## Cómo provocar cambios positivos en la organización





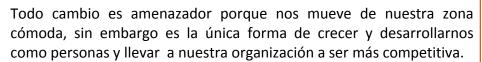
Cambio de Cultura

La Verdadera Labor de un Gerente

Inspiramos al Cambio, Enseñando Principios

## FORMAS EFECTIVAS PARA INICIAR Y FACILITAR

EL CAMBIO Y LA MEJORA CONTINUA



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

## Patrones de conducta cuando experimentamos cambio:

<ul> <li>Nos sentimos torpes, y cohibidos.</li> <li>Nos concentramos primero en lo que tenemos que</li> <li>en lugar de concentrarnos en lo que podríamos</li> <li>Nos sentimos aún cuando los demás también están atravesando por un</li> <li>El cambio: Intimida, amenaza o representa</li> </ul>
Pautas a considerar antes de iniciar un cambio:
<ul> <li>Sólo podemos manejar</li> <li>Nos encontramos en diferentes niveles de</li> <li>para el cambio.</li> <li>Pensamos que no tenemos los suficientes para un cambio exitoso.</li> <li>Tan pronto como la del cambio desaparece regresamos a los</li> </ul>
¿Cuándo es tiempo de Realizar Cambios y Mejoras?
Es tiempo de cambiar cuando  • Ha estado haciendo las cosas de la misma forma por
<ul> <li>Se rehúsa a</li> <li>Existe una actitud de de la competencia.</li> <li>Las personas creen que no hay otra forma de de la competencia.</li> <li>Las personas creen que no hay otra forma de de la competencia.</li> <li>La cosas.</li> <li>Surgen cotidianamente los mismos</li> <li>La circunstancia les impide aprovecha</li> </ul>
<del></del> ,

Notas/Aplicación

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

Peter Senge



## ¿Cómo Afrontar el Cambio?

1. Entender cuáles son los elementos importantes para el éxito de cualquier organización:
o
o
o
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
<ul><li> Que se les</li><li> Que se les</li></ul>
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.



Mataa	// 10	liaa	aión
Notas	/AD	u	CIOII

5. 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 traves
de nuestro fervor
•: Actuar lo mejor que puedo, sin
darme por vencido
•: Permanecer con una actitud de
servcio y ayuda a quien la solicite
Cómo Realizar Mejoras en la Organización?
os cambios y las mejoras resultan mejor cuando son planeadas. A continuación mencionamos las tres etapas que debemos considerar

Los ca continu 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. Identifiamos 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 psoibles y en casacada 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