

**MAESTRÍA:**

**ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**CATEDRATICO:**

**MTRO. HECTOR GABRIEL GUILLEN GARCIA**

**MATERIA:**

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**ACTIVIDAD: II**

**CAMBIO ORGANIZACIONAL**

**(ASPECTOS DEL CAMBIO, INTERVENCIÓN Y CONCLUSIONES)**

**OBJETIVO:**

**CONOCER LOS PRINCIPIOS, TEORIAS, METODOLOGÍAS DEL**

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**ALUMNO:**

**CELSO HUMBERTO NIJENDA OCAÑA**

**20 DE ENERO DE 2016**

**Cambio Organizacional**

El proceso de cambio abarca todas las actividades dirigidas a ayudar a la organización para que adopte exitosamente nuevas actitudes, nuevas tecnologías y nuevas formas de hacer negocios. La administración efectiva del cambio, permite la transformación de la estrategia, los procesos, la tecnología y las personas para reorientar la organización al logro de sus objetivos, maximizar su desempeño y asegurar el mejoramiento continuo en un ambiente de negocios siempre cambiante.

Un proceso de cambio ocurre de forma muy eficiente si todos están comprometidos con él, y para que se considere a las personas como parte del proceso del cambio es necesario conocer sus valores, sus creencias y sus comportamientos.

Todas las organizaciones cambian pero el reto que se plantean los directivos y en general todas las personas de una organización es que el cambio organizacional se produzca en la dirección que interesa a los objetivos de la organización. Es por ello que se habla de gestión de cambio, agentes de cambio, intervención para el cambio, resistencia al cambio, etc.

Cuando se pretende llevar a cabo un proceso de cambio, se debe tener en cuenta que las personas pretenden que la nueva situación les proporcione la misma seguridad que la anterior y es fundamental tener en cuenta la importancia del factor humano. Las personas deben confiar, estar motivadas y capacitadas.

El proceso de cambio consiste básicamente en tres etapas.

**Recolección de datos:** Determinar la naturaleza y disponibilidad de los datos necesarios dentro de una organización. Incluye técnicas y métodos para describir el sistema organizacional, las relaciones del personal y maneras para identificar los problemas.

**Diagnóstico organizacional:** Identificar los problemas más frecuentes, consecuencias, establecer prioridades y objetivos.

**Acción de intervención:** Consiste en buscar la intervención más adecuada para solucionar un problema particular organizacional. Sin embargo esta no es la fase final del proceso de cambio, ya que este es continuo.

Hoy en día el **cambio organizacional** es la piedra angular del mejoramiento continua de las organizaciones.

El conocimiento es la clave para ser competitivo, hoy más que nunca, las organizaciones deben desarrollar capacidades de aprendizaje que les permitan capitalizar el conocimiento, pero también es necesario que el trabajador asuma mayor responsabilidad por su propio desarrollo y que se esfuerce en definir sus propias necesidades en función de los requerimientos del trabajo mismo.

Una buena forma de aumentar la efectividad, es haciendo las cosas de manera diferente a la forma tradicional, incorporando así el cambio como una constante en el funcionamiento organizacional.

Trabajar por trabajar, es hoy signo de improductividad. Lo que se requiere para ser más competitivo es dinamismo, es decir, energía orientada hacia el logro de los objetivos.

El proceso de cambio más afectivo en aquel que se **PLANIFICA**, y evita por anticipación y pro actividad, afectaciones a la estabilidad, los rendimientos, eficiencia y eficacia organizacional: el cambio efectivo es aquel que se establece previamente los mecanismos para evaluar su impacto en todos los ámbitos, estructuras y procesos de la organización y en relación a ésta con todos los grupos de interés y actores implicados.

**Procesos que deben ocurrir en cada una de las fases para lograr el cambio en un sistema humano.**

**Descongelamiento:** Esta es la etapa donde la insatisfacción con la situación existente alcanza el nivel suficiente como para que se decida cambiarla. También en esta etapa se ofrece el mayor número de oportunidades para reducir la resistencia al cambio, a través de la difusión de información que permita conocer las insuficiencias de la situación existente. La participación suele ser el mejor antídoto a la resistencia organizacional.

**Cambio a través de la reestructuración Cognoscitiva:** Es cuando se realizan las modificaciones planeadas, comenzando con las más fáciles de aceptar por parte de la organización, pasando luego a los cambios de mayor complejidad y alcance. En este periodo que suelen ser los más largos y costoso, aparecen los problemas y peligros que más dedicación y talento exigen de la alta gerencia.

**Nuevo Congelamiento (Consolidación al cambio):** Es la fase que ayuda a la gerencia para que incorpore su nuevo punto de vista, es decir, se crean las condiciones y garantías necesarias para asegurar que los cambios logrados no desaparezcan. Establecer los cambios duraderos significa empezar por abrir las cerraduras o descongelar el sistema social actual. Por último, tienen que estar alertas y tomar medidas pertinentes que aseguren el nuevo estado de comportamiento sea relativamente permanente.

**Conclusión.**

La gestión empresarial tiene sentido en la medida que los retos sean superados satisfactoriamente, para la cual se requiere una amplia dosis de creatividad para el mejoramiento tan cambiante. La inversión en capacitación y actualización del personal es el eje y motor de los procesos de transformación.

La complejidad del entorno actual, la competencia, los problemas sociales, induce a las organizaciones darle un nuevo sentido de dirección, mejorar los procesos actuales, desarrollar nuevas estrategias organizacionales, el uso de tecnologías que ayuden a materializar la visión trazada para la organización.

Trabajar por trabajar, es hoy signo de improductividad, lo que se requiere para ser más competitivo es dinamismo, es decir, energía orientada hacia el logro de los objetivos.

El fracaso de los esfuerzos de cambios en muchas organizaciones ha radicado en no tomar en cuenta, al personal como centro de transformación y en no lograr un equilibrio adecuado entre la adaptación de este y los cambios en los procesos.

Por último es importantísimo que la gerencia conozca plenamente los valores culturales necesarios en su organización a fin de que pueda promoverlos y reforzarlos mediante un plan de acción. Una vez hecha esta distinción se debe definir que lo que se necesita cambiar, para determinar los aspectos favorables o desfavorables de la cultura organizacional. Las organizaciones deben mantener gerentes con visión hacia la eficacia y efectividad, lo cual les permita la posibilidad de crear nuevos paradigmas a partir del desarrollo personal para el logro de mejoramiento continuo.