

RESISTENCIA A L CAMBIO EN LOS PROCESO DE PRIVATIZACION

MARGELICA ROCIO BENJUMEA

MARGARITA LUCIA MERCADO SILVA

ENSAYO PRESENTADO PARA OPTAR EL TIUULO DE ADMINISTRADOR DE EMPRESAS Y TRABAJADOR SOCIAL

DIPLOMADO GESTION DEL TALENTO HUMANO

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLIVAR

BARRANQUILLA, NOVIEMBRE 17 DE 1999

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
<i>Introducción</i>	2
1. <i>La privatización</i>	3
2. <i>El cambio</i>	6
2.1 <i>Razones que se deben tener en cuenta al pensar en cambio</i>	8
2.2 <i>Manejo del Cambio en las empresas</i>	9
2.3 <i>Pasos para Implementar el cambio</i>	10
2.4 <i>Comunicación de un cambio</i>	12
3. <i>La Resistencia</i>	14
3.1 <i>Afrontar la resistencia</i>	15
3.2 <i>Señales de la resistencia</i>	16
4. <i>Efectos de la privatización al Talento Humano</i>	18
4.1 <i>La privatización: Obstáculo o Puente para el desarrollo del talento Humano</i>	20
5. <i>Gráficos</i>	21
<i>Conclusión</i>	27

INTRODUCCION

Este es un ensayo que tiene como tema central "RESISTENCIA AL CAMBIO ANTE LOS PROCESOS DE PRIVATIZACION". La base para formular el marco teórico, se fundamenta en el interrogante ¿Cómo puede enfrentar el talento humano de la empresa la resistencia al cambio en los procesos de privatización? Analizando todas las consecuencias tanto positivas como negativas que trae el proceso, de cómo podemos contrarrestar esta resistencia a los procesos de cambio y su etapa de transición teniendo en cuenta el capital humano de la organización. El objetivo general consiste en conocer los procesos de privatización en Colombia para así tener un buen bagaje teórico para dar propuestas que permitan al trabajador ver este proceso como un nuevo y mejor estilo de vida.

1. LA PRIVATIZACION

PASAR LOS BIENES PUBLICOS A PRIVADOS ¹

El proceso de Privatización permite al sector privado prestar servicios reservados al sector público, rompiendo monopolios estatales; corta los gastos del gobierno enormemente, aumenta la competencia y mejora el servicio público. Además hay servicios públicos o parte de ellos que se pueden contratar con empresas privadas mas económicamente.

En Colombia en 1901 en el gobierno del presidente Reyes sé amplio de manera notable la inversión e intervención estatal para reconstruir el país y animar la economía, esto se hizo protuberante con la quiebre del Banco López y trajeron la Misión Kremer, desde ese momento se vio el nacimiento de la privatización² Pero a comienzos de la década de los 70 donde se dramatizaba con el hecho de que el 0.5 % de los accionistas poseía el 64% de las acciones, y peor aún en 1980 según la Bolsa de Medellín³, el 0.5% de los accionistas había aumentado su participación al 80.3% de las acciones,

¹ ENCICLOPEDIA ILUSTRADA

² LA GERENCIA PUBLICA ¿ASUNTO PRIVADO? LA GERENCIA PRIVADA ¿ASUNTO PUBLICO? (GONZALEZ- OGILASTRY)

³ EL TIEMPO 16 DE MARZO DE 1981 PAG 5B

esta concentración al final de la década de los 80 debió de haber llegado al 90%, pero la pregunta que uno se hace por lo general es cuánto de esa concentración proviene de esas empresas del Estado o que han sido nacionalizadas, lo cual corresponde a gran parte del fenómeno concentrador. En el pasado se crearon estímulos de crédito para capitalizar las sociedades anónimas, especialmente las abiertas y recientemente se eliminó la doble tributación para propiciar la capitalización y apertura de las mismas, como quiera que su endeudamiento se había elevado al 34% en 1970 al 83% en 1980 y al 90% en 1984, lo cual era síntoma innegable de un necio deseo de cerrar las puertas a los nuevos accionistas a costa de endeudar exageradamente la empresa.

Pero la democratización no se observará casi en las estadísticas si no se tocan las empresas del estado, cuyos enormes tentáculos alcanzan casi todas las actividades de la economía. Actualmente se está invirtiendo capital extranjero en las empresas como es el caso de BANCOQUIA (Banco Santander – Español), BANCO GANADERO (Banco Bilbao Vizcaya- Español) y LAS ELECTRIFICADORAS DE LA COSTA (Electricidad de Caracas & Houston Texas Company).

La privatización trae consigo mejoras operativas y casi siempre al talento humano de las empresas en todos los sectores así como la privatización de sistemas bancarios, los teléfonos las grandes empresas del IFI y los ferrocarriles; estas ventas permitirán aumentar la eficiencia de la economía para competir mejor en las exportaciones pero sobretodo harán reducir el déficit del presupuesto nacional, que se libera de subsidiar empresas y además recibe dinero por las ventas de sus propiedades para realizar inversiones prioritarias. También se hace para permitir que el sector privado preste

servicios reservados al sector público, rompiendo monopolios estatales como el correo, la refinación de sal, la producción de alcohol o la recolección de basuras y la inversión de reservas de la seguridad social.

Otra manera de privatizar dando mejoras a l pueblo es creando un sistemas de bonos de subsidios o becas sociales aplicadas a la seguridad social, a la vivienda y a la educación. Aquí el Estado en vez de pasar una gruesa partida, el 20% del presupuesto para pagar maestros y subsidiar colegios y universidades, o para financiar el sistema nacional de salud y el Inurbe, distribuiría becas para que cada alumno o persona sin recursos económicos escoja el colegio o universidad que prefiera, o el hospital o centro médico, y aun la pequeña casa construida por una empresa privada. En la educación previamente habría que entregar a los actuales profesores en administración, los colegios públicos y universidades estatales; las economías serían varias por que se sabe que el COSTO – ALUMNO de la educación pública es superior a la de la enseñanza privada; con este sistema se acabaría el clientelismo con los maestros en sector educación con médicos y enfermeras en el sector salud. Como se ve la privatización genera muchas más mejoras, ojalá tuviéramos la decisión de hacerla en beneficio del pueblo.

2. EL CAMBIO

El tema del cambio es apasionante, bien por lo que participemos directamente en su concepción o bien por que suframos los efectos negativos generados por la resistencia a aceptar las situaciones de hecho que produce. El cambio del recurso humano en cualquier proceso tenga como objetivo la producción de un mejoramiento continuo, así como identificar quién debe cambiar y como es vital en cualquier organización.

La organización es una estructura de poder, una estructura de funciones y una estructura de relaciones funcionales, definidas y orientadas todas ellas hacia el logro de los objetivos generales de la empresa una estructura organizacional dibujada en el papel, sin personas vivas interactuando activamente, no pasa de ser un organigrama totalmente inútil, un ente muerto no importa la sofisticación del esquema. La vitalidad organizacional, la posibilidad real de alcanzar los objetivos y la posibilidad real de la marcha hacia el futuro radican fundamentalmente en la intensión y en la virtualidad de las acciones humanas; si el hombre no desea cambiar de nada sirven las propuestas o la presencia de cambios en los sectores anteriormente enunciados.

