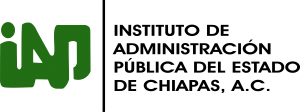
|  |
| --- |
|  |
| EL CAMBIO ORGANIZACIONAL |
| TEMA 2 |
|  |
| **Alumna. Fanny Domínguez Aguilar** |

|  |
| --- |
| Tuxtla Gutiérrez, Chiapas a 25 de Agosto de 2015. |



Iniciaré con el concepto del cambio organizacional que es cualquier transformación en el diseño o funcionamiento de una organización, se define como la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el [medio ambiente](http://www.monografias.com/trabajos15/medio-ambiente-venezuela/medio-ambiente-venezuela.shtml) interno o externo, mediante el [aprendizaje](http://www.monografias.com/trabajos5/teap/teap.shtml). Es importante conocer porqué de los cambios organizacionales, ya que surgen de la necesidad de romper con el equilibrio existente, para transformarlo en otro mucho más provecho financieramente hablando, en este proceso de transformación en un principio las fuerzas deben quebrar con el equilibrio, interactuando con otras fuerzas que tratan de oponerse, la [Resistencia](http://www.monografias.com/trabajos10/restat/restat.shtml) al Cambio, es por ello que cuando una organización se plantea un cambio, debe implicar un conjunto de tareas para tratar de minimizar esta interacción de fuerzas.

La cultura es un fenómeno muy complejo y difícil de cambiar y entender. Casi todos los aspectos de la vida organizacional están fuertemente influenciados por la cultura. Específicamente, planear un cambio es una cosa y llevarlo a cabo es algo muy distinto y difícil. Por consiguiente, para que una estrategia de cambio organizacional llegue a tener éxito, la cultura organizacional debe cambiar, puesto que la toma de decisiones estratégicas se toman dentro de este contexto, es decir, basándose en creencias, estilos, suposiciones, etc. Se considera que la influencia de la cultura se encuentra una de las principales causas de la resistencia al cambio, ya que es muy frecuente que las estrategias de cambio se adopten sin tomar en cuenta este aspecto de la organización.

El cambio organizacional reduce en gran parte los problemas como la comunicación interna entre los sujetos y grupos que interactúan dentro de la organización, los conflictos intergrupal y de liderazgo, la satisfacción laboral, la eficiencia organizacional y como consecuencia se mejora la adaptación al cambio.

La resistencia al cambio, es que es una reacción de cualquier sistema que se encuentra en estado de equilibrio y percibe una influencia del medio ambiente o malfuncionamiento interno que produce inestabilidad o pérdida de equilibrio a lo cual hay que responder, pero el estado de confort producido por el equilibrio en el que se encontraba el sistema, actúa como un obstáculo, una fuerza inversa que impide el reajuste adaptativo que necesita el sistema para alcanzar la nueva perdida de equilibrio que exige el medio ambiente.

La resistencia al cambio es un fenómeno psicosocial que se debe estudiar para conocer y adoptar las reacciones y condiciones que la disminuyan y faciliten este cambio. La resistencia al cambio nos habla sobre el sistema organizacional en tres principales niveles: 1. De la importancia concedida al cambio, 2. Del grado de apertura de la organización; y 3. Para facilitar la detección de temores y sus efectos en el sistema.

Existen varias formas de expresar la resistencia al cambio y no todas se manifiestan de manera directa, sino que algunas son indirectas y cuyos indicios más comunes son: El cuestionamiento acerca de la necesidad de cambiar, manifestar burla o convertir en objeto de burla la iniciativa de cambio, externar indiferencia hacia el proyecto, enlistar consecuencias negativas solamente que acarreara el cambio, no cooperar, etc.

Conocer el porqué de la resistencia al cambio manifestada por los individuos es importantísimo, y en este particular existen fundamentalmente seis variables: 1. Percepción, 2. Hábitos, 3. Miedo a lo nuevo, 4. Apego a lo conocido, 5. Tendencia a conservar la estabilidad y 6. Apego a lo elaborado por la persona. Existen un sin número de acciones para disminuir la Resistencia al cambio por ejemplo, escuchar las expresiones de resistencia y mostrar empatía, generar información de hechos, necesidades, objetivos y efectos del cambio, hacer ajustes a la manera de implementar el cambio, reducir la incertidumbre y la inseguridad, buscar apoyos que aumenten la credibilidad, no imponer el cambio, desarrollar un cambio participativo, confrontar percepciones y opiniones y realizar cambios continuamente, con esto se lograr disminuir la resistencia al cambio experimentada por los individuos, se hace necesario hacer un análisis situacional y de las fuerzas que lo restringen.

El dinamismo con que se desarrolla la realidad actual, impone la necesidad de la adecuación continua que implica el uso de estrategias de intervención, en otras palabras: hacer algo para lograr la adaptabilidad al cambio. El Desarrollo Organizacional es el proceso que se ocupa de adaptar la funcionalidad de una organización a través de estrategias orientadas a gestionar el cambio requerido, como una respuesta a las exigencias del medio ambiente en que se encuentra la organización, con el fin de lograr su supervivencia. La resistencia humana al cambio es un fenómeno psicosocial y debe ser tratado como tal, con el fin de adoptar reacciones y condiciones que lo disminuyan y faciliten su logro. El Desarrollo Organizacional y la resistencia al cambio son dos aspectos que irremediablemente están relacionados en mayor o menor grado, ya que al adoptarse uno implica la presencia psicosocial del otro, debido a la inercia del confort.