

**INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS, A.C.**

**MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

ASIGNATURA

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**ALUMNA**

**LIC. FLAVIA DALISSAY AGUILAR GÓMEZ**

**DOCENTE**

**MTRO. HÉCTOR GABRIEL GUILLEN GARCÍA**

**TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS; ENERO 2016**

**Actividad 3**

**ARTÍCULO**

**Aspectos del Cambio Organizacional**

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

Para que un proceso de cambio ocurra de forma eficiente las personas que laboran en la organización deben estar comprometidos con él en este caso ocupa al aspecto de la participación de los involucrados, por tanto para que las personas se comprometan estás no deben ser excluidas en el proceso como si fueran algo lejano del mismo pues no lo son, pues en realidad el cambio ocurre a través de ellos y para que se considere a las personas como parte del proceso del cambio es de vital importancia conocer sus valores, creencias, comportamientos, relaciones.

Uno de los siete aspectos del Cambio Organizacional es el clima y ambiente (confianza mutua) este aspecto considero es importante tomar en cuenta a las personas para que el cambio pueda implementarse con éxito pues es muy importante tener en cuenta el factor humano. Las personas deben confiar, estar motivadas y capacitadas pues el cambio es un proceso muy duro, tanto a nivel personal como organizacional.

De la misma manera la persona que lidera el cambio debe lograr que las demás personas puedan desarrollar de mejor manera sus actividades con menor esfuerzo y mayor satisfacción.

La confianza es un requisito esencial para lograr un buen ambiente de trabajo que sea agradable, de buena comunicación y franca cooperación, ya que en este mundo globalizado y competitivo cada vez resulta más extraño confiar en las personas al grado de creer que casi haya desaparecido la confianza del ambiente laboral.

Por ello, es importante que los empleados se sientan confiados ya que un empleado desconfiado se compromete menos y por tanto son menos eficaces que los que si confían. Los directivos que desconfían de sus empleados malgastan su tiempo controlándolo lo que ocasiona que ni uno ni otros se concentren en sus actividades y responsabilidades específicas.

Otro aspecto importante dentro del Cambio Organizacional es la interacción de grupo pues la adaptación de la empresa u organización a la realidad del cambio tiene que suceder a través de un proceso que vaya ocurriendo efectivamente; por tanto el cambio no debe ser autoritario ya que así es muy difícil de lograr, es por ello que este debe ser flexible, con la participación de todo el personal a través de grupos pequeños pero consistentes para permitir que el proceso avance; así mismo para lograr un cambio los grupos deben perder el miedo, pues con los primeros logros que se vayan alcanzando en cada grupo, los integrantes experimentan la satisfacción de los resultados obtenidos de propuestas que ellos mismos propusieron y es ahí el momento en el que se rompe la inercia al cambio.

Para concluir quisiera citar una pequeña reflexión: “La vida es oscuridad cuando no hay impulso y todo impulso es ciego cuando no hay conocimiento y todo saber es inútil cuando no hay trabajo y todo trabajo es rutinario si no existe el cambio”.

La palabra cambio cada vez se ha hecho más familiar en las organizaciones y se ha convertido en un protagonista del quehacer en las organizaciones, ya que hoy en día el paradigma parece ser que quien no se adapte al cambio continuo morirá en el camino.

El cambio es una realidad, que afecta fuertemente, de hecho lo único sólido a los cual es posible aferrarse, es a la certeza de que cualquier cosa que pasa hoy, ya habrá cambiado al día siguiente es por ello que debemos estar preparados a los cambios.

En la actualidad el ambiente que envuelve a las organizaciones está en continuo movimiento y este es dinámico, exige una elevada capacidad de adaptación de supervivencia, por lo que deben enfrentarse a un entorno inestable de cambios constantes. Por lo que, para sobrevivir y competir hay que adaptarse al cambio de manera rápida y eficazmente.

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

Así mismo los empleados de la organización podemos asumir el rol de líderes dentro de un proceso de cambio y crear una visión compartida que movilice a la organización y a su recurso humano en el proceso del cambio. La misión de generar la capacidad de cambio, parte de la autoeducación permanente, para aprender y desaprender y para ayudar a los otros a aprender, pues el aprendizaje es cambio y su punto de partida es la educación.

El conocimiento es la clave para ser competitivos, pues hoy más que nunca, las organizaciones deben desarrollar capacidades de aprendizaje que les permita capitalizar el conocimiento.

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 hoy en día es signo de improductividad, pues lo que se requiere para ser más competitivo es dinamismo, es decir energía orientada al logro de los objetivo.

El entorno cambia y las organizaciones se van ajustando a nuevas reglas como la integración de esfuerzos, el beneficio compartido, el trabajo en equipo, la permanente disposición de aprender y cambiar, la ruptura de barreras, la necesidad de comunicación, la autogestión y el autodesarrollo como pilares del cambio.