La gestión estratégica del cambio del recurso humano significa ⁴:

- 1. La conciencia de que algo ya no funciona bajo cualquier perspectiva y que debe ser reemplazado por otro algo, para poder hablar de cambio.*
- 2. El diagnostico de una realidad y la identificación de un futuro deseable para poder referirse a cambio estratégico.*
- 3. La conciencia del “YA” y del “LUEGO” y una real intención de lograr el objetivo, así como de implementar el proceso pertinente si se quiere hablar de gestión.*
- 4. Finalmente la acción concreta y persistente sobre los valores, las creencias, las actividades y los comportamientos involucrados en el proceso de cambio, para poder hacer referencia a los recursos humanos*

⁴ CONFERENCIA DICTADA EN EL MARCO DEL XV CONGRESO NACIONAL DE LA ASOC. COL. DE DESARROLLO HUMANO

2.1 LAS RAZONES QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA AL PENSAR EN CAMBIO

El proceso de hacer un cambio es importante en la cultura de una empresa, exige que las personas se olviden de "COMO ERAN LAS COSAS" y enfrentar un periodo de duda e incertidumbre cuando uno esta manejando con sensibilidad las empresas que se utilizan bien el proceso de modificar la cultura de la organización reducen el tiempo requerido para hacer cambios similares en el futuro. Los grandes cambios suelen ser como la muerte y resurrección de una empresa.

Se necesita producir resultados, algo que solo se puede hacer cuando su equipo apoya los cambios fundamentalmente esto es lo que hará del cambio un buen proceso, finalmente otra de las razones es la evolución continua que nos ayuda a tener mejores ideas objetivas y nuevas metas que cumplir.

2.2 MANEJO DEL CAMBIO EN LAS EMPRESAS

En las organizaciones eficaces las personas comparten objetivos fundamentales y se comunican clara directa y regularmente sobre todo lo que hacen, eso ayuda mucho a dar un mejor manejo al cambio de las empresas. Si usted maneja una organización eficaz, durante el cambio se beneficiará mediante el ejercicio de un nuevo tipo de liderazgo, disminuir el control directivo e incrementar la actividad de coordinar, centrar y facilitar el cambio sólo cuando el gerente y el grupo trabajan juntos pueden lograr un propósito determinado; esto sucede cuando se aprende a delegar inteligentemente en el grupo una parte del control propio.

Hay que reemplazar la sensación de impotencia y la añoranza de la seguridad del pasado por la visión de las oportunidades del futuro, esto lo podrá lograr si llama la atención de su grupo hacia la manera en que su actuación puede ser determinante.

2.3 PASOS PARA IMPLEMENTAR EL CAMBIO

El orden a llevar a cabo para implementar el proceso sera flexible, de acuerdo con las circunstancias, sin embargo existirá un plan previsto que contemple paso a paso todo el proceso de tal manera que se cumpla el objetivo.

2.3.1 PREPARACIÓN: *Prepare a sus empleados, hágales saber con anticipación lo que está sucediendo, no siempre es bueno con demasiada anticipación por ejemplo no se debe anunciar un año antes el cambio cuando se vaya a realizar sino en un tiempo medianamente prudencial. Describir el cambio de la manera más completa posible determinando quienes serán los más afectados y trate con ellos primero, hay que investigar que sucedió durante el último cambio por lo que se refiere en su habilidad en manejar el cambio, aprenda de la experiencia pasada y permita que estos antecedentes influyan en sus acciones actuales, hay que preparar el equipo una organización o grupo que no se encuentre mental y emocionalmente preparado mantendrá una actitud negativa que imposibilitará la aceptación del cambio si no son determinantes durante el cambio las personas necesitan toda la estabilidad que este a su alcance cuando usted este haciendo cambios de organización de gran alcance, no modifique las fechas de pago de sus empleados, el horario de trabajo o los procedimientos en el comedor del personal cambie solo lo necesario y de una a una.*

2.3.2 PLANIFICACIÓN: Hay que hacer planes para contingencias, piensen las posibilidades optativas para el cambio propuesto si los asuntos marchan en una dirección ¿qué hará usted? ¿Y si se marcharan en otra dirección? Provea lo imprevisto tenga en cuenta el efecto del cambio en el desempeño y la productividad del personal no cuente con que sus empleados alcancen su ritmo habitual en un instante esa expectativa solo frustraría cualquier sensación de logro que existe experimentando, estimule las aportaciones de los empleados discuta con ellos cada una de las etapas y pida las sugerencias, fije objetivos y un calendario de trabajo para que mida su alcance.

2.3.3 ESTRUCTURAS DE TRANSICIÓN: Organice un grupo de manejo de la transición para que supervise el cambio, establecer líneas de autoridad temporales para su aplicación este grupo es encargado de tomar el pulso del equipo y de ayudar a determinar posibles obstáculos desarrolle políticas y procedimientos temporales para su aplicación durante el cambio demuestre flexibilidad para probar cosa nuevas relaje el control y los procedimientos establezca nuevos canales de comunicación, hay que reunirse frecuentemente con su equipo para vigilar lo imprevisto dar retroalimentación diaria.

2.3.4 EJECUCIÓN: Proporcionar capacitación adecuada en nuevas habilidades e instrucciones sobre nuevos valores y comportamientos, hay que fomentar la autoadministración informar a cada persona que tiene la responsabilidad de algún aspecto del cambio, dar más retroalimentación que de costumbre para asegurarse de que las personas sepan siempre donde se encuentran tener en cuenta donde se encuentran LAS RESISTENCIAS, AYUDE A LAS PERSONAS A LIBRARSE DE LO VIEJO, prepárese a ayudar a quienes tengan dificultades especiales para adaptarse, estimular a las

personas que piensen y actúen de manera creativa, estar al pendiente de cualquier oportunidad debido al cambio, estar preparado para el retiro y retorno de las personas que se resistan temporalmente, no descalla a ninguna persona como irrecuperable tienda a colaborara entre su grupo de trabajo y otros grupos, este al pendiente de las oportunidades de enlazar sus actividades hay que hacer encuestas para determinar como responden ante el cambio sus empleados.

2.3.5 EJECUCIÓN: Establezca incentivas para esfuerzos especiales celebre a quienes dictan el cambio de bonificaciones únicas a los grupos que hayan realizado el cambio con fluidez, celebre el éxito mediante la producción de exhibiciones públicos en las que reconozca a las personas y grupos que hayan ayudado a lograr que las cosas funcionaran.

2.4 COMUNICACIÓN DE UN CAMBIO

En épocas de cambio, el mantener una comunicación franca puede ayudar a prevenir los rumores, ansiedad y errores con frecuencia los jefes se excusan de comunicar las noticias inquietantes con el argumento de que "están muy ocupados y presionados" por lo que no disponen de tiempo para reunirse con el personal la culminación en ambos sentidos es esencial durante el cambio y debe cubrir todos los aspectos se recomiendan distintas formas de comunicación utilice líneas telefónicas de emergencia, foros públicos, boletines, cintas de vídeo, conversaciones personales, discusiones

informales, cualquier cosa que le de resultados repita el mensaje mediante el empleo regular los diversos métodos de comunicación.

Hay que hablar personalmente con la gente, los anuncios escritos no permiten expresar sus sentimientos en forma directa, cuando se comunica por escrito es contraproducente, los memorandos y los boletines son buenos como seguimientos después de una reunión cara a cara; decirles la verdad a las personas, las preguntas no contestadas sólo sirven para que se propaguen los rumores en caso de no saber lo que esta ocurriendo dígalos. No está obligado a saber lo que esta ocurriendo dígalos en caso de no saber, no está obligado a saber todas las respuestas pida a sus subordinados que le formule sus preguntas y procure hallar las respuestas a la información faltante. Haga otra reunión cuando sepa más y comparta la información a medida que la obtenga.

3. LA RESISTENCIA

En muchos casos se puede presentar resistencias a muchas cosas pero casi siempre la resistencia tiene que ver con un cambio.

