



Gestión del Cambio

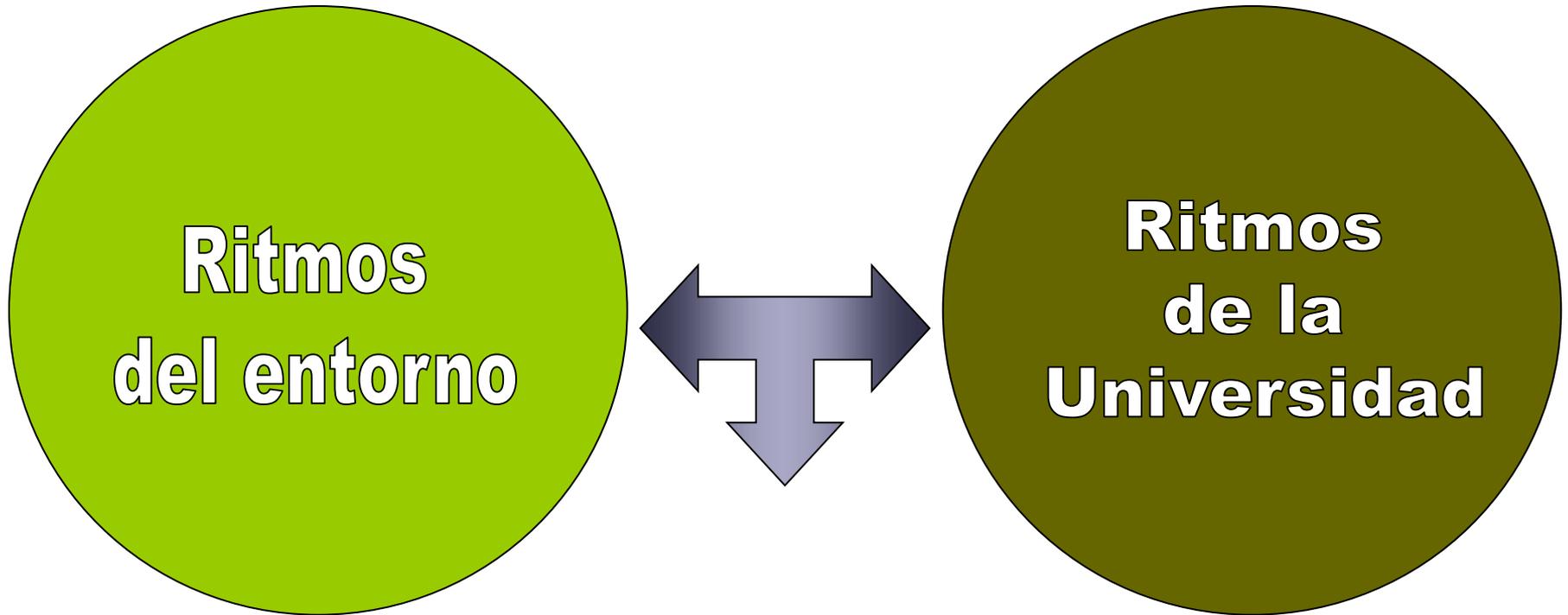
Mg. Carlos Arroyo Pérez

Autoevaluación, Evaluación Externa y Acreditación Universitaria

carlosarroyo_56@hotmail.com

987570824

¿La Universidad está respondiendo adecuadamente?



Brecha de la Calidad

¿Qué le es urgente a la Universidad?

- Conocer la magnitud de la brecha.
- Reconocer las causas que ocasiona la brecha.
- Definir las acciones que reduzcan la brecha.
- Potenciar la capacidad de transformación.
- Sostener el mejoramiento y cimentar la cultura de calidad.
- Evidenciar los niveles de calidad alcanzados
- Ostentar el reconocimiento público de su calidad.

¿Qué le es urgente a la Universidad?



- Definir las acciones que se realicen.
- Plan de Mejora*



CAMBIOS



¿ESTAMOS REALMENTE CAMBIANDO?

