CAMBIO ORGANIZACIONAL

Juan Antonio Velasco Martínez

20150783

**PROBLEMÁTICA EXISTENTE**

Se hace necesario realizar un diagnóstico previo de la organización que permita apreciar su verdadera situación y definir tanto su misión real como los lineamientos estratégicos que deben orientarla, al tiempo que facilite la identificación de aquellas variables del entorno que puedan incidir negativa o positivamente, sobre sus principales áreas de gestión, con lo cual podrían preverse los posibles obstáculos, debilidades y amenazas, además de las propias potencialidades.

Dicho diagnóstico debe estar fundamentado en la formulación de algunas preguntas claves sobre la gestión de la organización, las cuales permitirían reflexionar sobre los aspectos que afectan su funcionamiento:

¿Estamos haciendo las cosas bien, lo podemos hacer mejor?

¿Nuestra capacidad de respuesta es mejor que la de la competencia?

¿Estamos preparados para enfrentar y asumir los cambios del entorno?

**INTERVENCIÓN**

Cambiar no es fácil, primeramente porque no todas las personas están dispuestas a realizar esfuerzos en este sentido y, aunque estén dispuestas, es muy fácil volver a los antiguos padrones de funcionamiento. Básicamente, la idea es de descongelar valores antiguos, cambiar y, recongelar estos nuevos valores.

Descongelar implica la necesidad de cambio individual, del grupo o de la organización y el hecho de poder fácilmente verla y aceptarla.

El cambio implica un agente de cambio entrenando, que ira a liderar a los individuos, los grupos o toda la organización durante el proceso. El agente de cambio ira a alimentar a los nuevos valores, aptitudes y comportamientos a través de los procesos de identificación.

Recongelar significa transformar en regla general un nuevo padrón de comportamiento, usando para esto mecanismos de apoyo o refuerzo, de modo que se torne una nueva norma.

El cambio es un fenómeno simple en que intervienen dos conceptos bien identificados: una situación inicial de la que queremos salir y una situación objetivo con un enfoque proactivo.

**Resistencia al cambio**

Es la fuerza opositora que se genera al iniciar un proceso de cambio. Es altamente influenciada por la percepción de las personas, en relación a la forma en que ese cambio las afectará. Básicamente las causas de la resistencia al cambio se pueden clasificar en: factor económico, ansiedad, incertidumbre, modificaciones en las relaciones, rechazo a una mayor intervención de la autoridad formal e inercia asociada a la situación actual. Por otra parte el conocimiento y destrezas adquiridas por la experiencia relacionada al cambio, generan un mejor dinamismo en los procesos futuros, los cuales cambian constantemente.

**CONCLUSIONES**

El análisis de la teoría asociada al cambio organizacional, permite visualizar las organizaciones como sistemas humanos, con un carácter altamente complejo, en un entorno y frente a escenarios también complejos y además sumamente dinámicos. Tal condición es fundamental en la aplicación de las ciencias administrativas para: anticipar la resistencia; implantar el proyecto de cambio organizacional; obtener los resultados previstos y minimizar los traumas inherentes a dicho proceso.