****

**JULIO CÉSAR MORALES RAMÍREZ**

**MATRICULA 20150775**

**ARTÍCULO** [**EL CAMBIO ORGANIZACIONAL**](http://www.iapchiapasenlinea.mx/download.php?file=resources/recurso_238.doc)

**20 de Enero del 2016, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas**

LOS PROCESOS DEL CAMBIO

Según Alejandro Reeves.” Cambio Organizacional se define como: la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje.”

La Profesora. Faynè Reggio apunta que:

“Cuando se habla de cambio, el término en si hace que se evoque los conceptos mentales que se tienen del mismo, esto implica desaprender pautas establecidas, aprender otras nuevas y hacer que éstas reemplacen a las primeras.

Los cambios 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.

No todos los cambios son iguales ni se dan en condiciones similares. Los factores condicionantes que pueden trabar el cambio y los elementos reforzadores que pueden facilitarlo, suelen diferir significativamente en cada caso. Todo esto hace que cada situación de cambio sea única. Si queremos lograr un cambio efectivo, lo primero que necesitamos es identificar cuáles son las características particulares del proceso de cambio a encarar.

LA CULTURA DE CAMBIOS INVOLUCRA CUATRO FACTORES IMPORTANTES:

Clima.

Comportamiento.

Valores.

Relaciones.

No deben ser espontáneos, ni implantados arbitrariamente.

Generan oposición consciente y/o involuntaria.

Tiene que vencer la tendencia de las organizaciones a mantenerse estáticas, conservando hábitos y costumbres establecidas.

Tanto los cambios internos como los externos interactúan con el entorno interno y externo y – consecuentemente -, afectan a todos los actores con los que se relaciona.

Ser inevitablemente y hay que aprender a convivir con ellos beneficiándose con su anticipación e identificando los problemas como oportunidades de perfeccionamiento.

EQUILIBRIO DINAMICO

Estabilidad en los objetivos.

Continuidad; el cambio tiene que ser ordenado (tanto en sus fines como en los medios que se empleen.

Adaptabilidad. Capacidad de la organización para reaccionar ante las oportunidades y amenazas.

Creatividad e Innovación permanentes y Pro actividad.

Cambio participativo es un estilo en el que “participan” activamente todos los involucrados, es decir la dirección o gerencia, los niveles intermedios y operativos de la organización. Se caracterizan por ser comúnmente procesos lentos y que evolucionan paso a paso, pero su efecto es duradero (sostenibles en el tiempo).

Cambio coercitivos, se basan en decisiones impuestas desde la dirección o gerencia (liderazgo autoritario y centralizado) sin en compromiso, el convencimiento, ni la participación activa de los involucrados.

El motor impulsor de la mayoría de los procesos de cambio es la presencia y acción de un LIDER y su función LIDERAZGO; como proceso de influencia sobre las demás personas para alcanzar las metas. Ese liderazgo es variable y dependiente de algunos factores objetivos como el escenario y los seguidores y de otros subjetivos como son: Personalidad, Carisma, Oportunidad.

Las reacciones al cambio dependerán de la persona en cuestión, la situación y el entorno. Según las habilidades personales y la capacidad de adaptación al cambio, depende que aparezcan en el individuo tendencias de confusión y ansiedad o confianza y participación.

LA RESISTENCIA AL CAMBIO SE MANIFIESTA:

No querer.

No poder.

No conocer.

Si las personas conocen lo suficiente sobre el cambio a encarar y se sienten capaces de realizarlo, empieza a tener mucha importancia la verdadera voluntad de cambiar.

El cambio despierta sentimientos negativos en las personas y estas sencillamente no quieren cambiar; ya que consideran que no les conviene o que las obliga a moverse fuera de su zona de comodidad. Estas reacciones pueden partir de sentimientos tales como:

El desacuerdo. En algunos casos basan sus juicios en modelos mentales muy cerrados o tienen dificultades para abandonar hábitos muy arraigados.