En este caso en especial la resistencia se refleja en la incertidumbre que trae el proceso de privatización a los empleados, ante las consecuencias que pueda acarrear este proceso, además se resisten porque no tienen una mente abierta al cambio que puede traer beneficios en la medida que lo tomemos como un nuevo estilo de vida sino que veamos en el cambio un obstáculo que nos impida seguir desarrollando nuestra vida normalmente.

3.1 AFRONTAR LA RESISTENCIA

Por lo general la resistencia es agradable para las directivas. No es fácil soportar las quejas ni las acusaciones de culpabilidad hechas por los integrantes del propio equipo en comparación la negación parece mucho más sencilla algunas veces los directivos estimulan a su equipo a que permanezca en la etapa de negación, porque es más fácil manejarla.

Por otra parte la resistencia es una señal de que el grupo ha superado el estado de negación y se encuentra justo para proceder con el cambio. Incluso cuando en un principio este mal dirigida la resistencia indica que el sistema de autodefensa de la persona está comenzando a imponerse, lo cual es un paso importante para recuperarse del cambio; nuestro trabajo como gerentes es ponerse una armadura y recibir (hasta ciertos límites) los disparos y los flechazos de la resistencia, tenemos que recordar que para nuestros empleados nosotros somos el símbolo visible del cambio.

Un elemento clave es de este proceso consiste en aceptar el desaliento, la tristeza o la pena que posiblemente sientan los empleados; el grado que alcancen estas emociones variará de acuerdo con la pérdida que estén experimentando una manera de ayudar a sus empleados durante esta difícil transición es recurrir a un ritual el que da los mejores resultados son los reconocimientos de todo de lo que está acarreado el proceso, las pérdidas que están experimentando las

personas tal es el caso de las reuniones a las que asisten todos los empleados en las que se recuerda el pasado se cuentan anécdotas de los sucesos notables y se reconoce la gran importancia que tuvieron estos en su época.

3.2 SEÑALES DE LA RESISTENCIA

La resistencia es no sólo una parte predecible de un cambio, es tal vez la fase más difícil de vencer y manejar, las personas se resisten por muy buenas razones, aun cuando nosotros preferiríamos que no lo hicieran.

Entre las razones se encuentran:

- ⇒ La amenaza para su seguridad en todos los sentidos
- ⇒ La amenaza del cambio para su sentido de capacidad
- ⇒ El temor de fracasar en las nuevas tareas
- ⇒ La renuencia a abandonar la situación actual

Señales de resistencia individual

- ⇒ Quejas
- ⇒ Errores
- ⇒ Disgusto

- ⇒ *Tragedia*
- ⇒ *Apatía*
- ⇒ *Ausencias por enfermedad*
- ⇒ *Retraimiento*

Señales de resistencia de la empresa

- ⇒ *Accidentes*
- ⇒ *Aumento de demandas de indemnización por los empleados*
- ⇒ *Aumento del absentismo*
- ⇒ *Sabotaje*
- ⇒ *Aumento de demandas de atención médicas*
- ⇒ *Disminución de la productividad.*

4. EFECTOS DE LA PRIVATIZACIÓN AL TALENTO HUMANO

La privatización puede traer efectos tanto positivos como negativos ya que se pueden tomar posiciones distintas y encontradas, frente al cliente entre las razones positivas se encuentra una mejor prestación de los servicios en la parte operativa y entre las razones negativa se encuentra la agresividad de los trabajadores al cliente y el aumento del costo de los servicios.

En cuanto al talento humano de la empresa hemos determinado que lo afecta en todos los sentidos tanto laboral, socioeconómico, físico y psicológicamente, a continuación desglosaremos cada uno de los aspectos anteriormente mencionados.

Laboral: Se encuentran en un desequilibrio laboral ya que su estabilidad laboral no es segura por lo que en cualquier momento los nuevos dueños de la empresa se pueden amparar en un estatuto legal para realizar un despido masivo.

Socioeconómico: Afecta en la parte social si no se hace una buena distribución de su patrimonio adquirido por los planes de retiro de la empresa, y esta falta de saber distribuir bien el patrimonio puede traer como consecuencia una desintegración familiar y una baja en su estilo de vida porque aunque los indemnicen sabrán que no contarán con una renta mensual y mucho menos con prestaciones legales.

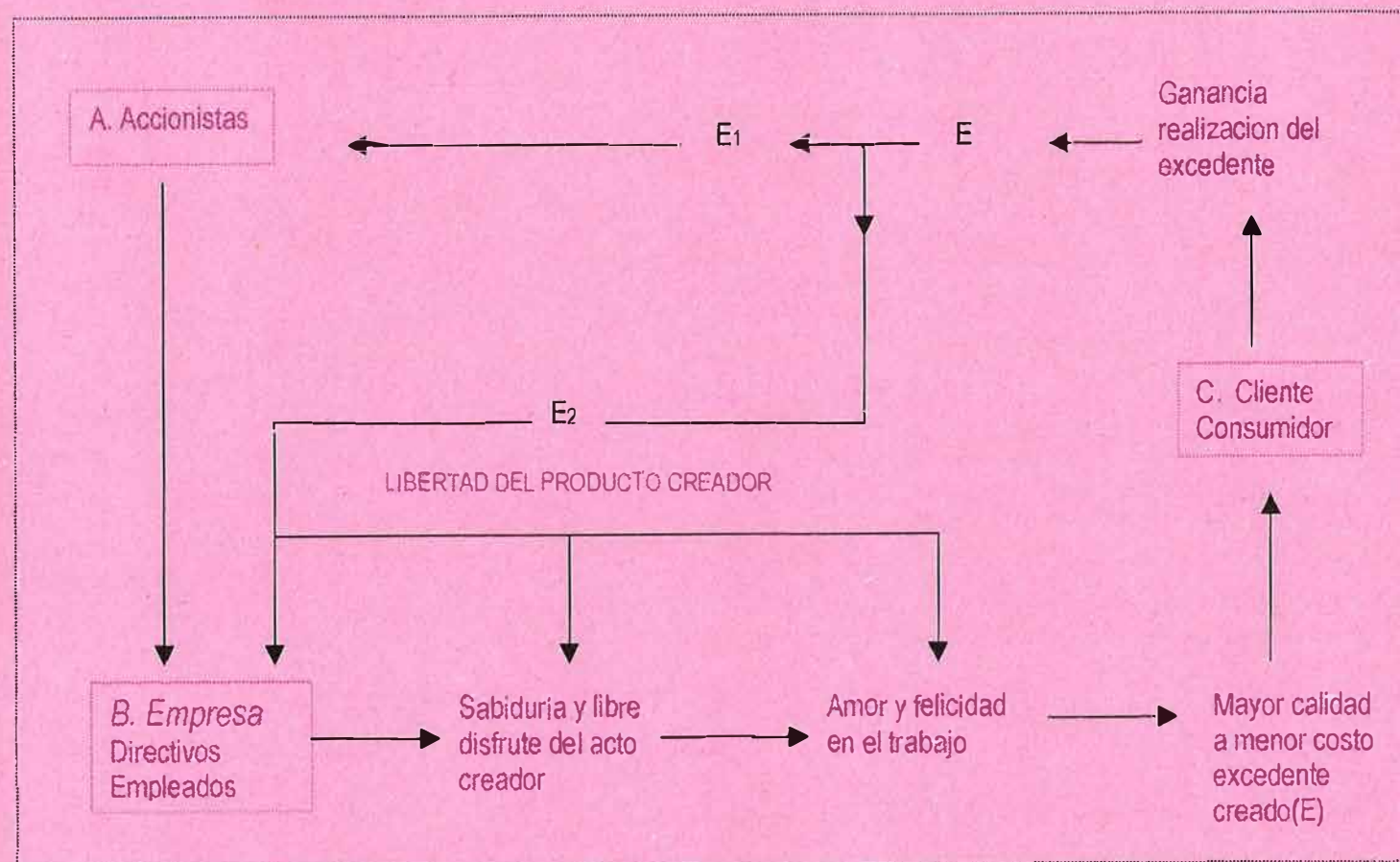
Físico- Psicológico: Los afecta por que generan enfermedades causadas por el estrés en el que viven por su inseguridad laboral que en algunos casos donde no se maneje bien puede llevarlos hasta la muerte.

