

# Cómo provocar cambios positivos en la organización



**Cambio de Cultura Empresarial**  
Inspiramos al Cambio, Enseñando Principios

Cambio de Cultura

La Verdadera Labor de un Gerente

Inspiramos al Cambio, Enseñando Principios



## FORMAS EFECTIVAS PARA INICIAR Y FACILITAR EL CAMBIO Y LA MEJORA CONTINUA

Notas/Aplicación

Todo cambio es amenazador porque nos mueve de nuestra zona cómoda, sin embargo es la única forma de crecer y desarrollarnos como personas y llevar a nuestra organización a ser más competitiva.

Si nosotros queremos sacar ventaja de los cambios tenemos que aprender algunos aspectos claves del cambio y desarrollar ciertas habilidades y cualidades.

“El primer paso para aprender es desaprender, cuestionar las formas de pensar y hacer las cosas que funcionaron bien en el pasado.”

*Peter Senge*

### Patrones de conducta cuando experimentamos cambio:

- Nos sentimos torpes, \_\_\_\_\_ y cohibidos.
- Nos concentramos primero en lo que tenemos que \_\_\_\_\_ en lugar de concentrarnos en lo que podríamos \_\_\_\_\_.
- Nos sentimos \_\_\_\_\_ aún cuando los demás también están atravesando por un \_\_\_\_\_.
- El cambio: Intimida, amenaza o representa \_\_\_\_\_.

### Pautas a considerar antes de iniciar un cambio:

- Sólo podemos manejar \_\_\_\_\_.
- Nos encontramos en diferentes niveles de \_\_\_\_\_ para el cambio.
- Pensamos que no tenemos los suficientes \_\_\_\_\_ para un cambio exitoso.
- Tan pronto como la \_\_\_\_\_ del cambio desaparece, regresamos a los \_\_\_\_\_.

### ¿Cuándo es tiempo de Realizar Cambios y Mejoras?

Es tiempo de cambiar cuando...

- Ha estado haciendo las cosas de la misma forma por \_\_\_\_\_.
- Se rehúsa a \_\_\_\_\_.
- Existe una actitud de \_\_\_\_\_ de la competencia.
- Las personas creen que no hay otra forma de \_\_\_\_\_ o \_\_\_\_\_ las cosas.
- El desempeño es \_\_\_\_\_.
- Surgen cotidianamente los mismos \_\_\_\_\_.
- La \_\_\_\_\_ circunstancia \_\_\_\_\_ les impide aprovechar \_\_\_\_\_.



## ¿Cómo Afrontar el Cambio?

1. Entender cuáles son los elementos importantes para el éxito de cualquier organización:

- \_\_\_\_\_.
- \_\_\_\_\_.
- \_\_\_\_\_.

2. Identificar los tres tipos de reacción al cambio

Existen tres tipos de grupos de personas que reacción diferente al cambio:

- Los que \_\_\_\_\_
- Los que son \_\_\_\_\_
- Los que se \_\_\_\_\_

3. Entender qué es lo que busca la gente:

- Que se les \_\_\_\_\_.
- Que se les \_\_\_\_\_.
- Que se les \_\_\_\_\_.

4. Distinguir la diferencia entre excusas, objeciones y condiciones:

- \_\_\_\_\_: Pretexto que se utiliza para evadir una responsabilidad.
- \_\_\_\_\_: Punto de vista diferente de dos a más personas en relación a una situación.
- \_\_\_\_\_: Situación real que impide hacer cambios.

5. Buscar \_\_\_\_\_ más que \_\_\_\_\_:

- Las \_\_\_\_\_ no necesariamente nos llevan acuerdos.
- Los \_\_\_\_\_ fomentan que las personas participen y se logren nuevas opciones.



## 6. Desarrollar las cualidades necesarias para iniciar cualquier cambio:

- \_\_\_\_\_: Estar dispuesto a cambiar planes o ideas, sin sentirme molesto
- \_\_\_\_\_: Actuar sin orgullo, ni presunción, reconociendo mi necesidad de los demás
- \_\_\_\_\_: ver las cosas desde una perspectiva nueva
- \_\_\_\_\_: Entender por qué suceden las cosas
- \_\_\_\_\_: Inspirar a otros a la acción, a través de nuestro fervor
- \_\_\_\_\_: Actuar lo mejor que puedo, sin darme por vencido
- \_\_\_\_\_: Permanecer con una actitud de servicio y ayuda a quien la solicite

## ¿Cómo Realizar Mejoras en la Organización?

Los cambios y las mejoras resultan mejor cuando son planeadas. A continuación mencionamos las tres etapas que debemos considerar para que nuestras mejoras generen menos resistencias al cambio:

- \_\_\_\_\_ (Suavizar): Es cuando cuestionamos alguna situación o conducta y enfatizamos los beneficios de una nueva situación o conducta. Identificamos la necesidad de cambio.
- \_\_\_\_\_ (Volver a dar forma): En esta etapa se diseña la nueva situación o conducta que se desea, de forma más clara posible, de forma repetida, a través de todos los medios posibles y en cascada hasta que todos tengan claro que se busca.
- \_\_\_\_\_ (Enfatizar, Exigir y Elogiar): Se establece la nueva situación o conducta como la norma diaria de trabajo y toma de decisiones. Se rediseñan los sistemas de recompensa, reconocimientos y consecuencias.

A menudo el cambio parece un gran abismo. Tenemos de un lado la antigua y cómoda forma de hacer las cosas, y por el otro lado, la nueva y desconocida forma de hacerlo. Podemos sentirnos tentados a dar pasos para atrás, pero como dijo un filósofo antiguo: “ No hay nada más peligroso que tratar de saltar un abismo de dos brincos”.

“Los sistemas que fracasan son aquellos que depositan su confianza en la permanencia de la naturaleza humana y no en su crecimiento y desarrollo.”

*Dr. John Edmund Haggai*