



“REORGANIZACIÓN Y RESISTENCIA AL CAMBIO”

Por: Mg. Darwin Aguilar Chuquizuta



EN LA ERA EN QUE ESTAMOS VIVIENDO SON
MAS LAS EMPRESAS QUE SE ENFRENTAN
A UN AMBIENTE CAMBIANTE Y DINAMICO.

ES POR ELLO QUE LAS EMPRESAS TIENEN
QUE ADAPTARSE CON RAPIDEZ A ESTOS
CAMBIOS.



CAMBIAR O MORIR

Qué es la Resistencia al Cambio ?

Es una reacción esperada por parte de las personas u organización que obstaculizan un cambio, produciendo inestabilidad o pérdida de equilibrio.



Según Stephen Robbins:

“se considera la resistencia como cualquier conducta que intenta conservar el statu quo contra las presiones para alterarlo.”

¿Cuáles son las manifestaciones de la resistencia al cambio?

El cuestionamiento quisquilloso de los detalles del proyecto de cambio.

El cuestionamiento acerca de la necesidad de cambiar.

Manifestar burla o convertir en objeto de burla la iniciativa de cambio

Someter la aprobación del proyecto de cambio a múltiples Instancias.

Postegar el estudio del proyecto para cuando se disponga de tiempo.

Citar Nostálgicamente el pasado.

Adoptar una actitud legalista y cerrada.

Desacreditar a los agentes de cambio.

Culpar al proyecto de cambio de todos los contratiempos sufridos en el sistema.



ALGUNOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA RESISTENCIA AL CAMBIO

