[](http://www.google.com.mx/imgres?imgurl=http://entiemporealmx.com/wp-content/uploads/2015/07/IAP1.jpg&imgrefurl=http://entiemporealmx.com/&h=135&w=290&tbnid=q5WNG-dLnGFcpM:&docid=hnhd8GmN0vxh-M&ei=gHsoVqnVD4agNpiTu-AE&tbm=isch&ved=0CCsQMygQMBBqFQoTCKmV57Oz1cgCFQaQDQodmMkOTA)**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y POLITICAS PÚBLICAS.**

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL.**

**ASPECTOS DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL.**

**CATEDRATICO.**

**HECTOR GABRIEL GUILEN GARCIA**

**ALUMNA: MARTHA RUTH FLORES CONSTANTINO.**

**USUARIA: 20150780.**

**TUXTLA GUTIERREZ; CHIAPAS ENERO 20 DE 2015.**

**CAMBIO ORGANIZACIONAL**

**INTRODUCCIÓN**

Hoy en día ocurren variados y numerosos cambios en la Administración Pública a nivel mundial mismo que optando una nueva postura de la organización derivado de lo pujante de la globalización tomando forma gerencial renovando posturas dentro de las organizaciones institucionales públicas y privadas dando paso a un cambio organizacional inmediato.

Muchas veces, la alternativa, es saber lidiar con lo ocurrido intentando sacar el mejor provecho posible de la situación. Con esto quiero decir que, en el proceso de privatización, por ejemplo, en la privatización en donde por general su decisión no es compartida con los servidores públicos mismos que tienen diferentes posturas al respecto y hasta contrarias para su ejecución. También ocurre en repetidas ocasiones que las personas no se comprometen con los cambios pues temen a lo que ocurra en el futuro y esto es básicamente a que no saben cómo actuar ante este suceso temiendo generalmente a que todo lo nuevo no es definido y se les hace costumbre lo ya conocido optando en una posición de defensa a los cambios. En este proceso de cambio es primordial el compromiso de las personas mismo que hará el proceso de cambio mismo que ocurre de forma eficiente si todos están comprometidos; en lo que esto sucede, las personas no puede darse en forma accidentada y atropellada como si no formaran parte de este proceso; considerando sus creencias, valores y entorno.

*El* ***cambio*** *es cualquier modificación que permite a las organizaciones permanecer en un entorno espacial y temporal con carácter relativamente estable.*

**PROBLEMÁTICA EXISTENTE**

Dado el gran mosaico cultural que tiene nuestro país, en el momento de la implementación, existe el riesgo de caer en generalizaciones y no tomar en cuenta que las personas que trabajan dentro del sistema tienen un comportamiento diferente acorde a su cultura particular, campo de experiencia, intereses de acuerdo a sus necesidades que requieren satisfacer y por lo regular se encuentran en el constante empuje para mejorar su estadía laboral y monetaria

Según, Kurt Lewin (1940) el comportamiento humano está en función a las características de las personas (P) y su Medio Ambiente (MA); expresado en términos simbólicos: C = f(P,MA)”. Propone la idea es de descongelar valores antiguos, cambiar y, re congelar estos nuevos valores.

La problemática de la implementación del cambio también involucra el enfrentarse a la información negativa que surge como reacción natural de los miembros de la organización con el fin de crear ruido y desalentar a quienes se comprometan con las nuevas actividades.

La responsabilidad del logro de las metas estadísticas anuales y la calidad de la instrucción en las personas como resultado de los cambios organizacionales, recae en las directrices de los que proyectan las políticas públicas laborales. Y el reto, aún mayor, es hacer que el personal de las instituciones cambie sus paradigmas; no sólo evitar el rechazo al cambio, sino que lo asuman como parte de la vida diaria de la organización (que éste sean la norma y no la excepción).

El arte de la dirección consiste en anticipar esos cambios y alinear la institución para que pueda enfrentar ese nuevo futuro, lo cual no equivale a que cambie por cambiar (Al Ries 1995). Cuando se modifican constantemente las estructuras y procesos dentro de sistemas públicos se genera incertidumbre sobre la conservación del puesto (sobre todo si no se cuenta con las competencias que exigen los nuevos tiempos), las relaciones de poder y los tipos de liderazgo que se implementarán, entre otras cosas.

