

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

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**ASIGNATURA:**

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**ACTIVIDAD 3:**

**“Artículo de Aspectos**

**del Cambio Organizacional”**

**ALUMNO:**

**VÍCTOR LENIN ALEGRÍA SÁNCHEZ**

**DOCENTE:**

**MTRO. HÉCTOR GABRIEL GUILLÉN GARCÍA**

**TUXTLA GUTIÉRREZ; A 20 DE ENERO DE 2016**

ARTÍCULO DE ASPECTOS DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL.

Cuando nos referimos a realizar los cambios dentro de una empresa u organización es necesario referirnos a que se necesitan las actualizaciones necesarias a los diversos procesos de acción para lograr la excelencia en lo que se realiza, y se pueda cumplir con ello los diversos objetivos que se plantean dentro de toda estrategia. Un cambio siempre debe partir de poder lograr actualizar y capacitar a todos aquellos involucrados en los diversos procesos de una empresa, quienes deben de contar con los conocimientos necesarios para poder enfrentar y cubrir las necesidades que se tienen tanto interna como externamente.

Se habla de un proceso de cambio desde el momento en que se abarcan todas las actividades dirigidas a ayudar a la organización para que sean adoptadas, empleadas, desarrolladas y accionadas las nuevas tecnologías, las nuevas maneras, procesos, diseños, formas y actitudes 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 con ello el mejoramiento continuo en un ambiente de negocios siempre cambiante.

Hoy en día, podemos percatarnos y ser testigos de los diversos avances tecnológicos, de los diversos cambios y la evolución de la manera en la cual se dirige, administra, produce o labora en una empresa, y se podría aplicar la famosa frase “renovarse o morir”, de igual manera, debemos considerar que se tiene una enorme cantidad de competidores dentro del mercado, que son más las empresas e instituciones establecidas dentro de determinada población y que de igual manera se esfuerzan por cubrir las necesidades de un mercado objetivo. Por lo cual, es importante involucrar a todos los empleados de una empresa, ya que para que todo proceso de cambio pueda ocurrir de una manera eficaz y eficiente se debe de tener no solo el conocimiento sino el compromiso de poder cumplir con lo que se establece o solicita.

Por lo cual, para que el personal se pueda comprometer se debe evitar que se sientan “atropelladas” o desplazadas en el proceso laboral, como si fueran algo lejano del mismo. Al contrario, se deben motivar, capacitar y brindarles la capacitación necesaria junto con el manejo adecuado de las herramientas para brindar un mayor rendimiento en el trabajo. El cambio en toda empresa parte también de las personas que laboran dentro de ella, no únicamente se cambian o establecen modelos de administración y organización, sino también, poder realizar con fluidez el trabajo diario de manera los engranes sepan hacia donde trabajar, la manera de hacerlo y desarrollarlo.

No todos los cambios se dan de igual manera, porque la circunstancia, el entorno, las necesidades, el momento es diferente, quizás las estrategias que hoy nos funcionaron no son las mismas que debemos implementar mañana, no todo lo que aplicamos ayer puede funcionarnos hoy, debemos estar preparados y capacitados para los diversos cambios dentro de una empresa, y esto parte de poder conocer el momento preciso para realizar un cambio, qué debemos cambiar, cómo debemos aplicar ese cambio y cuáles herramientas vamos a utilizar para poder lograrlo. De esta manera, tendremos cambios mucho más efectivos, concretos, objetivos y que brinden los resultados esperados.

Es importante poder fortalecer las relaciones y lograr una comunicación efectiva dentro de la organización, debemos plantearnos objetivos tanto a corto, mediano o largo plazo que sean medibles, cuantificables, reales y aplicables. De esta manera podremos tener un mayor control de las estrategias a implementar, debemos realizar un estudio para conocer aquellas Oportunidades y Fortalezas que tenemos para continuar cuidándolas, así como, las Amenazas y Debilidades para establecer las estrategias correctas y eliminarlas o bien convertirlas en un futuro a que sean mucho más oportunidades y fortalezas.

De esta manera todo cambio debe implementarse con base a una estabilidad en los objetivos, lo que se conoce como un equilibrio dinámico.

Existen en ocasiones muchos empleados o incluso organizaciones que se niegan a poder realizar un cambio dentro o fuera de la organización, y logran en algún momento tener una estabilidad económica, de acción, de producción, etc. Pero esto no quiere decir que el ambiente siempre será el mismo. La evolución de la planeación organizacional se ve reflejada en la medición de resultados que se van obteniendo constantemente, ya sean de manera mensual, trimestral, semestral, anual.

Las diversas tendencias que pautan el desenvolvimiento del mundo contemporáneo determinan los cambios, es decir, las nuevas actitudes en las empresas, tal es el caso de la llamada Globalización de la economía, la conciencia ambientalista, la aceleración de las privatizaciones, las alianzas estratégicas y el avance tecnológico, conforman un ineludible conjunto de condiciones que afectan las organizaciones. La estrategia que mejor interpreta las respuestas ante las demandas de ese entorno tan complejo y cambiante se resume en competitividad.

El conocimiento es la clave para ser competitivos. Hoy más que nunca, las organizaciones deben desarrollar capacidades de aprendizaje que les permitan capitalizar el conocimiento. Es necesario que el trabajador asuma mayor responsabilidad por su propio desarrollo, que se convierta en actor de su proceso de aprendizaje y que se esfuerce en definir sus propias necesidades en función de los requerimientos del trabajo mismo. El entorno cambia y las empresas se van ajustando a nuevas reglas como la integración de esfuerzos, el beneficio compartido, el trabajo en equipo, la permanente disposición a aprender y a cambiar, las organizaciones por procesos, el aplanamiento de las estructuras organizacionales, la disminución de los niveles jerárquicos y de puntos de control, la ruptura de barreras, la necesidad de comunicación, autogestión, y el autodesarrollo como pilares del cambio.