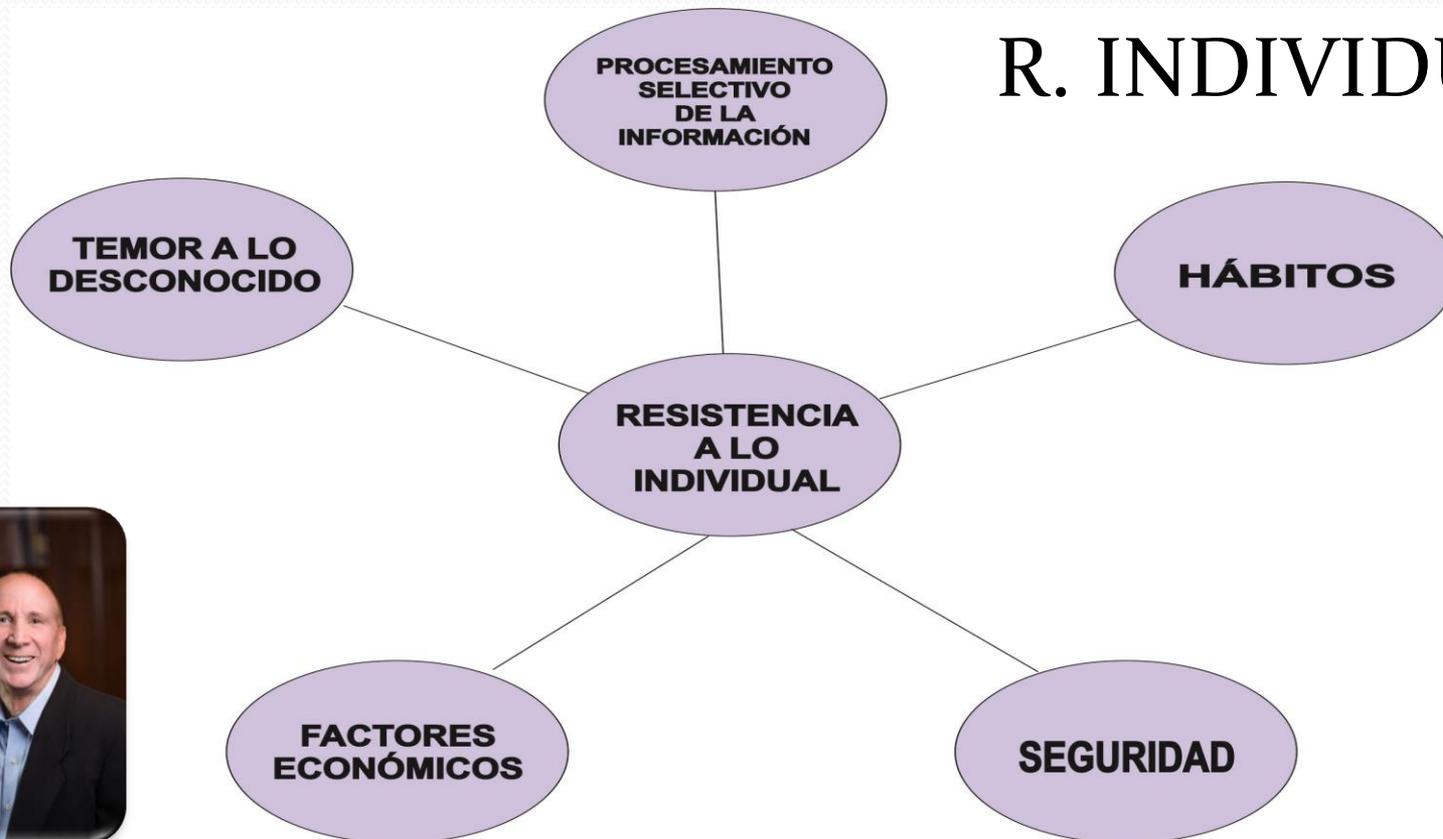
CAMBIO EN LA ESTRUCTURA

CAMBIO EN TECNOLOGÍA

CAMBIO DE LA UBICACIÓN
FÍSICA

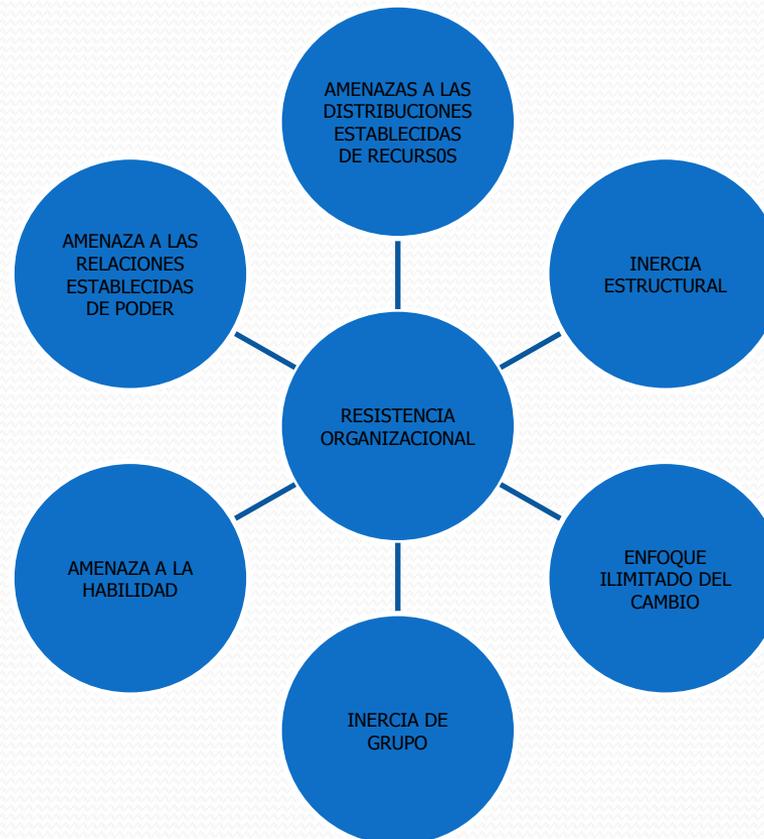
CAMBIO EN EL RECURSO
HUMANO

ALGUNOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA RESISTENCIA AL CAMBIO



ALGUNOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA RESISTENCIA AL CAMBIO

