**INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS**

**Maestría en Línea en Administración y Políticas Públicas**

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**“ASPECTO DE RESISTENCIA AL CAMBIO”**

**Máxima Información**

**ALUMNA:**

Sandra Luz Carvajal Magaña

**DOCENTE:**

**Mtro. Héctor Gabriel García Guillén**

**Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; Agosto 27 de 2015**

**CAMBIO ORGANIZACIONAL**

**Alejandro Reeves, la define como la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje.**

**En todo organismo, público o privado, es necesario el cambio organizacional aun y cuando exista la resistencia al mismo por parte de las todas las áreas y personas involucradas. Aunque es inevitable que ésta exista, la McS Isabel Jover propone siete técnicas para disminuir la resistencia:**

1. **Diagnóstico**
2. **Fijación del objetivo mutuo**
3. **Énfasis de grupo**
4. **Máxima información a colaboradores**
5. **Discusión de propuesta en práctica**
6. **Uso de Ceremonia, ritual**
7. **Interpretar la oposición.**

**Para efectos de este artículo, abordaremos la técnica de máxima información.**

La comunicación es vital en el momento de consolidar un cambio. Ya que este puede llegar a parecer injustificado cuando la gente no cuenta con elementos para ver claramente que sus beneficios compensan sus costos económicos, sicológicos y sociales. Por lo tanto cada cambio deberá basarse en un análisis costo / beneficio que tome en consideración todas sus implicaciones, y deberá estar precedido por suficiente información para el personal. (**McS Isabel Jover).**

**Problemática Existente**

**Cuando se inicia con un proceso como este, en mi entorno, los colaboradores tienden a resistirse al cambio porque tienen asignada una carga de trabajo que está programada para cierto número de horas y cuando la dirección general les habla de un cambio en sus procesos o cuando se integra un aprendiz; de forma automática los directamente involucrados manifiestan que no consideran sea necesario la modificación a sus procesos o que no necesitan al nuevo integrante porque saben que deben disponer de su tiempo para el aprendizaje del nuevo proceso o de capacitar al aprendiz**

**Intervención**

**La forma en la que se aborda en mi empresa, los cambios es, convocarlos con un mes de anticipación a una reunión, mediante la orden del día que involucre los puntos que se abordarán y dentro de esos temas, se les solicita que presenten ideas para resolver la situación que amerita el cambio y que les genera incertidumbre.**

**Durante dicha reunión, se plantea con todo detalle la problemática, se explica los pros y contras e inicia la lluvia de ideas por parte de todos los asistentes, para encontrar la mejor solución a lo expuesto por la dirección general. Con este mecanismo los colaboradores y gerentes se incluyen, se hacen parte integrante del cambio a realizar y disminuyen, en su mayoría, los obstáculos que alguno pudiera pensar que existiera.**

**Conclusiones**

**La naturaleza del ser humano es rechazar todo aquello que lo saque de su estatus quo, que lo muevan de su zona de confort. Es por ello que el estudio de esta materia, Cambio Organización tiene mucha importancia, ya que todo líder que se aprecie de serlo, debe guiar a su grupo hacia mejores caminos, debe proponer modificaciones que necesarias conforme a su visión y misión. Para ello debe estar equipado de factores subjetivos como son: personalidad, carisma y capacidad para aprovechar las oportunidades cuando se presentan.**