4.1 LA PRIVATIZACION: OBSTACULO O PUENTE PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

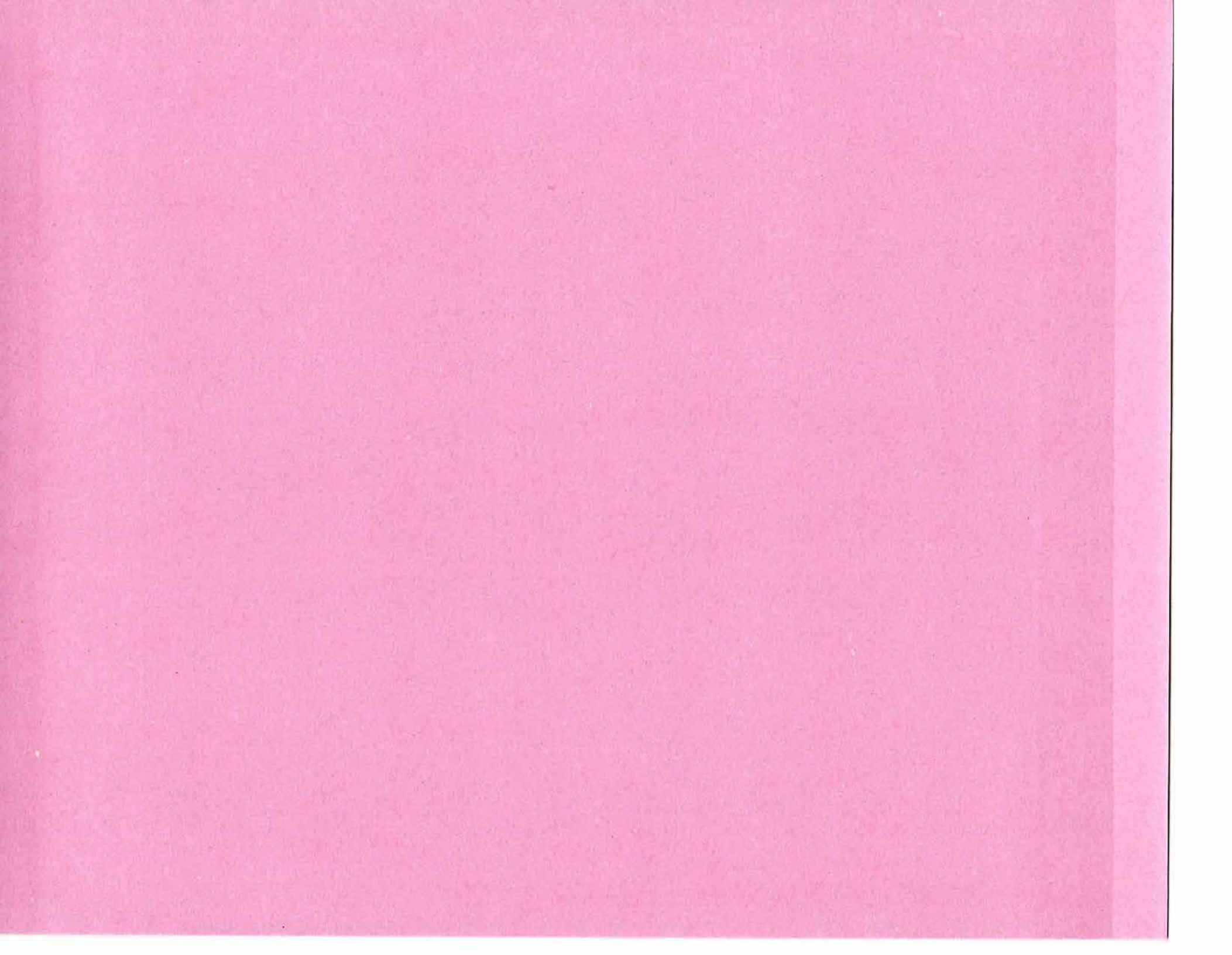
Desde nuestro punto de vista genera obstáculos al talento humano en el sentido de que por el solo hecho de que los empleados se encuentren en medio de este proceso su mente se centrará solo en éste y los problemas que el proceso pueda traerle; por lo que sus ganas de producir y mejorar sus habilidades y destrezas se tornaran en un segundo plano afectando así el buen desarrollo del talento humano.

Además lo obstaculiza en la medida que el empleado no este culturizado al cambio y administrar su patrimonio de una manera que le produzca beneficios sino perdidas; sí esta culturizado al contrario de presentarse como un obstáculo se presenta como un puente que va a permitir a aquellos que sacan de un problema una oportunidad hacer de este un nuevo estilo de vida.

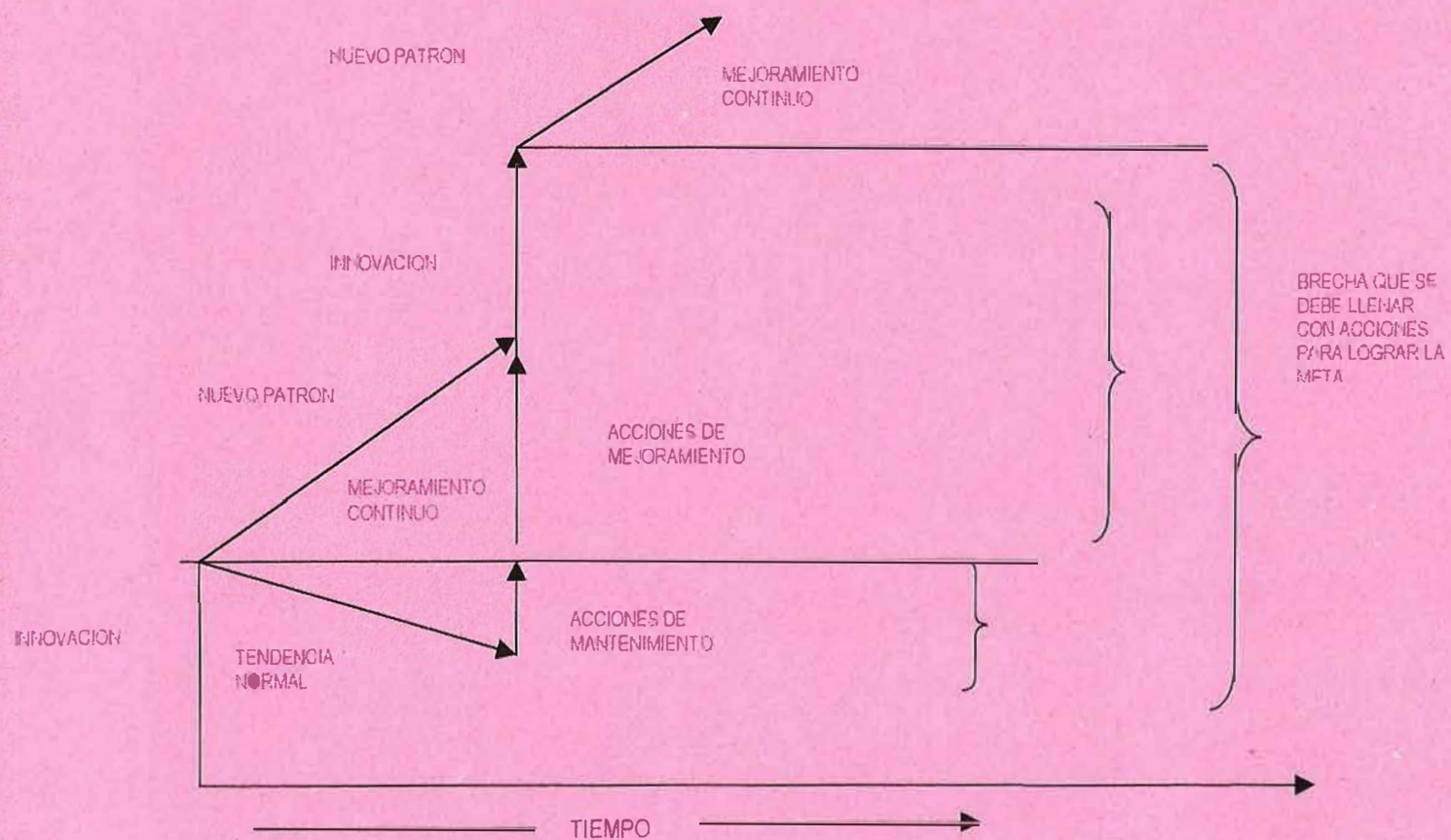
MODELO ECONOMICO DE LA ERA POSMODERNA APLICADA AL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS



Fuente: V Congreso nacional de Administradores de Empresas CUC

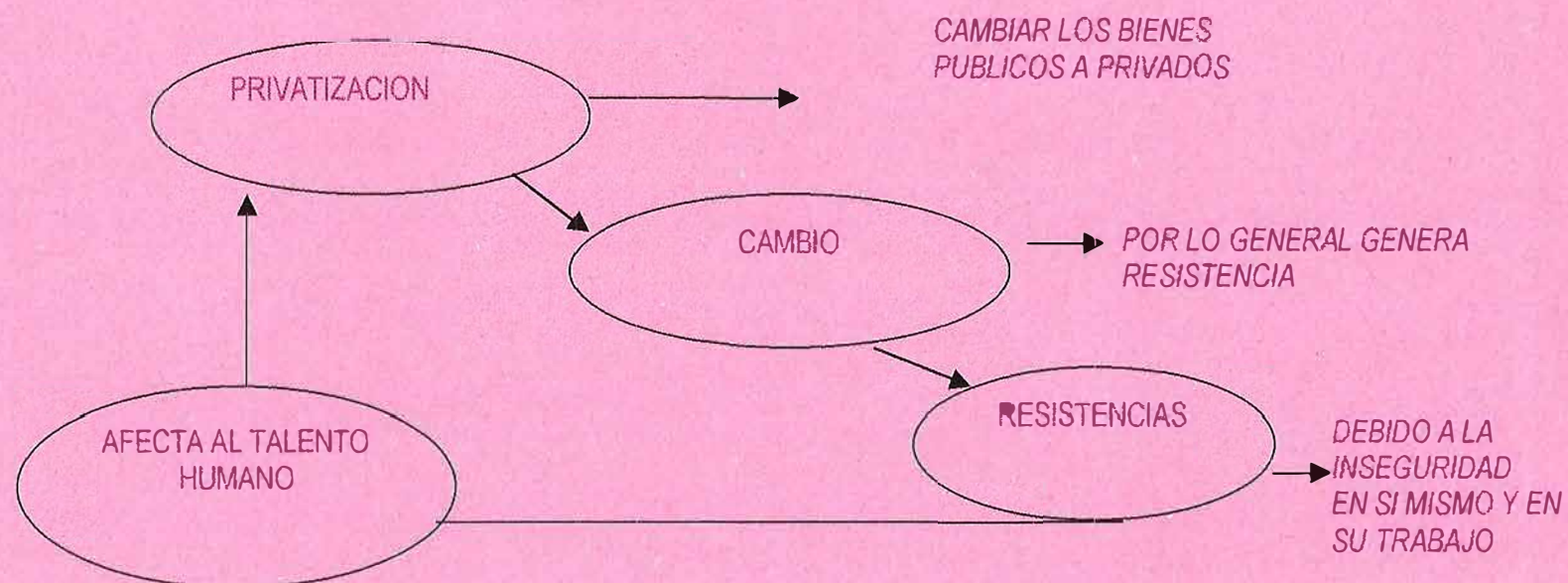


MEJORAMIENTO CONTINUO E INOVACION



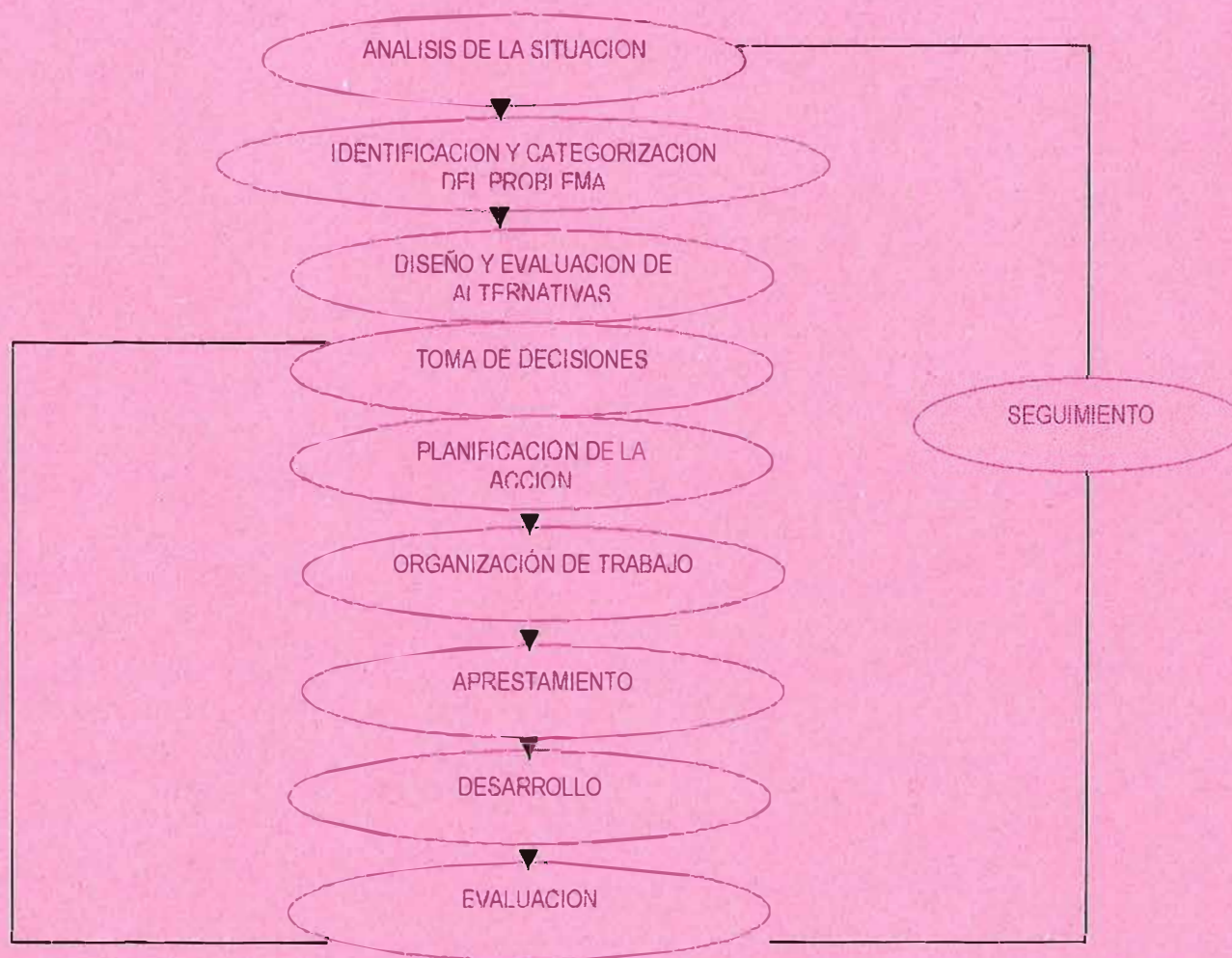
Fuente: V Congreso Regional de Administradores de Empresas CUC