R. ORGANIZACIONAL



CAUSAS DE RESISTENCIA AL CAMBIO

MIEDO AL FRACASO

FALTA DE INFORMACIÓN

FACTORES HISTÓRICOS

AMENAZAS AL STATUS

AMENAZAS A LOS EXPERTOS
O PODER

AMENAZA AL PAGO
Y OTROS BENEFICIOS

CLIMA DE BAJA CONFIANZA
ORGANIZACIONAL

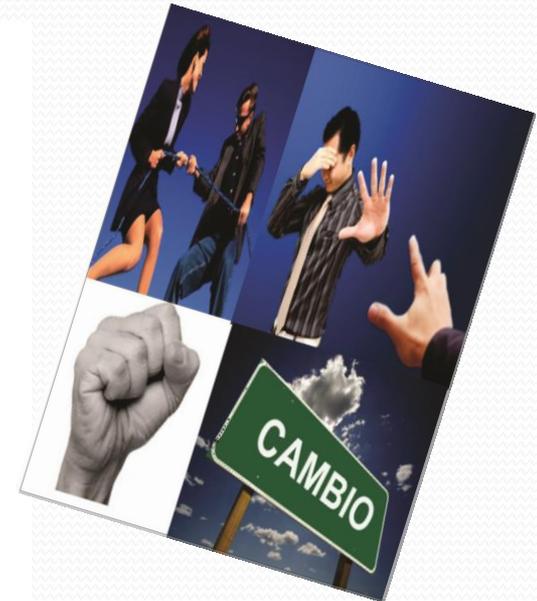
MIEDO A LO
DESCONOCIDO

RESISTENCIA
A
EXPERIMENTAR

POCA FLEXIBILIDAD
ORGANIZATIVA

AUMENTO DE LAS
RESPONSABILIDAD
LABORALES

TEMOR A NO PODER
APRENDER LAS NUEVAS
TAREAS



CÓMO PREPARAR EL CAMBIO ... ??



ANTES DE ...

Antes de comunicar un cambio dentro de la organización, se deben de analizar cuidadosamente los factores en los que puede afectar al personal interno, tanto en el presente como en el futuro.



ACTITUDES A CONSIDERAR AFIN DE MITIGAR LA RESISTENCIA AL CAMBIO.

- 1. Escuchar las expresiones de resistencia y manifestar empatía.**
- 2. Generar información sobre hechos, necesidades, objetivos y efectos del cambio.**
- 3. Ajustar el modo de implantación del cambio a las características de la organización.**
- 4. Reducir incertidumbre e inseguridad.**
- 5. Hay que buscar la raíz de la resistencia.**

