

# RESUMEN

## MÓDULO 1

### **¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DEL CAMBIO A LA HORA DE ADMINISTRAR UNA EMPRESA?**

Administrar es una de las funciones más importantes dentro de una empresa. Para hacerlo bien, hay que considerar la oscilación entre rutina y cambio, un proceso que bajo la siguiente dinámica se llama paradoja de la administración:

- El cambio es requerido para mantener la rutina (estandarización) y la eficiencia.
- La estabilidad (rutina) es requerida para proporcionar tiempo y energía a la administración con el fin de dedicarlo a los problemas que suscita el cambio: mejoras, introducción de tecnologías, transformaciones, reducción de costos, etc.
- El cambio es requerido para ajustar la rutina establecida y la eficiencia lograda al nuevo estado a que obligan los cambios internos y/o externos.

### **¿POR QUÉ CAMBIAN LAS ORGANIZACIONES?**

Según J. P. Kotter en su artículo "Gestión del cambio" de Harvard Business Review, una organización puede cambiar a causa de distintas razones, ya sea desde el aspecto estructural, tecnológico, del ambiente físico o, también, de las personas, en vistas de la gestión de ese cambio y una reinvencción.

Veamos en mayor profundidad las opciones de cambio en una organización:

#### **ESTRUCTURA:**

Modificaciones en las relaciones con la autoridad, los mecanismos de control, el rediseño de puestos de trabajo etc.

#### **TECNOLOGÍA:**

Modificaciones en la forma como se procesa el trabajo y en los métodos y equipo que se utiliza.

#### **AMBIENTE FÍSICO:**

Modificación del espacio y distribución física del lugar de trabajo.





## **PERSONAS:**

Modificaciones en las actitudes, habilidades, expectativas, percepciones y comportamientos del personal.

Hay cambios de primer y segundo orden, los cuales hay que saber distinguir para propiciar de mejor forma el proceso del cambio:

Los cambios de primer orden son soluciones sencillas a problemas particulares por medio de los cuales se atacan los síntomas, pero no las causas. Este cambio es más de lo mismo: no sabemos o no nos damos cuenta cómo contribuimos a que se mantengan los problemas.

Por otra parte, los cambios de segundo orden cambian la estructura, las reglas, la cultura y los hábitos de comportamiento. En este aspecto sabemos dónde “aprieta el zapato” y se pueden emprender acciones para cambiar de forma más acorde a lo que sucede.

## **¿CÓMO PODEMOS LIDIAR CON EL CAMBIO?**

- Gracias a nuestra capacidad de aprendizaje.
- Gracias a las características que tiene nuestra propia capacidad de percibir la realidad.
- Gracias a la posibilidad cierta de construir o cambiar nuestros paradigmas o modelos mentales.

## **PARA QUÉ CAMBIAR? ¿DE QUÉ NOS SIRVE?**

Para llegar a ser personas, equipos y organizaciones que aprenden y que han desarrollado la capacidad continua de adaptarse y cambiar.

Cuando hablamos de cambio nos referimos a un tránsito entre un estado presente que termina y un estado futuro que atisbamos pero que es desconocido.

Durante esta fase podemos percibir y responder a los cambios de dos formas distintas, ya sea a través de una respuesta positiva o de una respuesta negativa.

Aunque haya un gasto o costo (inquietud, incertidumbre) del cambio, puede ser una oportunidad si somos lo suficientemente astutos y valientes para manejarlo.