoptar cambios relevantes.

Necesidades externas: aquellas que surgen por una necesidad que viene del exterior, como puede ser la adaptación dentro de un mercado, la necesidad de escoger nuevos mercados y desechar los escogidos previamente, así como otros motivos que, como la legislación o las circunstancias económicas, pueden generar la necesidad de adoptar cambios.

Factores claves para iniciar un buen Cambio Organizacional:

- Comprensión en lugar de mente cerrada.
- Afabilidad en lugar de frialdad.
- Paciencia en lugar de irritación.
- Entusiasmo en lugar de languidez.
- Atención en lugar de "dejar pasar"
- Identificar y recordar los agentes de cambio.

¿Sabías que..?



Del punto de vista funcional, la Gestión de cambio organizacional está compuesta por tres niveles, que son:

- **Procesos:** se trata de mejorar la eficiencia del trabajo y la productividad, en las que puede intervenir la implementación de nuevas tecnologías.
- **Tecnología:** con el fin de mejorar la productividad institucional, se suele invertir en equipamiento, herramientas o automatizaciones.
- **Personal:** En esta área se trata de cambiar comportamientos, actitudes o percepciones.

Calendario de actividades



Capacitación:	Evaluación Quinquenal La vega
Fecha:	28/01/2022
Hora:	10:00 am
Duración:	2 horas
Facilitadores:	Colaboradoras de la DAC
Dirigido a:	Directores y Coordinadores (académicos y administrativos)
Modalidad:	Virtual

Recuerda...

"El cambio es una puerta que se abre desde dentro."

Autor: Virginia Satir.

Objetivo institucional

El objetivo de gestionar el cambio es asegurar la eficacia de las soluciones, en dirección a los movimientos de la estructura de la institución. Gestionar el cambio en la organización consiste en entender la estrategia institucional y la psicología de los colaboradores. Todo esto apunta a alcanzar y mantener la excelencia, manteniendo su avance continuo en los diferentes niveles.

CONTACTOS



- **Vicerrectoría de Desarrollo Institucional, Aseguramiento de la Calidad y Proyectos** Ext.: 2200
- **Dirección de Aseguramiento de Calidad y Documentación** Ext.: 1025
- **Correo Electrónico:** calidad@unphu.edu.do

