**SIETE ASPECTOS DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL**

**Problemática.**

Antes de cualquier descripción del tema en estudio, me permitiré centrar el origen del cambio organizacional y es que su principal fuente deriva de la problemática constante ante un proceso administrativo en cualquier estructuras o aparto gubernamental o bien en la iniciativa privada; incluso en nuestro entorno individual dentro de la esfera familiar, en donde nos vemos involucrados desde cualquiera de los ámbitos señalados, con resultados inoportunos e insatisfactorios, que redunda en consecuencias de ineficacia e ineficiencia, pérdida de tiempo, recursos materiales y desperdicio de recursos humanos. Y preciso lo anterior ya que a cada instante nuestro medio ambiente sufre constantes transformaciones y para ellos debemos estar conscientes y preparados ante cambios bruscos e inesperados, pero que mejor adoptar una cultura de desarrollo organizacional, por ello este proceso de cambio o transformación garantiza un entorno espacial y temporal relativamente estable.

**Intervención.**

Ahora ben, de acuerdo a la conceptualización de diversos tratadistas sobre el tema que se analiza, relatan coincidentemente que el cambio organizacional estriba a que no únicamente se refiere a una cultura organizacional sino también tiene que ver con las personas involucradas como individuos que contribuyen en el proceso, de igual forma se da un cambio de patrón y conductas entre estos, que contribuyen de alguna forma a que dicho cambio se de forma espontánea o natural, es decir; siempre habrá una razón o argumento que impida un resultado exitoso.

De ahí que los cambios que plantean en el sentido que el cambio organizacional son necesarios, pero estos deben aplicarse en forma mesurada, prevaleciendo un equilibrio estructural y orientado; anteponiendo costo beneficio; por ello se dice que no son fáciles ni deben ser arbitrariamente impuestos o establecidos, pues implican: aceptar, reconocer, conceder, renunciar, transformar, formas de pensamientos y actuación individuales y establecidos desde mucho tiempo.

En ese contexto, el artículo que se analiza *“El Cambio Organizacional”,* de la profesora Ms C. Isabel Jover, describe que para implementar es necesario además planificar partiendo de un estudio sobre la cultura de la organización y/o de la sociedad en cuestión, a fin de que facilite un diagnóstico general de la situación que prevalece en el entorno interno y externo entre ellos la relación entre individuos, las normas en los grupos, los valores aceptados y compartidos y el ambiente o clima establecidos, tomando en cuenta cuatro factores como son: clima, comportamientos, valores y relaciones.

En consecuencia al cambio organizacional se le identifican siete aspectos importantes y necesarios para una eficiencia y eficacia en su aplicación. Y es que como idea central de debe considera que para tratar cualquier proceso de cambio es necesario el manejo íntegramente de aspectos humanos y aspectos técnicos. En cuanto al aspecto humano, debe prevalecer primero una aceptación del cambio y por ende adopción de los aspectos técnicos del cambio o el objeto principal del cambio organizacional.

Así las cosas los aspectos del cambio organizacional, que menciono son los siguientes; Clima y ambiente, Buena comunicación, Interacción de grupo, Participación de involucrados, Libre expresión, Atención individualizada y Argumentos y mejoría funcional. Estos aspectos, en su aplicación deberán ser aplicados puntualmente pues aun cuando ofrece una oportunidad de cambio al entorno, igual conlleva riesgos y amenazas, entonces los aspectos de cambio promueven la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente externo, mediante el aprendizaje con la comunicación exacta, factores elementales que deben interactuar en el ejercicio de la implementación de todo desarrollo organizacional.

**Conclusiones:**

Aprendida la lección, es evidente y sin duda que toda entidad pública o privada, siempre y en todo momento estará expuesta a problemáticas de distinta naturaleza, los que en su momento arrastraran consecuencias de ineficacia e ineficiencia, pérdida de tiempo, recursos materiales y desperdicio de recursos humanos, esto debido a que el entorno interno o externo estará en constante transformación y para ello se debe estar preparado ante cualquier cambio.

En ese sentido, los aspectos del cambio organizacional: Clima y ambiente, Buena comunicación, Interacción de grupo, Participación de involucrados, Libre expresión, Atención individualizada y Argumentos y mejoría funcional, representan a los ingredientes elementales importantes y necesarios para mantener una eficiencia y eficacia dentro de un entorno organizacional. Así también el manejo de aspectos humanos y aspectos técnicos, conlleva una aceptación del cambio y por ende adopción de los aspectos técnicos del cambio o el objeto principal del cambio organizacional. De ahí que los aspectos de cambio organizacional deben implementarse siempre y cuando sea mediante un equilibrio estructural y orientado.