Gestión del Cambio

- CAPACIDAD PARA CAMBIAR
 - CAPACIDAD PARA MEJORAR
-

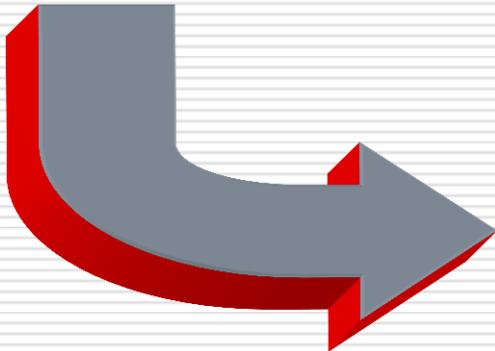
-
- EN AMBIENTES RELATIVAMENTE ESTABLES
 - EN AMBIENTES DE ACELERADOS CAMBIOS

El actuar de la Instituciones

EN AMBIENTES RELATIVAMENTE ESTABLES:

1. Conservar el nicho de mercado conquistado
2. Gestionar el crecimiento
3. Mantener la estabilidad interna.

El actuar de la Instituciones



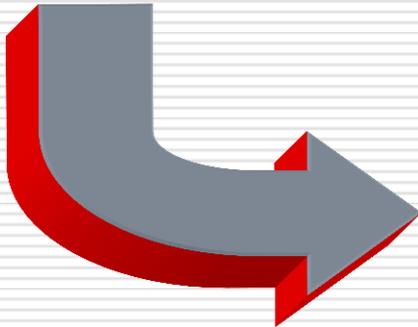
- Control
 - Planificación estratégica
 - Órdenes de arriba abajo
 - Estructuras definidas
 - Garantía de seguridad y estabilidad
-

EN AMBIENTES DE ACELERADOS CAMBIOS:

Además de lo anterior:

1. Búsqueda de la Calidad
2. Capacitación permanente
3. Compromiso, co-responsabilidad, creatividad e iniciativa.

El actuar de la Instituciones



GESTIÓN DEL CAMBIO:

- Cambio de cultura que permitan respuestas rápidas frente a los cambios externos.
 - Desarrollar procedimientos para potenciar su propia capacidad de transformación.
-

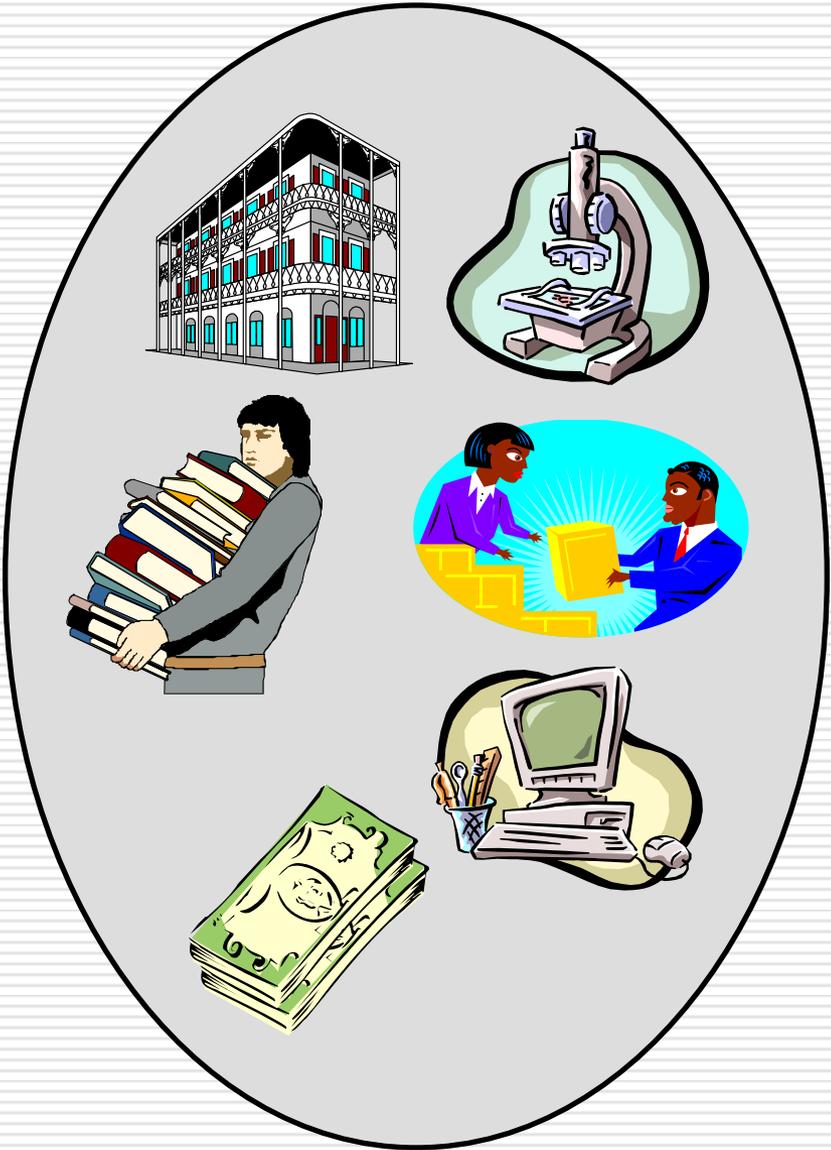
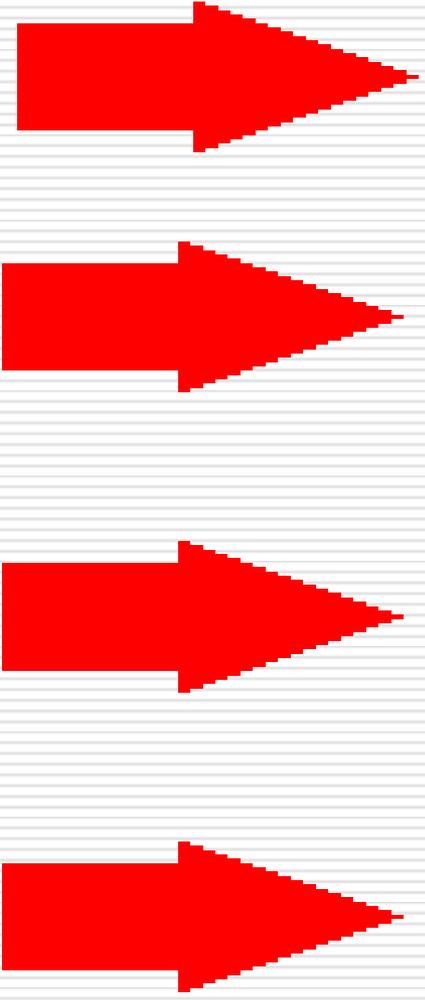
GESTIONAR ES COORDINAR TODOS LOS RECURSOS DISPONIBLES PARA CONSEGUIR DETERMINADOS OBJETIVOS. IMPLICA AMPLIAS Y FUERTES RELACIONES FUNDAMENTALMENTE ENTRE EL ENTORNO, LAS ESTRUCTURAS, EL PROCESO Y LOS PRODUCTOS QUE SE DESEEN OBTENER.

