



**universidad
de león**

Grado Universitario en Enfermería

Gestión y Administración de servicios de enfermería

Tema 14: Gestión del cambio

Alberto González García
Profesor responsable de la asignatura

Gestión del cambio



El cambio

Es un proceso planificado y sistemático que busca implementar modificaciones en una organización, con el objetivo de mejorar su funcionamiento y alcanzar sus objetivos estratégicos. Este proceso implica la identificación de la necesidad de cambio, la planificación e implementación del cambio, y la evaluación de su impacto.





universidad
de león

Importancia del cambio

El entorno sanitario está en constante cambio. Los avances tecnológicos, las nuevas investigaciones científicas, las necesidades cambiantes de los pacientes y las reformas del sistema sanitario exigen que los servicios de enfermería se adapten continuamente.



Tipos de cambio



Cambio incremental

El **cambio incremental** se refiere a modificaciones pequeñas y graduales que se realizan en una organización. Este tipo de cambio suele ser menos disruptivo y más fácil de implementar que el cambio radical.

Por ejemplo

- Implementar un nuevo protocolo de atención al paciente.
- Introducir una nueva tecnología en el servicio de enfermería.
- Modificar el sistema de organización del trabajo.



Cambio radical

El **cambio radical** se refiere a modificaciones profundas y significativas que se realizan en una organización. Este tipo de cambio suele ser más disruptivo y complejo de implementar que el cambio incremental.

Por ejemplo

- Reestructurar la prestación de los cuidados enfermeros.
- Implementar un nuevo modelo de atención al paciente.
- Fusionar dos o más procesos de prestación de cuidados de enfermería.



Modelos para la gestión del cambio



El modelo de Lewin

- **1. Descongelación:** Esta etapa implica crear la necesidad de cambio en la organización. Se trata de identificar los problemas que existen y convencer a los miembros de la organización de que el cambio es necesario.
- **2. Cambio:** Esta etapa implica implementar el cambio en la organización. Se trata de planificar, ejecutar y evaluar el cambio.
- **3. Recongelación:** Esta etapa implica estabilizar el cambio en la organización. Se trata de asegurar que el cambio se mantenga en el tiempo y que los miembros de la organización se adapten a él.



Modelo de Kotter

- 1. Crear un sentido de urgencia:** Esta etapa implica crear la necesidad de cambio en la organización.
- 2. Formar una coalición poderosa:** Esta etapa implica crear un grupo de personas que apoyen el cambio.
- 3. Crear una visión clara:** Esta etapa implica definir el objetivo del cambio.
- 4. Comunicar la visión:** Esta etapa implica comunicar el objetivo del cambio a todos los miembros de la organización.



Modelo de Kotter

5. Empoderar a los empleados para actuar: Esta etapa implica eliminar las barreras al cambio y dar a los empleados el poder para actuar.

6. Crear victorias a corto plazo: Esta etapa implica celebrar los éxitos del cambio para mantener la motivación.

7. Consolide las ganancias y genere más cambios: Esta etapa implica institucionalizar el cambio para que se mantenga en el tiempo.

8. Anclar el cambio en la cultura: Esta etapa implica integrar el cambio en la cultura de la organización.



El modelo de Kübler-Ross

- 1. Negación:** Esta etapa implica negar la necesidad del cambio.
- 2. Ira:** Esta etapa implica sentir ira por el cambio.
- 3. Negociación:** Esta etapa implica negociar los términos del cambio.
- 4. Depresión:** Esta etapa implica sentir tristeza y desánimo por el cambio.
- 5. Aceptación:** Esta etapa implica aceptar el cambio y adaptarse a él.



El modelo de Bridges

- 1. Fin de lo antiguo:** Esta etapa implica dejar atrás lo que ya no funciona.
- 2. Zona neutral:** Esta etapa implica un período de incertidumbre y desorientación.
- 3. Comienzo de lo nuevo:** Esta etapa implica empezar a construir algo nuevo