No se podría afirmar que las acciones emprendidas sean 100% exitosas al principio. Este miedo a lo desconocido y a perder la seguridad, una información pobre, la falta de motivos para cambiar, así como el miedo a perder el poder, los pocos recursos y la falta de tiempo son, entre otras, las ***razones para resistirse al cambio.***Aunque esa resistencia se debe tomar en cuenta y tratar de minimizarla antes de implementar los nuevos programas, muchas veces surgen imprevistos o se resta importancia al impacto de algunos factores, lo que lleva a realizar análisis rápidos y rediseñar los planes.

**INTERVENCION**

Según el tipo de resistencia que se presenta ante los cambios, la dirección puede utilizar los siguientes métodos para abatirla (Hampton, 1990):

•  Educación y comunicación: Reduce la ambigüedad de una información pobre sobre el cambio que se va a llevar a cabo (consume mucho tiempo).

•  Participación o involucramiento: Ayuda a construir el compromiso de personas que tienen información importante o poder para resistirse.

•  Facilitación y soporte: Se aplica cuando hay deseo de cambiar a pesar de que las dificultades interfieran. Tiene como ventaja el ajustarse directamente a las necesidades, pero además de tardado es costoso.

•  Negociación y acuerdos: Una persona o grupo debe perder algo para lograr el cambio, ello ayuda a sobrellevar una fuerte resistencia, pero puede resultar muy costoso ya que otros pueden querer “tratos” similares.

•  Manipulación: Cuando los otros métodos no funcionan o son muy caros, es rápido y reduce los costos, pero puede crear problemas futuros.

***Sin un buen liderazgo no hay cambio...***

Se pueden elegir por lo menos 3 grandes estrategias para el liderazgo: jerárquicas, transformacionales y facilitadoras ( Lashway,1996) .

Las instituciones públicas como los centros de capacitación para el trabajo generalmente ejercen el ***Liderazgo Jerárquico,***el cual pondera la responsabilidad y la autoridad. Los directivos deciden y ejercen su autoridad. Para el ***Liderazgo Transformacional***se requieren de habilidades intelectuales altamente desarrolladas: tener la capacidad de persuadir, generar ideales y tener un carácter lo suficientemente entusiasta para motivar a los empleados, a través de sus propios modelos de comportamiento, símbolos, valores y objetivos compartidos. Asimismo, desentrañar los anhelos más profundos que tiene el personal para el futuro, ser la fuente de inspiración de sus seguidores y generar causas comunes, sobre todo en momentos en que la institución esté llevando a cabo un gran cambio

Para finalizar, el cambio se da en varios niveles, en la organización, en los equipos de trabajo, pero principalmente se debe generar en las personas. Si de forma individual no se asume, comienza la incongruencia, los conflictos y el ruido en el proceso. Cuando el individuo toma para si los beneficios del cambio, lo proyecta a su forma de vida y además lo promueve, está generando una nueva cultura organizacional, que en el caso de las instituciones de capacitación para el trabajo es la cultura del cambio.

**CONCLUSION**

La cultura organizacional de las instituciones de capacitación para el trabajo es un factor determinante para decidir la clase de cambios que se deberán implementar, ésta forma parte del ser y hacer de las instituciones porque contiene los valores, la historia los símbolos, tradiciones, mitos e identidad. Genera compromiso con el proyecto de cambio, diferencia a la organización de otras, la responsabilidad que tiene ante la sociedad. Asimismo, el liderazgo es un requisito y condición para que ese cambio se lleve a cabo. Sin liderazgo no hay cambio.

En el cambio, todos participan, el proceso implica primero diseño, su implementación, generación de resultados y su análisis del impacto que produce. Al final existe una validación: la aparición de una cultura del cambio.

BIBLIOGRAFÍA.

Kurt Lewin (1940)

(Al Ries 1995)

( Lashway,1996) .