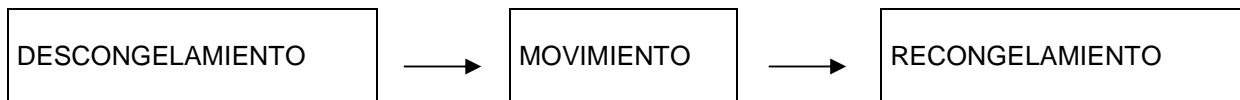


## TECNICAS PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO

Si una organización pretende sobrevivir, debe responder a los cambios en su ambiente. El éxito o fracaso de una organización se debe esencialmente a cosas que sus empleados hacen o dejan de hacer, el cambio planeado busca modificar el comportamiento de los individuos

Kurt Lewin sostiene que en las organizaciones el cambio con éxito sigue tres etapas:



### 1. DESCONGELAMIENTO:

En esta fase se hace que resulte evidente para la persona, el grupo o la organización la necesidad de cambiar. Se crean las condiciones para que reconozcan la necesidad de cambiar y se genera la voluntad de hacerlo, esto se logra cuando se percibe la posibilidad de mejorar situaciones de insatisfacción presentes en un grado tal que los motive a aceptar los riesgos que el cambio implica.

### 2. MOVIMIENTO:

Implica descubrir y adoptar actitudes, valores y conductas nuevas.

El fin de esta fase es lograr la decisión y acción de cambiar.

En esta fase podemos definir tres pasos:

- a) **DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA:** se recopila la información necesaria para diagnosticar las situaciones problema, para ello se necesita una estrecha colaboración entre la organización y el agente de cambio.
- b) **ESTUDIO Y DEFINICIÓN DE METAS Y CURSOS DE ACCION:** aquí se estudian las posibles alternativas para resolver los problemas diagnosticados y la elección de las más adecuadas. La elección de las mejores formas para resolver los problemas exigirá con frecuencia, el desarrollo de acciones negociadoras que permitan reflejar satisfactoriamente los intereses de todas las partes involucradas.
- c) **IMPLANTACION:** el éxito de cualquier proceso de cambio se mide por la forma en que los planes y las metas se transforman en realidad. En este paso se trata de poner en marcha los cambios, de asegurarse que los mismos perduren y lograr que la organización actúe por su propia iniciativa.

### 1. RECONGELAMIENTO:

En esta fase se trata de asegurar el nuevo patrón de conducta, por medio de mecanismos de apoyo o refuerzos, de tal manera que pase a ser la nueva norma. Es muy importante el buen funcionamiento de los sistemas de información que no solo indiquen el grado de cumplimiento de las metas propuestas sino que además identifiquen la necesidad de aplicar nuevos mecanismos para hacerlos permanecer., ya que muchas veces se percibe que los cambios logrados luego de esfuerzos importantes tienden a desaparecer y la organización regresa a sus formas antiguas.

Todas las organizaciones aspiran a funcionar mejor, a ser más eficientes, es así que cuando se habla del cambio organizacional, hablamos de rendimiento, calidad, mejor aprovechamiento de los recursos, la satisfacción del recurso humano, etc.

Las organizaciones deben ser más ágiles, más flexibles, más aptas para responder a los complejos desafíos que hoy se plantean. **POR LO TANTO HABLAR DE CAMBIO SUPONE QUERER MEJORAR.**