RELACION E INTERACION DE CADA UNO DE LOS COMPONENTES DEL ENSAYO



Fuente: Los autores

PROPUESTA PARA VENCER LAS RESISTENCIAS



Fuente: Los autores

DESARROLLO DE LAS ETAPAS PARA VENCER ESAS RESISTENCIAS

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN: Realizando un estudio de la situación presentada debemos entender e identificar las teorías relacionadas con las resistencias al cambio para luego poner a prueba algunas estrategias y de este modo vencerlas.

IDENTIFICACIÓN Y CATEGORIZACIÓN DEL PROBLEMA: El problema es como afecta este proceso de cambio al talento humano, a las personas que tengan mayor tiempo en la empresa y posean una mente cerrada al cambio se les va a ser difícil al igual que los que posean menos tiempo en la empresa y estén en el mismo paradigma; en cambio que los que tengan una mente abierta al cambio tengan mucho o poco tiempo en la empresa se les va a ser más fácil.

DISEÑO Y EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS: Debemos implementar mecanismos que faciliten a los empleados involucrados en el proceso para que tengan conciencia de que la privatización es una realidad la cual se debe afrontar de una manera responsable y madura.

TOMA DE DECISIONES: Realizar el proceso abierto para promover la participación por medio de lluvias de ideas para obtener mayor información SI sobre los procesos identificados las principales ventajas y desventajas que afectan al trabajador.

PLANIFICACION DE LA ACCION: Se mirará el panorama actual en relación al proceso con el fin de plantear objetivos y estrategias que posibiliten una clara idea de lo que es la privatización, para que la empresa este abierta a los cambios y no ocurra resistencia.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: Mirar que posibilidades se presentan de reubicar, ascender y nivelar a los trabajadores que viene desempeñando cargos diferentes a los suyos y creando planes de retiro voluntario para los empleados que se quieran ir.

APRESTAMIENTO: Es tener un sentido de compromiso aceptación y adaptación a todos los procesos que se presentan es un espacio adecuado donde se va a hacer énfasis en seminarios que van a motivar al empleado para enfrentar esas resistencias ayudando al autodesarrollo a la vez que acepte los planes de retiro voluntario como parte de un nuevo plan de vida.

DESARROLLO: Es poner en marcha un espacio donde se busca intercambiar ideas, opiniones para crear compromisos y tomar decisiones en canto a la resistencia al cambio en los procesos de privatización.

EVALUACION: Base para analizar adelantos y retrasos que se han presentado desde el momento de la privatización.

CONCLUSION

En este ensayo se pudo establecer la necesidad de informar a los empleados, los cambios que se van a efectuar para que ellos no vean afectado su trabajo y no se vea afectado su equilibrio emocional y acepte el cambio como algo que le va a traer un beneficio y la privatización como un proceso que va a mejorar su estilo de vida.

Estamos seguras que en la medida en que ellos acepten este proceso verán todo lo bueno que puede traerle, además se debe motivar por medio de seminarios y otros mecanismos para que ellos puedan observar claramente el proceso. Dado a que la mayoría de personas presentan resistencias al cambio es fundamental hacer incentivos como:

⇒ Reconocimientos en publico

⇒ Recompensas a quienes eliminen los obstáculos y que durante las reuniones aporten buenas ideas y sugerencias.

Pretendemos que este ensayo sea el comienzo de poder aportarle a los trabajadores que desean acogerse a un plan de retiro y poder empezar así un nuevo estilo de vida que le ofrece el proceso.

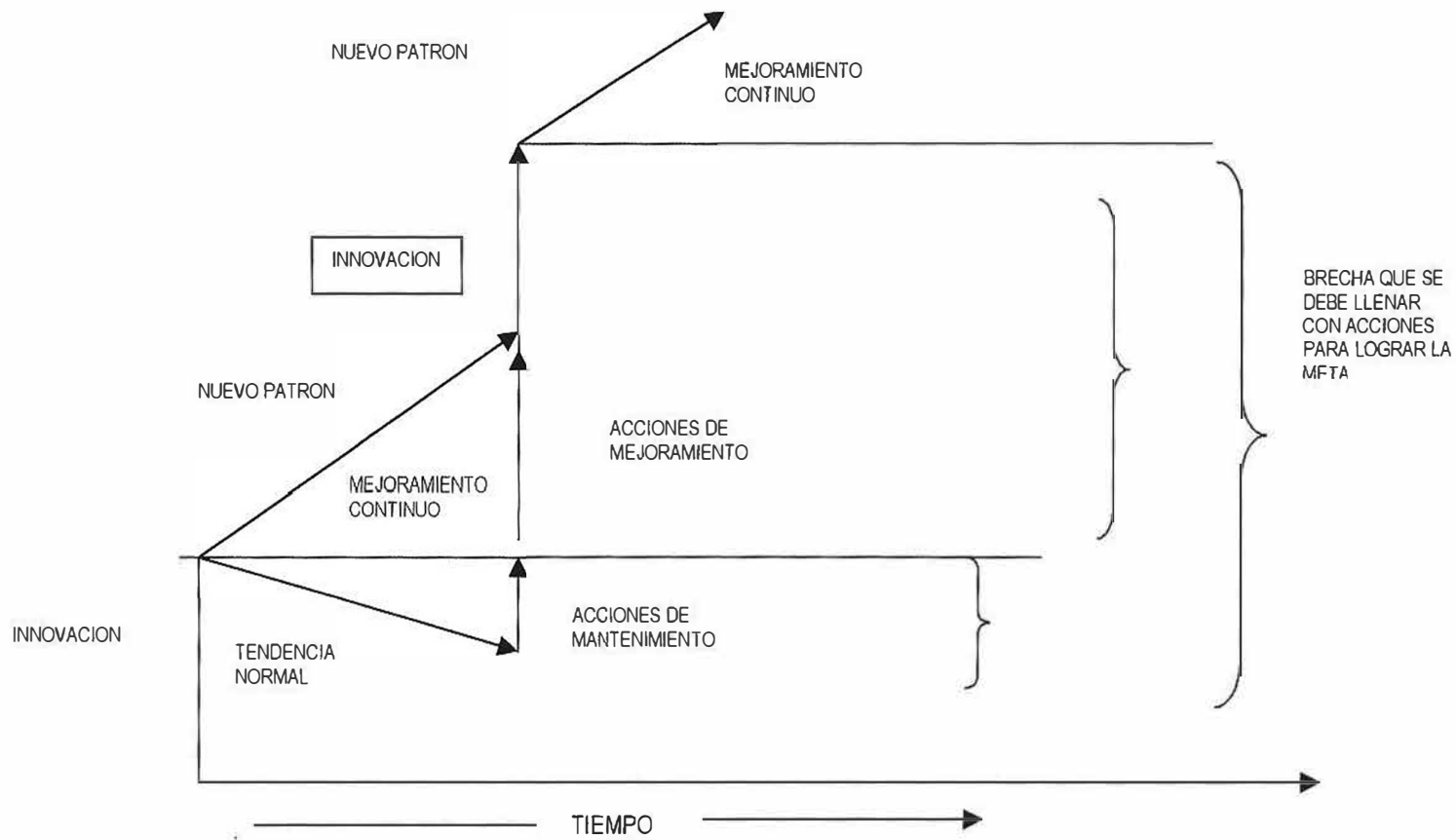
Si se logra realizar un cambio de actitudes entre los trabajadores que estimule nuevas formas de vida y de trabajar, a través del conocimiento de las diferentes etapas y sus beneficios podremos dar un paso gigante hacia el equilibrio y adaptación del hombre a su nuevo entorno.