Gestionar

Gestionar

GESTIONAR ES **COORDINAR** TODOS LOS **RECURSOS DISPONIBLES** PARA CONSEGUIR **DETERMINADOS OBJETIVOS**, IMPLICA AMPLIAS Y FUERTES INTERACCIONES FUNDAMENTALMENTE ENTRE **EL ENTORNO**, **LAS ESTRUCTURAS**, EL **PROCESO** Y **LOS PRODUCTOS** QUE SE DESEEN OBTENER.

E
N
T
O
R
N
O



AÑOS 60

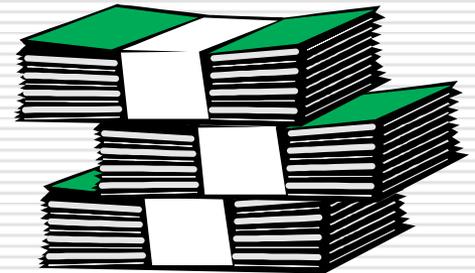
APARICIÓN DE LAS COMPUTADORAS

Historia de los carmines



AÑOS 70

MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD



AÑOS 80

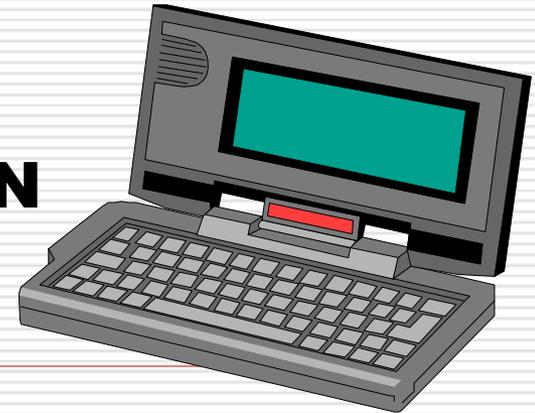
- MEJORA DE LA CALIDAD
- SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Historia de los cambios



AÑOS 80-90

- COMPUTADORAS PERSONALES
- SISTEMA DE REDES
- DISEMINACIÓN DE LA INFORMACIÓN
- REDUCCIÓN DE LOS COSTOS FIJOS



AÑOS 90

APARICIÓN DEL INTERNET:

- Historia de los**
- CORREO ELECTRÓNICO
 - PAGINAS WEB
 - COMERCIO ELECTRÓNICO
 - ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA
 - JUST IN TIME
 - E-LEARNING



