



CHANGE

1

La permanencia es una ilusión y lo único que podría ser permanente son los sentimientos

Ing. José Luis Almonte D.



Que nos motiva a Cambiar



La natura del cambio



Resistencia al cambio



Que es Cambio Organizacional

Reflexionemos un poco...



"Sabemos lo que somos, pero aún no sabemos lo que podemos llegar a ser."

William Shakespeare.



(y yo desde aquí solo pretendo ayudarte a que puedas llegar un poco antes)

Reflexionemos un poco...



“ En tiempo de cambios, quienes estén abiertos al aprendizaje se adueñarán del futuro, mientras que aquellos que creen saberlo todo estarán bien equipados para un mundo que ya no existe”.

Eric Hoffer.



El cambio es una constante en la naturaleza, es lo único que se ha mantenido a lo largo de toda nuestra realidad.

Antes de iniciar el cambio, este debe ser con propósito y motivo, es prudente responder estas cuestiones:

- ¿Por qué cambiar?
- ¿Para qué cambiar?
- ¿Cuál es la dirección del cambio?





¿Qué nos motiva a cambiar?

En lo personal:

- El cambio es un proceso natural.
- Existen causas relevantes que son las que están impulsando cambios significativos.



En las organizaciones:

- El reto de las organizaciones es comprender lo que está pasando.
- La estructura organizacional y el cambio: romper el feudalismo y los “reinos”.
- El trabajo es crear la estructura que ella pueda agregar valor.
- El rol de la alta dirección, valiente y decidido.



Cambiamos ...para mejorar o por la crisis...

Problemas no resueltos = Cambio por la Crisis

PROBLEMA SOLVED

Mejorar = Cambio Planeado



Monitoreo,
Seguimiento y
Control



Porque nos resistimos al Cambio

Manejar la resistencia:

- Hacer un ajuste psicológico, prepararse positivamente y participar en el cambio.
- Ajustarse al cambio mediante la adaptación.
- Analizar los niveles de estrés.



Perfil de personalidad:

(cual es la capacidad individual para manejar el cambio)

- Basado en el **indicador de personalidad** Myers Briggs.
- En el cambio deben participar **personas positivas** y dispuestas a colaborar.



La resistencia al cambio: Miedo



El Cambio:
genera Riesgos



El Riesgo
produce
retos y
temores:



Resistencia:
por el temor
a la pérdida.



Bases neuro-científicas de la resistencia al cambio



Resistencia al cambio:

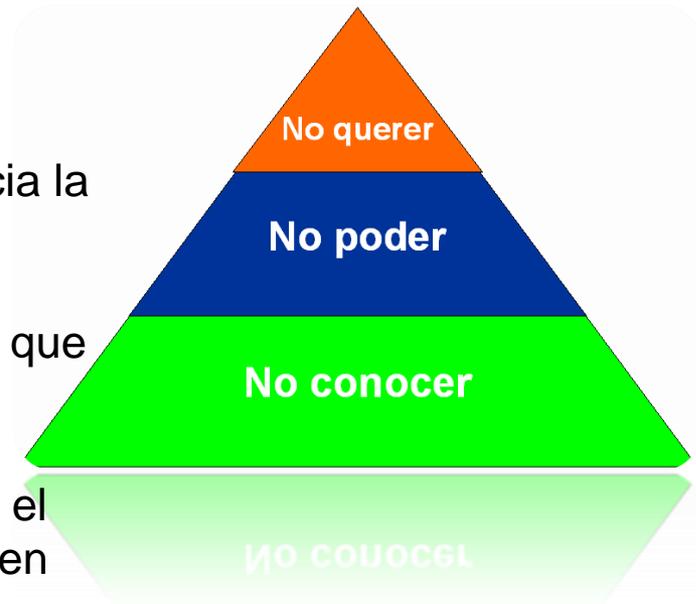
Puede manifestarse de diversas maneras y en distintos niveles de análisis, tanto individual, grupal u organizacional.



Bases neuro-científicas de la resistencia al cambio

Podemos mencionar **ocho formas primarias de resistencia** que se dan en los diferentes niveles de análisis ellas son:

- ❑ **Confusión:** resulta dificultoso la visualización del cambio y de sus consecuencias.
- ❑ **Critica inmediata:** Ante la simple sugerencia de cualquier cambio se demuestra una negación hacia la misma, sin importar la propuesta.
- ❑ **Negación:** Existe una negación a ver o a aceptar que las cosas son diferentes.
- ❑ **Hipocresía:** Demostración de conformismo hacia el cambio cuando en realidad interiormente se está en desacuerdo.





Bases neuro-científicas de la resistencia al cambio

- ❑ **Sabotaje:** Acciones tomadas para inhibir o matar al cambio.
- ❑ **Fácil acuerdo:** Existe un acuerdo sin demasiada resistencia sobre el cambio aunque no hay compromiso en dicho acuerdo.
- ❑ **Desviación o distracción:** Se evade el cambio en si, pensando que tal vez de esa forma sea olvidado.
- ❑ **Silencio:** No permite que el individuo promueva nuevos métodos de trabajo o de organización. La transición resulta ser siempre difícil.