RESISTENCIA AL CAMBIO EN LOS PROCESOS DE PRIVATIZACION

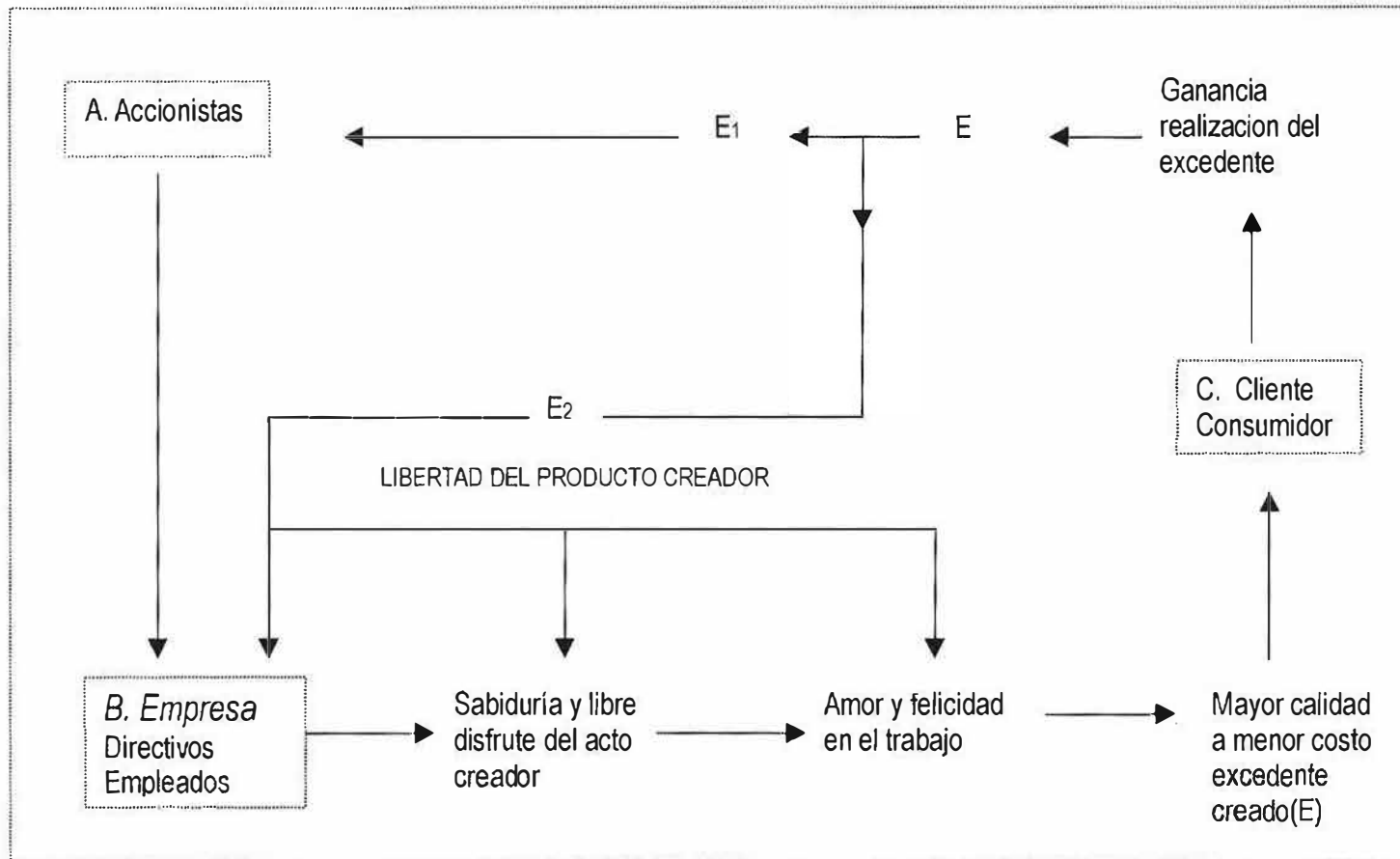
INTRODUCCION

Este es un ensayo que tiene como tema central "RESISTENCIA AL CAMBIO ANTE LOS PROCESOS DE PRIVATIZACION". La base para formular el marco teórico, se fundamenta en el interrogante ¿Cómo puede enfrentar el talento humano de la empresa la resistencia al cambio en los procesos de privatización? ,Analizando todas las consecuencias tanto positivas como negativas que trae el proceso, de cómo podemos contrarrestar esta resistencia a los procesos de cambio y su etapa de transición teniendo en cuenta el capital humano de la organización. El objetivo general consiste en conocer los procesos de privatización en Colombia para así tener un buen bagaje teórico para dar propuestas que permitan al trabajador ver este proceso como un nuevo y mejor estilo de vida.