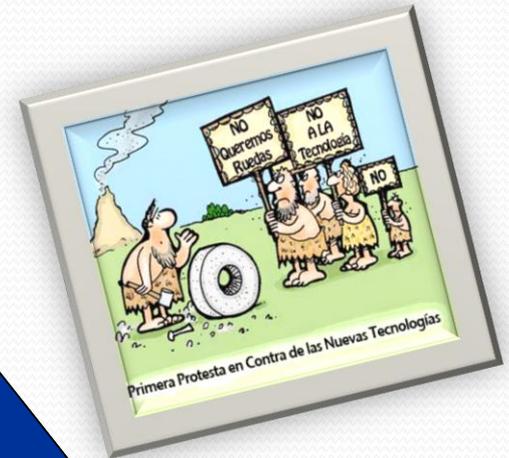
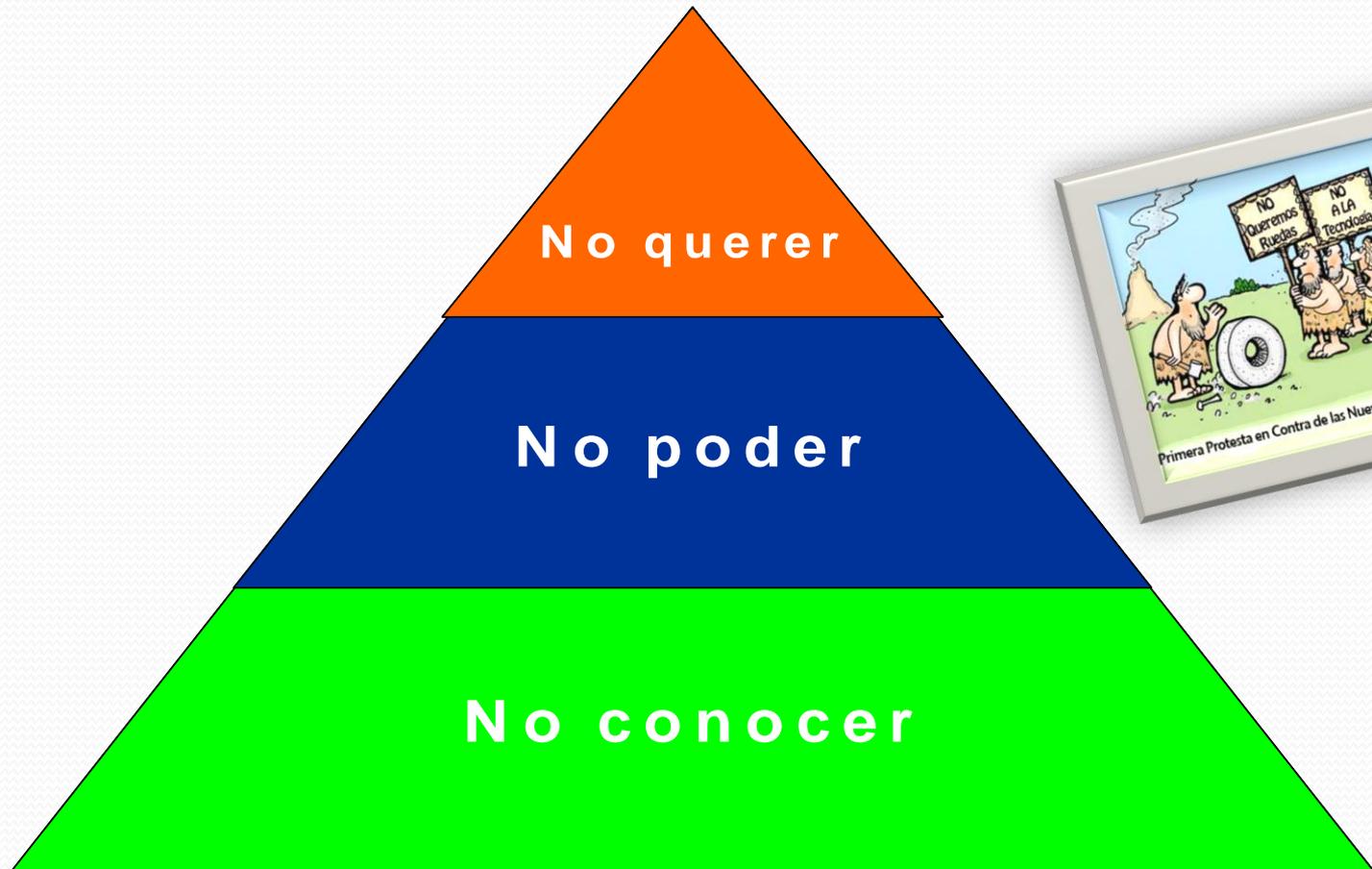


... ACTITUDES A CONSIDERAR AFIN DE MITIGAR LA RESISTENCIA AL CAMBIO.

6. No imponer el cambio.
7. Hacer un cambio participativo.
8. Establecer el diálogo e intercambiar y confrontar percepciones y opiniones.
9. Realizar cambios continuamente, aún cuando sean pequeños.
10. Crear un compromiso común.
11. Plantear el costo-beneficio del cambio.