La incertidumbre. Los efectos del nuevo sistema no son totalmente predecible y esto genera temor por falta de confianza en sus resultados.

La pérdida de identidad.

La necesidad de trabajar más.

También pueden aparecer algunos sentimientos positivos como: El entusiasmo por la posibilidad de un futuro mejor, la liberación de los problemas del viejo orden y las expectativas de crecimiento o consolidación personal.

SIETE TECNICAS PARA DISMINUIR LA RESISTENCIA:

1.- Diagnostico.

Búsqueda de la esencia de lo que ocurre por los efectos.

2.- Fijación de objetivo mutuo.

Objetivos formulados conjuntamente por promotores y afectados.

3.- Énfasis de grupo.

Adiestramiento del colectivo como grupo.

4.- Máxima información.

En qué consiste el cambio.

Cuál es la decisión y por qué se toma.

Como se aplicara la decisión.

Como progresa la propuesta en práctica.

5.- Discusión de propuesta en práctica.

Acuerdo sobre el ritmo y método de la puesta en práctica.

6.- Uso de ceremonia, ritual

Avance en categoría – poder.

Preparación del grupo al cambio.

Jubilación.

Legitimidad.

Destacar responsabilidad individual.

7.- Interpretación de la resistencia.

Interpretar la oposición y buscar las causas con los opositores.

Hay diferentes enfoques:

Etapa previa: Diagnostico, situación actual de la organización tanto en lo positivo como en los problemas, ya que lo que funciona bien debe mantenerse y no se puede cambiar sin conocer bien lo que tenemos.

Etapa de preparación: Define la nueva cultura, misión, visión y valores.

Etapa de intervención inicial: Todo proceso de cambio debe ser dirigido por un equipo centralizado, que inicialmente produzca una intervención que permita concentrar esfuerzos en las acciones necesarias.

Baxter propone una intervención en tres niveles:

Con apoyo a la dirección general.------------ Para ajustar su rol y participación en los Avances del proceso.

Consultoría de cara al diseño de.------------ Para adecuar a las personas a los procesos y sistemas cambios y avances en la parte técnica y sistemática de proyecto.

Consultoría en los aspectos.------------ Para apoyar al área de recursos humanos en específicamente humanos los procesos de cambio de cultura y adecuación y desarrollo humano.

Etapa de intervención posterior: El proceso por su complejidad no concluye con su implantación y puede tender a reimplantar los anteriores procederes cuando sus participantes se desesperan y resisten de modo natural. La formación de equipos y agentes de cambio multiplica la participación y compromiso con las acciones y requerimientos del nuevo escenario.

Una vez concluido el diagnostico habrá que decidir sobre el modelo de cambio a emplear, para lo cual será necesario definir una estrategia congruente con la visión y proponer los programas de acción para los nuevos objetivos.

ETAPAS DE LA ESTRATEGIA DE CAMBIO

1.- Formulación de Objetivos Estratégicos.

2.- Identificación de Objetivos y Estrategias Actuales.

3.- Análisis del Medio Ambiente.

4.- Análisis de Recursos, Fortalezas y Debilidades.

5.- Identificación de Oportunidades y Amenazas.

6.- Determinar el Cambio Requerido en la Estrategia Actual.

7.- Formulación de Decisiones Estratégicas.

8.- Ejecución de la Estrategia.

9.- Control de la Estrategia.

Conclusión.

Cada uno lo procesos de cambio dentro de una organización deben ir debidamente estructurados, luchando contra las resistencias al cambio la cual deberá ayudar a que realmente dentro de una empresa existan avances, donde antes no lo habían .

No hay nada más recurrente que los cambios permanentes prepararnos es la mejor manera de enfrentarlos; El cambio es cualquier modificación que permite a las organizaciones permanecer en un entorno espacial y temporal con carácter relativamente estable.

Si queremos lograr un cambio efectivo, lo primero que necesitamos es identificar cuáles son las características particulares del proceso de cambio a encarar. De esta forma, podemos posicionarnos en términos de qué procesos establecer y que herramientas utilizar.

.