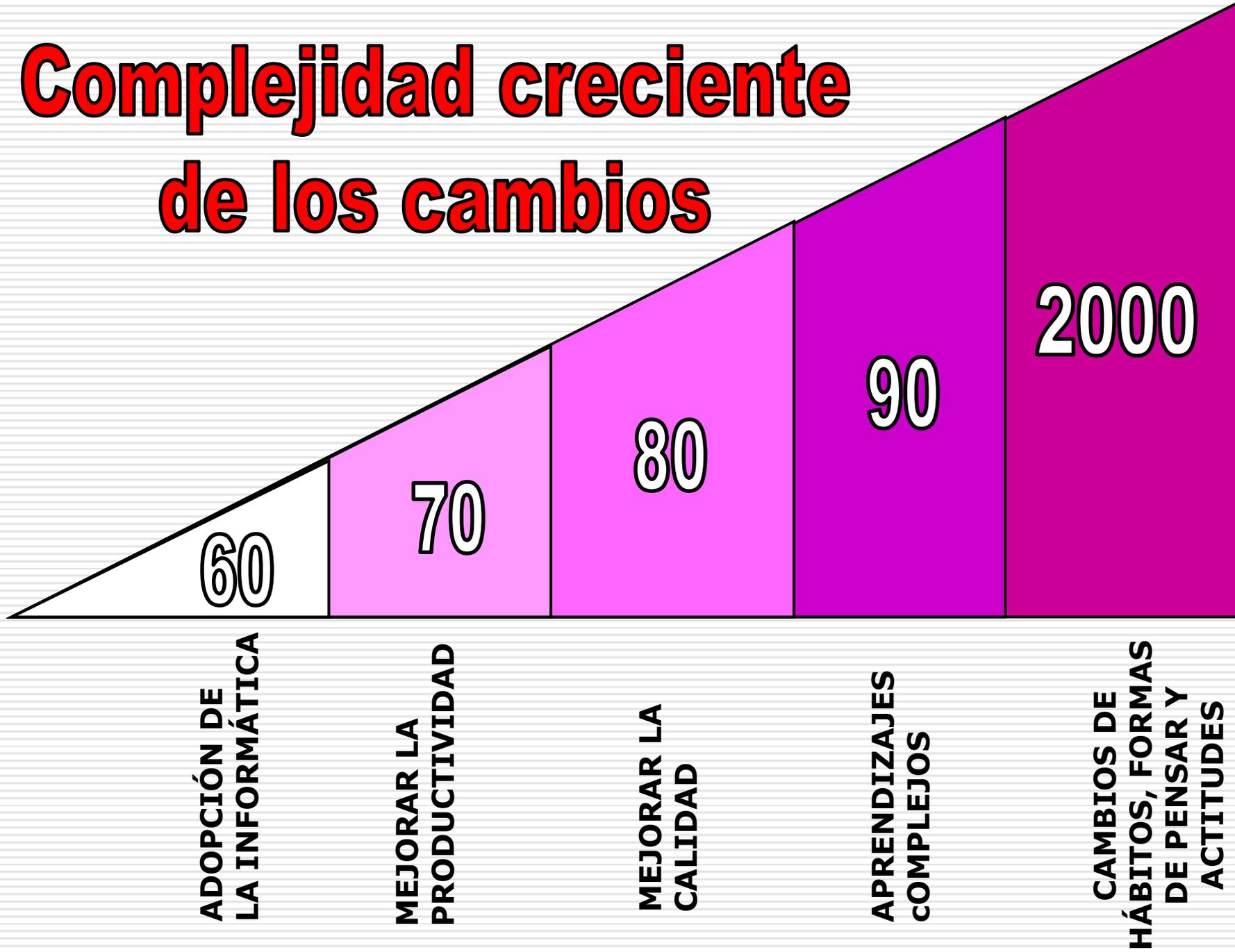
AÑOS 2000

- CAMBIOS CULTURALES
- POTENCIAR LA FLEXIBILIDAD

Historia de los cambios



Complejidad creciente de los cambios



Durante el tiempo de los cambios una parte considerable del esfuerzo, del tiempo, del dinero y de la atención se desvían para:

- Consolidar o defender posiciones personales**
- “Salvar el pellejo”**
- Resistir a los cambios**
- Afrontar los temores y la ansiedad producida por la transición**

Respuestas al cambio



Los miembros de una organización vuelcan su energía en:

- maniobras para sobrellevar las tribulaciones de cambio,**
- intentos más o menos desesperados para obstruirlo.**
- maquinaciones para obtener ventajas oportunistas del estado de confusión**

Respuestas a cambio



Consecuencias:

- Merma de impulso Institucional
- Deterioro estratégico

Costos del cambio

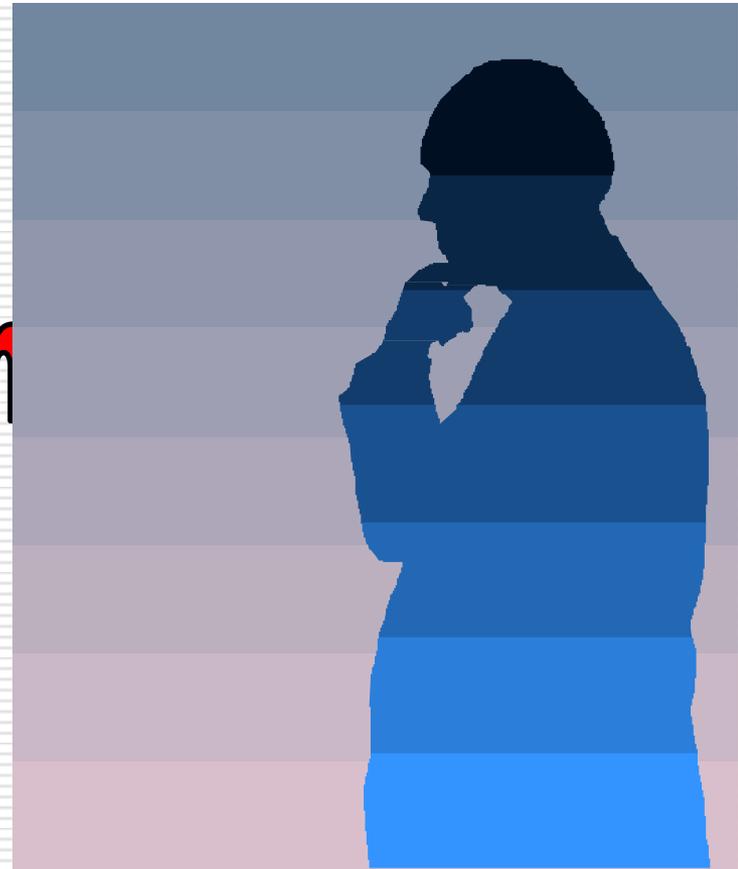


**De qué hablamos
cuando hablamos de
Gestión del Cambio ?**

Gestión del cambio de gestionar emociones

-
- ❑ **Los cambios consisten en una serie de hechos objetivos.**
 - ❑ **Peró la reacción de las personas es siempre subjetiva.**
 - ❑ **El impacto que se recibe depende de la percepción que cada cual hace de los hechos.**

Gestionar em





Reacción emocional frente al cambio

Fases de los Estados Emocionales



FLUCTUACIÓN DE LA RESPUESTA EMOCIONAL



EVOLUCIÓN DE LOS SENTIMIENTOS DE IDENTIDAD



Dean Anderson distingue entre tres tipos básicos:

- Cambios de dirección**
- Cambios de transición**
- Cambios de transformación**

Tipos de Cambio

□ CAMBIOS DE CRECIMIENTO



□ CAMBIOS DE TRANSICIÓN



□ CAMBIOS DE TRANSFORMACIÓN



Orientación de la gestión Institucional

- Gestión de la estabilidad**
- Gestión del crecimiento**
- Gestión de la transición**
- Gestión de la transformación**



Orientación de la gestión Institucional

□ Gestión de la estabilidad

- 1. *La gestión de lo que se tiene constituye el foco de principal atención.***
- 2. *La gestión del nuevo conocimiento es muy poco importante y la gestión del cambio es intrascendente.***



Orientación de la gestión Institucional

□ Gestión del Crecimiento

- 1. *La gestión del nuevo conocimiento empieza a reclamar atención.***
- 2. *La gestión del cambio parece todavía un tema poco importante***



Orientación de la gestión Institucional

□ Gestión de la Transición

- 1. *la gestión del conocimiento empieza a ser muy importante.***
- 2. *La gestión del cambio empieza a adquirir una importancia creciente.***



Orientación de la gestión Institucional

- **Gestión de la Transformación**
*la **GESTIÓN DEL CAMBIO** se convierte en una cuestión de máxima prioridad..*



¿Con qué estamos comprometidos?

¿Con accionar para obtener los resultados deseados o accionar para mantenernos en la cómoda y tranquila caja de confort?

*“Es de locos creer que haciendo siempre lo mismo voy a obtener resultados diferentes”
Einstein*



Mg. Carlos Arroyo Pérez

Autoevaluación, Evaluación Externa y Acreditación Universitaria
carlosarroyo_56@hotmail.com
987570824