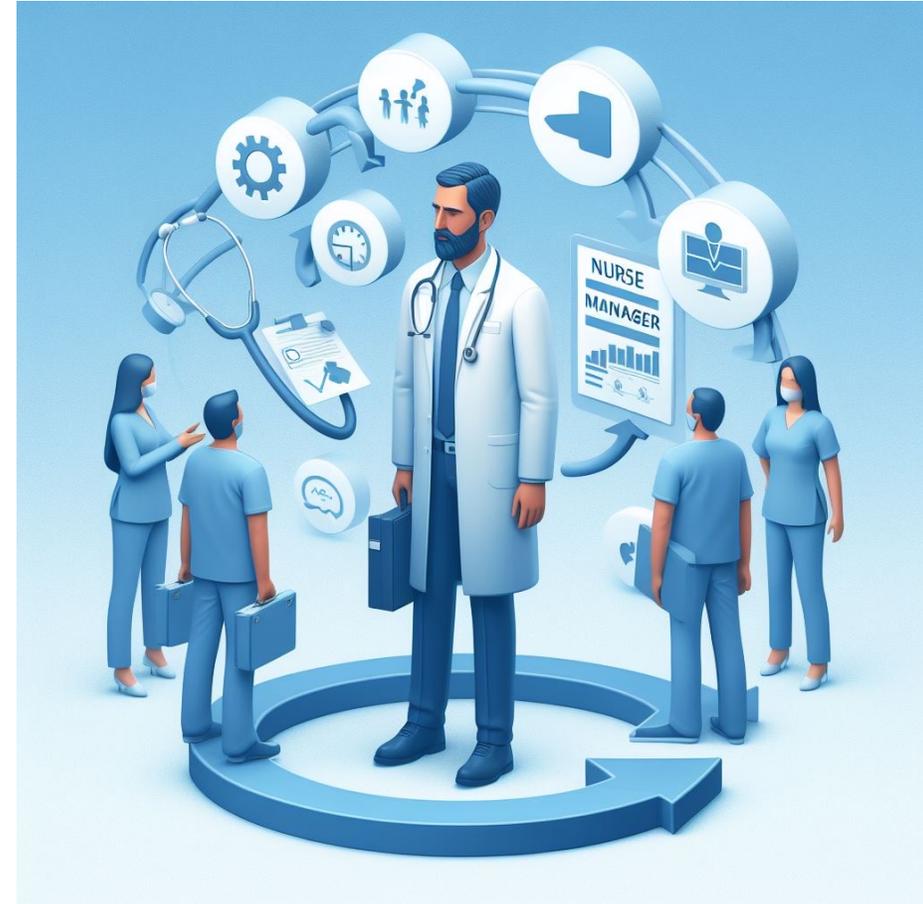


Agentes de cambio



El agente de cambio

Un agente de cambio es una persona que facilita o impulsa el proceso de cambio en una organización. Los agentes de cambio pueden ser líderes formales, como gerentes o jefes de departamento, o líderes informales, como empleados con experiencia o conocimiento en el área del cambio.



Rol del agente de cambio

- Identificar la necesidad de cambio: Los agentes de cambio son los primeros en identificar la necesidad de cambio en la organización.
- Comunicar la necesidad de cambio: Los agentes de cambio son responsables de comunicar la necesidad de cambio a los demás miembros de la organización.
- Planificar el cambio: Los agentes de cambio participan en la planificación del cambio, identificando los pasos necesarios para implementarlo.
- Ejecutar el cambio: Los agentes de cambio pueden participar en la ejecución del cambio, liderando o apoyando a los demás miembros de la organización.
- Evaluar el cambio: Los agentes de cambio pueden participar en la evaluación del cambio, determinando si se ha logrado el éxito y si es necesario realizar ajustes.





universidad
de león

Tipos de agentes de cambio

- Líderes formales
- Líderes informales
- Expertos
- Innovadores
- Campeones del cambio





universidad
de león

Habilidades del Agente de cambio

- **Habilidades de comunicación**
- **Habilidades de liderazgo**
- **Habilidades de gestión de proyectos**
- **Habilidades de resolución de problemas**
- **Capacidad de adaptación**
- **Flexibilidad**
- **Paciencia**



Factores que influyen en el cambio



Factores individuales

- **Actitud hacia el cambio**
- **Percepción del cambio**
- **Capacidad de adaptación**
- **Miedo a lo desconocido**
- **Intereses personales**





Factores grupales

- **Cultura del grupo**
- **Normas del grupo**
- **Cohesión del grupo**
- **Comunicación dentro del grupo**
- **Conflicto dentro del grupo**

Factores organizacionales

- Estructura de la organización
- Liderazgo
- Recursos disponibles
- Clima organizacional
- Comunicación organizacional
- Resistencia al cambio



Resistencia al cambio





universidad
de león

Causas de la resistencia al cambio

- Miedo a lo desconocido
- Pérdida de poder o control
- Incertidumbre
- Falta de información o comunicación
- Percepción de que el cambio es innecesario o irrelevante
- Falta de confianza en los gestores
- Hábitos y rutinas
- Presión social



Superar la resistencia

- **Comunicación efectiva**
- **Participación**
- **Capacitación**
- **Apoyo**
- **Manejo del conflicto**
- **Reconocimiento**
- **Liderazgo efectivo**



Rol del líder para el cambio

- **Crear una visión para el cambio**
- **Comunicar la visión del cambio**
- **Involucrar a los demás en el proceso de cambio**
- **Gestionar el proceso de cambio**
- **Superar la resistencia al cambio**
- **Apoyar a los demás durante el proceso de cambio**
- **Celebrar el éxito del cambio**
- **El liderazgo del cambio es un factor clave para el éxito de cualquier proceso de cambio.**