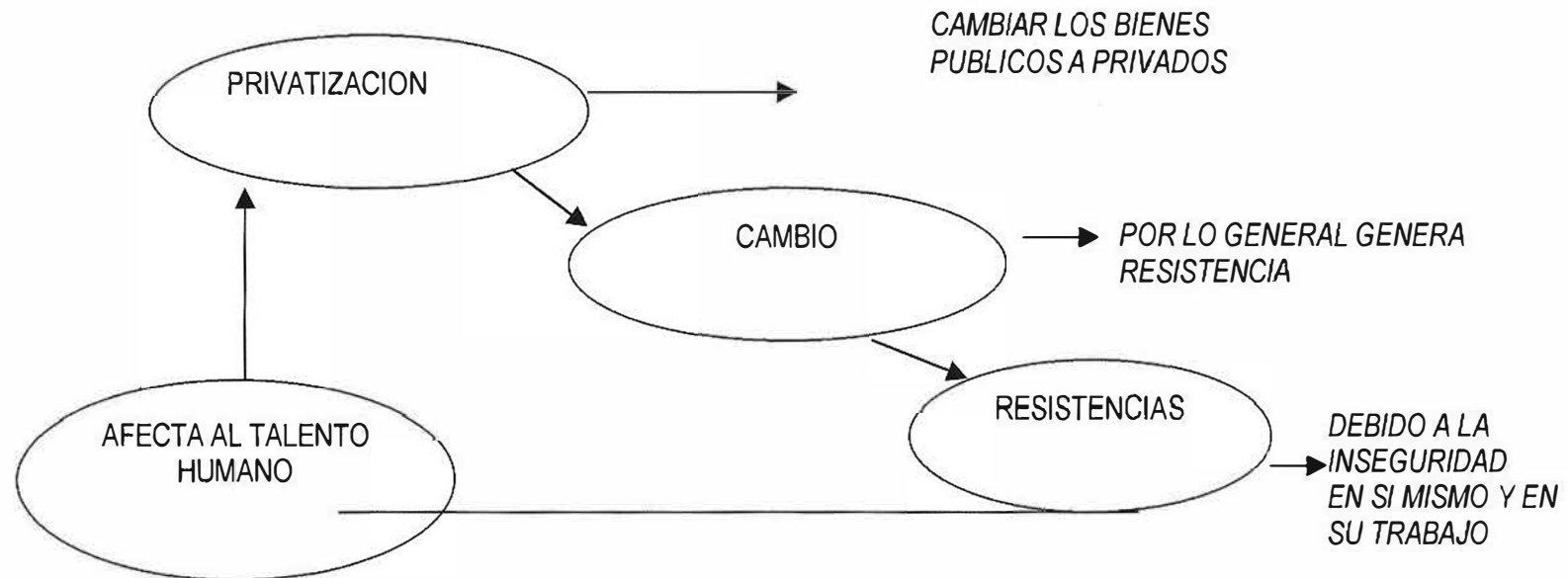
MEJORAMIENTO CONTINUO E INOVACION



MODELO ECONOMICO DE LA ERA POSMODERNA APLICADA AL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS



RELACION E INTERACION DE CADA UNO DE LOS COMPONENTES DEL ENSAYO



LA RESISTENCIA

En muchos casos se puede presentar resistencia a muchas cosas, pero caso siempre la resistencia tiene que ver con un cambio.

❖ COMO AFRONTAR LA RESISTENCIA

Los directivos de una empresa deben afrontar esta de una manera responsable y prestar toda su colaboración a cualquier inquietud por parte de sus empleados.

❖ SEÑALES DE RESISTENCIA

Entre las razones principales se encuentran:

- 1. La amenaza para su seguridad en todos los sentidos.*
 - 2. La amenaza del cambio para su sentido de capacidad.*
 - 3. El temor de fracasar en las nuevas tareas.*
 - 4. La renuncia a abandonar la situación actual.*
-

❖ **EFFECTOS DE LA PRIVATIZACIÓN AL TALENTO HUMANO**

Al talento humano lo afecta en los aspectos.

1. *Laboral*
2. *Socio – Económico*
3. *Físico – Psicológico*

❖ **LA PRIVATIZACIÓN: Obstáculo o Puente para el Desarrollo del Talento Humano.**

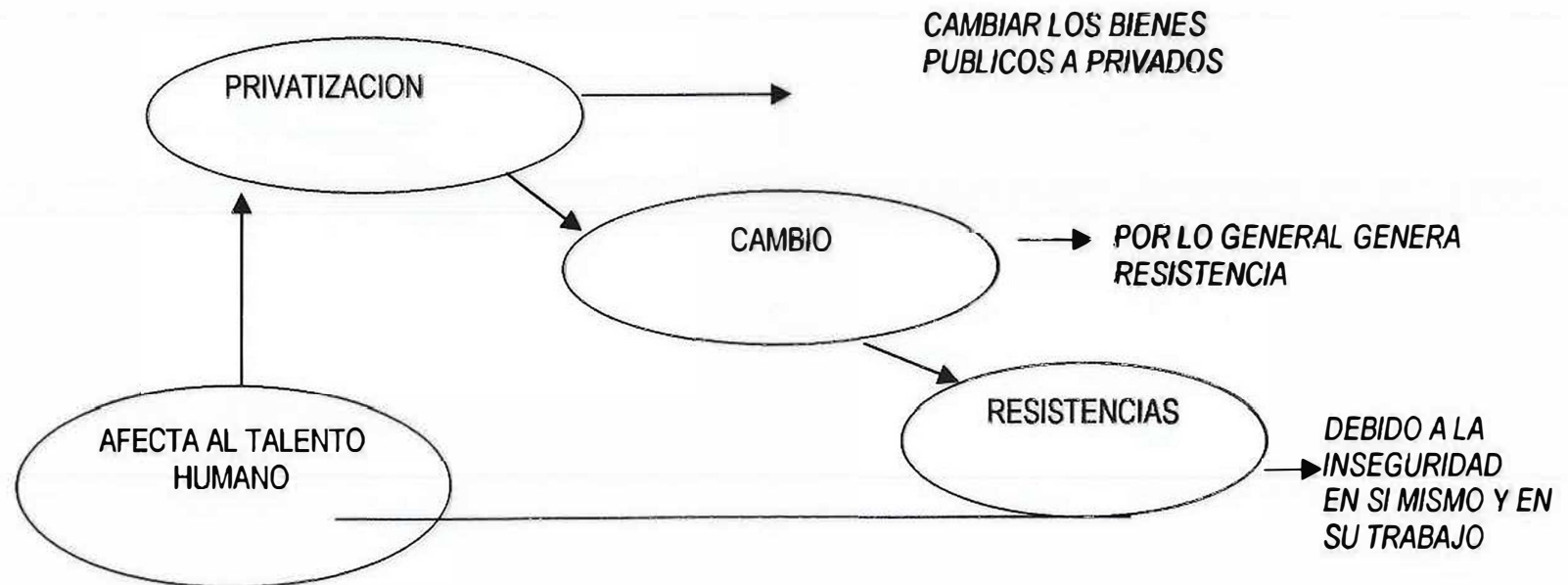
De acuerdo a la mentalidad de cada persona, para algunos se puede presentar como obstáculo y para otros como puente.

RESISTENCIA AL CAMBIO EN LOS PROCESOS DE PRIVATIZACION

INTRODUCCION

Este es un ensayo que tiene como tema central "RESISTENCIA AL CAMBIO ANTE LOS PROCESOS DE PRIVATIZACION". La base para formular el marco teórico, se fundamenta en el interrogante ¿Cómo puede enfrentar el talento humano de la empresa la resistencia al cambio en los procesos de privatización? Analizando todas las consecuencias tanto positivas como negativas que trae el proceso, de cómo podemos contrarrestar esta resistencia a los procesos de cambio y su etapa de transición teniendo en cuenta el capital humano de la organización. El objetivo general consiste en conocer los procesos de privatización en Colombia para así tener un buen bagaje teórico para dar propuestas que permitan al trabajador ver este proceso como un nuevo y mejor estilo de vida.

RELACION E INTERACION DE CADA UNO DE LOS COMPONENTES DEL ENSAYO



LA RESISTENCIA

En muchos casos se puede presentar resistencia a muchas cosas, pero caso siempre la resistencia tiene que ver con un cambio.

❖ COMO AFRONTAR LA RESISTENCIA

Los directivos de una empresa deben afrontar esta de una manera responsable y prestar toda su colaboración a cualquier inquietud por parte de sus empleados.

❖ SEÑALES DE RESISTENCIA

Entre las razones principales se encuentran:

- 1. La amenaza para su seguridad en todos los sentidos.*
- 2. La amenaza del cambio para su sentido de capacidad.*
- 3. El temor de fracasar en las nuevas tareas.*
- 4. La renuncia a abandonar la situación actual.*

❖ EFECTOS DE LA PRIVATIZACIÓN AL TALENTO HUMANO

Al talento humano lo afecta en los aspectos.

- 1. Laboral*
- 2. Socio – Económico*
- 3. Físico – Psicológico*

❖ LA PRIVATIZACIÓN: Obstáculo o Puente para el Desarrollo del Talento Humano.

De acuerdo a la mentalidad de cada persona, para algunos se puede presentar como obstáculo y para otros como puente.

PROPUESTA PARA VENCER LAS RESISTENCIAS

