**EL CAMBIO ORGANIZACIONAL**

Según Alejandro Reeves:” Cambio Organizacional 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).”

El desarrollo organizacional es la disciplina de ver a las organizaciones y a los grupos como sistemas y de diseñar procesos para mejorar la productividad, efectividad y resultados.[[1]](#footnote-1)

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.

Pero los cambios planeados se diferencian de los cambios reactivos por su alcance y magnitud. El primero aspira a preparar a la organización total o a la mayor parte de ella; a adaptarse a los cambios significativos en las metas y dirección.

Aunque no son sencillos los cambios en instituciones públicas o privadas, las organizaciones los emprenden por tres razones:

1. Los cambios del ambiente amenazan la sobrevivencia de la organización.

2. Los cambios del entorno ofrecen nuevas oportunidades para prosperar.

3. La estructura de la organización retrasa, a menudo su adaptación a los cambios del entorno.

Por lo que toma mayor relevancia la planeación, la organización y la implementación del cambio. El líder es el que entra en acción para poder operar un cambio positivo.

El liderazgo se relaciona activamente con el manejo de los cambios y la eficacia de los cambios, el establecimiento de una visión de futuro, la atracción de sus seguidores hacia el logro de esa visión, y la constante inspiración para superar obstáculos.

Pero en toda organización, hay personas muy diferentes, siempre hay reacciones al cambio las cuales pueden ser: negar, ignorar, resistirse, aceptar y adaptarse, y anticipar y planificarlo. Por ello la importancia de explicar y planear bien los cambios en toda organización.

Otro factor importante es la cultura organizacional, es la más importante en la formación y mantenimiento de la identidad en la organización. Se refiere a los acuerdos compartidos: las normas, valores, actitudes y creencias.

La cultura es la principal y más controladora de las categorías porque determina los estándares de la forma en que hacemos las cosas. La cultura establece las normas que determinan cómo operan los sistemas sociales en el lugar de trabajo. Asimismo, nos señala qué tipos de política se permiten y la forma en que a los integrantes de una organización se les permite participar en ellas.

Un ejemplo de análisis del cambio, es el Instituto Nacional Electoral, ya que el INE surgió de otra institución como el IFE, derivado de una reforma electoral constitucional que implico varios cambios en atribuciones y un rediseño del sistema electoral mexicano.

Al pasar este cambio entre instituciones es importante brindar una seguridad laboral al recurso humano, ya que ello facilita todo tipo de cambios dentro de una nueva organización. Así como una adecuada comunicación entre todas las áreas involucradas.

Finalmente el cambio organizacional es una oportunidad para mejorar cualquier organización, sabiendo implementar, comunicar, trabajar y desarrollar nuevas habilidades y técnicas en todas las áreas de una empresa, siempre dándole una vital importancia al personal.

Fernando Zárate Franco

20150784

1. Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7a Edición) México: McGraw Hill [↑](#footnote-ref-1)