

# Resumen Cambio Organizacional

Apreciar y aprovechar el cambio en el futuro con la determinación con que se resistió en el pasado.

**OBJETIVO:** establecer lineamientos prácticos para la gestión del cambio

**CONCEPTO:** capacidad de adaptación de organizaciones a transformaciones en el medio ambiente interno o externo mediante el aprendizaje

**ASPECTOS SENSIBLES:**

- Estructura: forma en que están divididas, agrupadas y coordinadas formalmente las tareas
- Tecnología: automatización, robotización y computarización; requiere constante actualización
- Condiciones Ambientales: distribución de espacios para una buena circulación física y comunicacional
- Personas: actitudes y comportamiento, mediante procesos de comunicación y solución de problemas

**Tipos de cambio**

- Tamaño (cantidad de áreas)
- Forma
  - Incremental: de a poco, conlleva menos riesgos pues se supervisan las acciones y se puede encauzar el rumbo. Hay linealidad y continuidad
  - Fundamental: todo junto, más riesgosa por la sincronización paralela de los eventos. Hay multidimensionalidad

**Gestión para el cambio**

1. Sentido de urgencia: para no caer en la complacencia y generar cooperación y compromiso
2. Coalición directiva: fuerza poderosa en cargos, información, experiencia, reputación y relaciones
3. Crear una visión: para establecer la dirección del cambio, elaborada por consenso en la coalición directiva
4. Comunicar la visión: debe ser simple, para que todos la conozcan. Utilizar canales formales e informales, tenerla presente en las actividades diarias y adoptar símbolos coherentes
5. Potenciar a otros: facultar a quienes han entendido la visión para emprender acciones de amplio alcance, derrumbando las barreras de las estructuras, habilidades, sistemas y supervisores
6. Planificar éxitos: a corto plazo, para no perder el impulso del cambio. Si no se ven resultados, se frena el cambio
7. Consolidar y generar más cambios: mantener el esfuerzo para evitar volver a formas tradicionales, diseñando planes para consolidar el cambio
8. Institucionalizar nuevos métodos: hacer que los cambios formen parte de la cultura organizacional, destacando el impacto en los resultados y asegurándose de que los nuevos directivos sigan comprometidos con la visión y el cambio