**¿Por qué cambiar?**

El cambio es importante para cualquier organización porque, sin el cambio, los negocios probablemente perderían su ventaja en competición y fallarían en encontrar las necesidades que la sociedad o en su caso clientes tienen, y por su puesto las mismas que necesita la organización.

La dirección de cambio aumenta el éxito de una organización, al igual que las iniciativas de proyectos que se apliquen, siempre y cuando exista un marco estructurado de métodos, instrumentos y procesos. El resultado dependerá de cada organización; muchas corporaciones, entidades gubernamentales, instituciones y organizaciones no gubernamentales adoptan la dirección de cambio como una capacidad de organización, viéndolo como una ventaja competitiva en nuestro mundo.

**No te resistas al cambio**

El cambio ocurre por muchos motivos como nuevo personal; aumentos o disminuciones en las finanzas; adquisición de nueva tecnología; nuevas misiones, visión u objetivos; y alcanzar a nuevos miembros o clientes. Los cambios pueden crear nuevas oportunidades, pero eso cambios por lo general son difíciles de lograr, debido a los individuos que se resisten.

Existen muchos métodos y acciones para evitar la resistencia de ese personal que se opone a cambiar. Por ejemplo si desde el inicio se asegura la participación, se reconoce a los líderes y a todos se les trata con dignidad, el proceso de cambio será menos tardado. Es muy importante detectar y tratar directamente con los agentes que se oponen al cambio, la técnica más importante, a la que se le debe dar el tiempo necesario es la del diagnóstico.

El Diagnóstico de una organización es una de las técnicas más eficaces de mirar una organización para determinar los “problemas” entre el funcionamiento corriente y deseado y como esto puede alcanzar sus objetivos.

En los últimos años, el diagnóstico de una organización se ha desarrollado como una técnica usada como la parte del proceso de desarrollo de organización a una técnica principal en su propio derecho. El diagnóstico eficaz debería ser un proceso orgánico, como comenzar a mirar una organización y sus estructuras y lo que esto hace y no hace, las ventajas de cambio, el progreso de cambio, “el “ ahora y el funcionamiento.

El objetivo de un diagnóstico es de identificar problemas que afronta la organización y determinar sus causas de modo que la dirección pueda planificar soluciones. Un proceso de diagnóstico de organización es un conocimiento poderoso, que levanta la actividad en su propio derecho.

Al mismo tiempo se puede desarrollar una comprensión profunda de la situación de organización, que situaciones son las que la organización afronta y que fuerzas posee para alcanzar cualquier objetivo. Cuando se tiene conocimiento de esa información, se puede continuar con la determinación de una “nueva cultura” de la organización, que incluye la misión, visión, valores, metas y objetivos; que se tiene que dar a conocer en TODA la organización.

**¿Por qué?**

Porque es fundamental que el personal se identifique y conozca la filosofía de la organización, gracias a esa información, las actitudes y comportamientos asumidos por los empleados facilitaran el logro de los objetivos.