****

**MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y POLITICAS PÚBLICAS**

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**EL CAMBIO ORGANIZACIONAL**

**TECNICAS PARA DISMINUIR LA RESISTENCIA**

**3. ENFASIS DE GRUPO**

**(ADIESTRAMIENTO DEL COLECTIVO COMO GRUPO)**

**Actividad 3**

**Alumna:**

**Erika Hernández Lugo**

**Nombre del docente:**

**MTRO. HÉCTOR GABRIEL GUILLÉN GARCÍA**

**27 de Agosto de 2015**

**EL CAMBIO ORGANIZACIONAL**

**TECNICAS PARA DISMINUIR LA RESISTENCIA**

**3. ENFASIS DE GRUPO**

**(ADIESTRAMIENTO DEL COLECTIVO COMO GRUPO)**

Los cambios en las persona se refieren a las actitudes, las expectativas, las percepciones o los comportamientos de los empleados. La dimensión humana del cambio requiere que la plantilla de trabajadores o funcionarios esté comprometida con los objetivos de la organización en cuanto a la calidad y las mejoras continuas.

De nueva cuenta, en la organización se necesita que haya una educación y capacitación adecuada del desempeño y un sistema de remuneración que sustente y aliente las mejoras continuas. Por ejemplo algunos planes exitosos, incluyen los objetivos de calidad en los planes de bonos para los ejecutivos y de incentivos para los empleados.

Sin embargo es natural que el ser humano se resista a los cambios…

Una de esas técnicas para lograr cambios constantes en los integrantes de una organización es el **ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACION DEL PERSONAL**; porque no basta haber reclutado y seleccionado bien a las personas, que sin duda deberán desempeñar bien sus labores, esto requiere algo más, que solo poseer ciertas cualidades y habilidades a la cultura de la organización; se deben adoptar medidas de adiestramiento y capacitación en congruencia con los objetivos de ésta.

Para tal efecto, tenemos que introducirlo en la organización y en su trabajo, con la misión y visión de la institución. A esto se le llama **ORIENTACION**, su objetivo principal es disminuir la angustia inicial que sienten todas las personas ante los cambios, como un nuevo agente, nuevas funciones, un nuevo puesto, nuevos jefes.

Se les debe facilitar la transición que los convertirá en agentes externos en internos.

La orientación y capacitación laboral amplía la información sobre las nuevas formas de laborar. Se le aclaran cuáles serán sus obligaciones y sus responsabilidades específicas, así como cuál será la manera de evaluar su desempeño. Además es el momento de verificar las falsas expectativas que pueda tener con respecto al trabajo.

La capacitación orienta y familiariza al empleado con las metas de trabajo, le descifra como su función contribuirá a la unidad organizacional y los presenta con otros empleados, se le manifiesta los objetivos y la historia, la filosofía, los procedimientos y las reglas de la organización.

Esta información debe incluir las políticas del personal, horarios de trabajo, los procedimientos de pago, los requisitos de las horas extras y las prestaciones.

En la capacitación algunas veces incluye un recorrido por las instalaciones de la organización.

Los altos mandos o gerencia están obligados a procurar que el empleado se integre a la organización con tanta suavidad como sea posible y poca ansiedad.

La buena capacitación sea formal o informal se convierte en la nueva forma de trabajar, procesos o técnicas que se transforman en un factor interno, disminuye la posibilidad de un mal desempeño laboral, así como el evento de que renuncie por sorpresa a media labor.

Probablemente de las siete técnicas propuestas por la autora Profa. Isabel Jover, la de ENFASIS DE GRUPO, referente al adiestramiento y capacitación es la más importante, porque se integra el individuo al grupo de la organización, le otorga información, lo prepara para el desempeño de sus labores, lo concientiza en el papel importante que juega su función dentro de la administración; le resuelve las dudas sobre los procesos a trabajar, le especifica los objetivos, etc.

Este ejercicio de adaptación a su campo profesional o técnico; educa culturalmente, psicológicamente y académicamente al individuo para que actúe en base a la filosofía institucional, si este adiestramiento es constante y puntual; los resultados salen a la vista de manera positiva, cumpliendo las metas establecidas de un principio y dejando tanto al trabajador como al cliente o ciudadano satisfecho de la labor encomendada. Si partimos de un individuo capacitado, integrado a un grupo y éste a su vez es un engrane más de una institución ya sea privada o pública; tenemos que contamos con una organización fuerte, eficiente, cumpliendo con su labor y que rinde cuentas exitosas a la sociedad en general.



“Las masas humanas más peligrosas son aquellas en cuyas venas ha sido inyectado el veneno del miedo…

Del miedo al cambio.”

Octavio Paz



**\*REFERENCIAS CONSULTADAS**

**\*Stephen P. Robbins, David A. Decenzo. “Fundamentos de Administración”. Conceptos esenciales y aplicaciones. Ed. Pearson Prentice Hall. 3ª. Edición.**

**\*William J. Reddin. Reddin Consultants. ¿Porqué el cambio organziacional?. Revista Management Today en español. Marzo de 1988. Pp. 3**

**\*Profra. Ms C. Isabel Jover. Consultora Internacional. “Los procesos de cambio”. Artículo.**