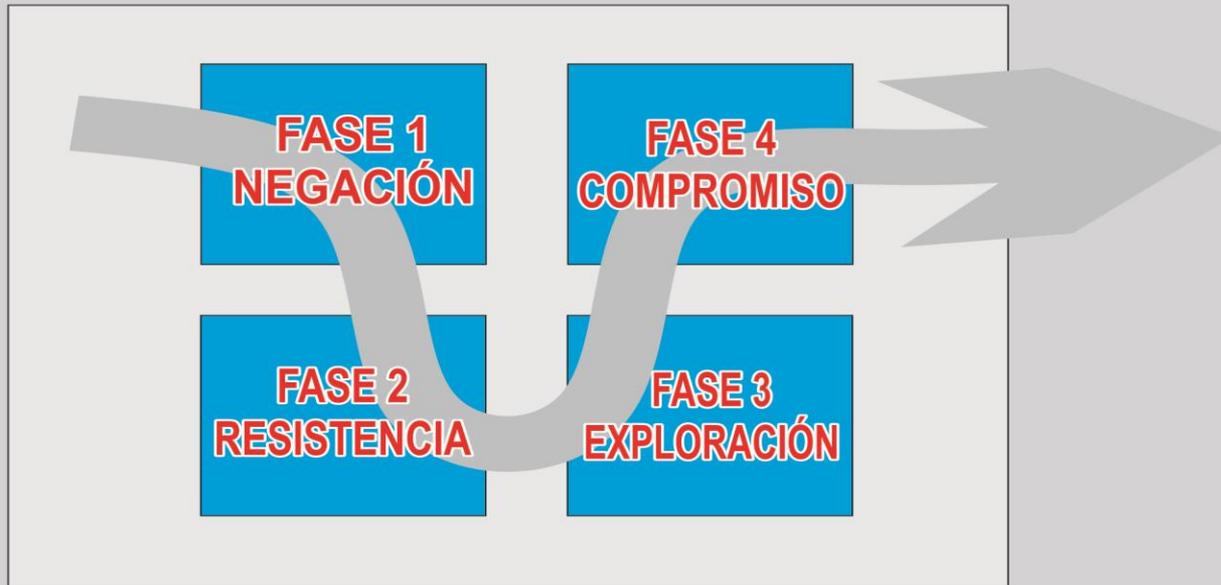


LA RESISTENCIA AL CAMBIO



LA CURVA DEL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES

La Curva del Cambio en las Organizaciones



Tiempo

Fase 1: *Negación*

- Toman conciencia de que el cambio se aproxima, pero actúan como si no estuviera sucediendo.
- La *Negación* es un mecanismo de defensa que la gente utiliza para auto-protegerse, o para **preservar el éxito y el confort del pasado**. Es una defensa contra el cambio y la potencial rotura que éste causará.
- La negación enmascara la confusión interna.
- La **negación pospone el problema**, hasta que éste se convierte en algo aún peor.

Fase 2: *Resistencia*

- Comienza cuando la gente reconoce lo perturbado que está a raíz del cambio.
- *Resistencia* es aceptar que lo viejo, “confortable” y familiar se ha terminado, y que se teme al futuro.
- La *Resistencia* le recuerda a la gente que su poder es limitado y que usualmente no saben dónde están parados.
- Sienten que no pueden hablar de lo que verdaderamente les pasa.

Fase 3: *Exploración*

- La *Exploración* comienza cuando la gente acepta que el cambio es necesario, importante e inevitable.
- Hay mucha **incertidumbre**.
- La gente empieza a pensar (y a veces a preocuparse) acerca de lo que ellos pueden hacer, y de lo que está dentro de su influencia.
- Si se focaliza positivamente hacia un objetivo concreto, la gente en esta etapa se da cuenta de **oportunidades para manejar el cambio**.

Fase 4: *Compromiso*

- Comienza cuando se elige aceptar el cambio.
- La gente trabaja con eficacia dentro del ambiente modificado. Se recobra la productividad y la sensación de logro y crecimiento.
- El compromiso involucra aceptar el cambio como nueva norma.
- Empiezan a tener confianza en poder ser exitosos en el nuevo entorno.

CASO REPSOL



REPSOL

RESISTENCIA AL CAMBIO



Repsol es una multinacional energética y petroquímica española, con sede social en Madrid, que fue fundada en octubre de 1987. Además produce, distribuye y comercializa derivados del petróleo, productos petroquímicos y gas licuado y vende gas natural.

RESISTENCIA AL CAMBIO



Recuerda: “Quien no se adapte al cambio morirá en el camino”.

F.Cover





● **Gracias !!!**

Lic. Adm. Darwin Aguilar Chuquizuta
Email: lic.darwin86@gmail.com
Fono: RPM: #976446828 / RPC: 972719547