



Estrategias para disminuir la resistencia al cambio organizacional. Caso: Estancias infantiles de Tototlán, Jalisco.

Miguel Castro Sánchez¹, Karla Fernanda Salazar Jauregui¹, Luz María Galán Briseño¹

¹ Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Ciénega. castros@cuci.udg.mx

En la actualidad el cambio es un factor determinante en todos los aspectos, tanto en lo profesional como en decisiones que se realizan de forma cotidiana. Aún y cuando pareciera una conducta fácil de replicar, existen factores que provocan que las personas no puedan o no quieran llevar a cabo dicha acción, es ahí donde se presenta la resistencia al cambio y suele ser bastante común. La resistencia al cambio está representada por el miedo, incomodidad o incertidumbre que se presenta en las personas a la hora de cambiar o de moverse hacia algo nuevo o desconocido. Se trata de cambiar actitudes, valores, comportamientos, creencias y acciones que se desempeñan día con día para tener mayor calidad en nuestros trabajos.

El enfoque hacia las estancias infantiles es por la gran relevancia de las labores que ahí se realizan y lo rutinario que tienden a volverse algunas de las actividades. La resistencia al cambio en cuanto a las labores realizadas, puede provocar la no atención de actividades prioritarias y que pueden poner en riesgo el cuidado de los infantes. Las características del clima laboral juegan un papel fundamental en el análisis de la resistencia al cambio.

El propósito principal del presente trabajo fue identificar las estrategias necesarias para disminuir o tratar de eliminar la resistencia al cambio, donde las personas juegan un papel fundamental. Se parte de la hipótesis de que la resistencia al cambio en hábitos y actitudes está generando una deficiencia en el desempeño de las actividades en las estancias infantiles.

En el presente estudio predominó la investigación descriptiva, para conocer los distintos aspectos que rodean el funcionamiento de las estancias infantiles. Se complementó además con una investigación documental para el soporte de elementos teóricos y conceptuales. La investigación de campo también complementó el trabajo, pues se obtuvieron opiniones de trabajadoras de las estancias para conocer su punto de vista respecto al tema.

Entre los hallazgos más importantes del estudio se precisó que las estrategias para disminuir la resistencia al cambio deben ir dirigidas hacia el incremento de acciones motivadoras, para evitar conductas negativas, desinterés o conflictos entre trabajadoras. Ligado a la motivación se plantea la necesidad de mejorar los programas de compensación. Finalmente y no menos importante, se observa la necesidad de crear ambientes cálidos de comunicación entre pares trabajadoras y de forma ascendente con responsables de las estancias.