VIDEO: Bases neuro-científicas de la resistencia al

Conferencia del Cambio

<https://www.youtube.com/watch?v=EwlaqCTPDtU>

By: Estanislao Bacharach



<https://www.youtube.com/watch?v=q2RcR0H36c8>

Cómo entrenar a tu cerebro para abandonar los malos hábitos



Tipos de personalidad : Tipo de empleados :

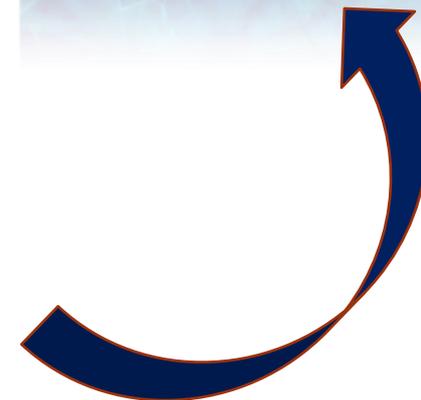
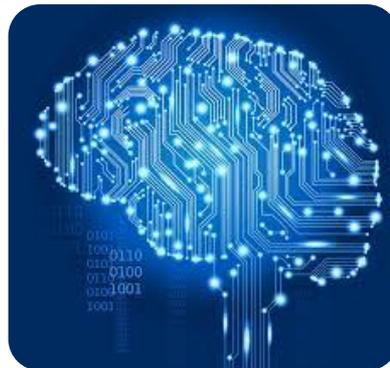
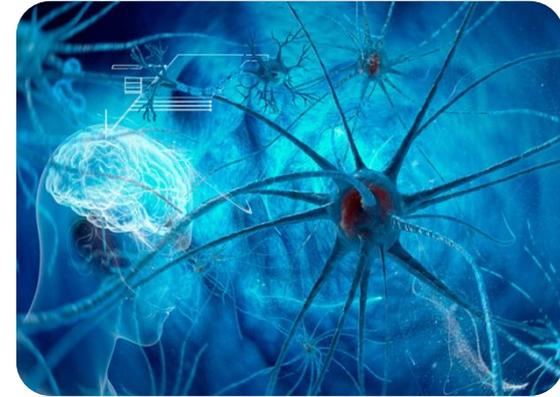
- No le importa su trabajo:** solo las excusas.
- Apático** con los resultados de su trabajo.
- Conformista** no tiene ninguna proyección al futuro.
- De acuerdo con todo**
- Comprometidos**
- Apasionados:** *esta de acuerdo y comprometido*





CEREBRO: Bases neuro-científicas cambio

Tu cerebro y los malos hábitos





Cambio organizacional

Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que haya un mejor **desempeño** administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras.

Cuando hacer cambios en la organización:

- Producto de buena planeación
- Los defectos del plan, riesgos
- Identificar problemas y errores que la organización actuales.
- Enfoque de las consecuencias del cambio.

EL CAMBIO ORGANIZACIONAL CONLLEVA RIESGOS Y RECOMPENSAS



Las formas más comunes de cambio organizacional son la automatización y la estructuración. Estas estrategias de movimiento y cambio relativamente lentos presentan rendimientos modestos con poco riesgo. Un cambio más rápido y amplio – como la reingeniería y los cambios de paradigma – conlleva recompensas altas pero implica grandes posibilidades de fracaso.

El cambio se facilita no se gestiona.

Pasos para el cambio organizacional

1) Evaluación del entorno:

Identificar los cuatro factores del entorno que son mayormente responsables de estimular el cambio organizacional; estos son los

- clientes,
- la tecnología,
- los competidores
- y los trabajadores.
- Otros factor: la globalización



2) Determinar la brecha de desempeño:

Una brecha de desempeño se refiere a la distancia que separa lo que la organización está haciendo de lo que quiere hacer.

Cuando los administradores determinan la brecha de desempeño pueden presentar respuesta clara a la pregunta ¿Qué anda mal?



Pasos para el cambio organizacional

3) Diagnóstico de los problemas de la organización:

El objeto del diagnóstico de la organización es identificar la naturaleza y el grado de los problemas para obtener conocimiento de las razones que explican las brechas del desempeño antes de tomar medidas.

Este responde a la pregunta **¿Por qué hay brechas del desempeño?**

4) Articular y comunicar una visión del futuro: Los esfuerzos por producir un cambio que tienen éxito están ***guiados por una visión clara del futuro***.

Mientras los líderes no hayan formulado una visión clara y convencido a otros de que se unan a ellos para dedicarse a esa visión, no podrán generar el entusiasmo.



5) Desarrollar un plan de acción:

Si bien las inversiones en la planeación a menudo producen mejoras significativas en la productividad, muchas empresas inician actividades para producir un cambio significativo sin un plan de acción inmediato integrado.

6) *Es una prioridad anticipar y reducir la resistencia.*



7) Monitoreo del cambio:

A medida que se desarrolla el proceso del cambio, los administradores deben monitorear las reacciones de los empleados y también los resultados.



Recuerde que...

Durante el cambio se debe estar atento a:

- las medidas del estrés de los empleados:
- la satisfacción del cliente,
- el desarrollo de nuevos productos,
- la participación de mercado,
- la rentabilidad y otros resultados

a efecto de poder evaluar las consecuencias de corto plazo y también las de largo plazo.



El cambio nuestra organización





Es necesario Evaluar.

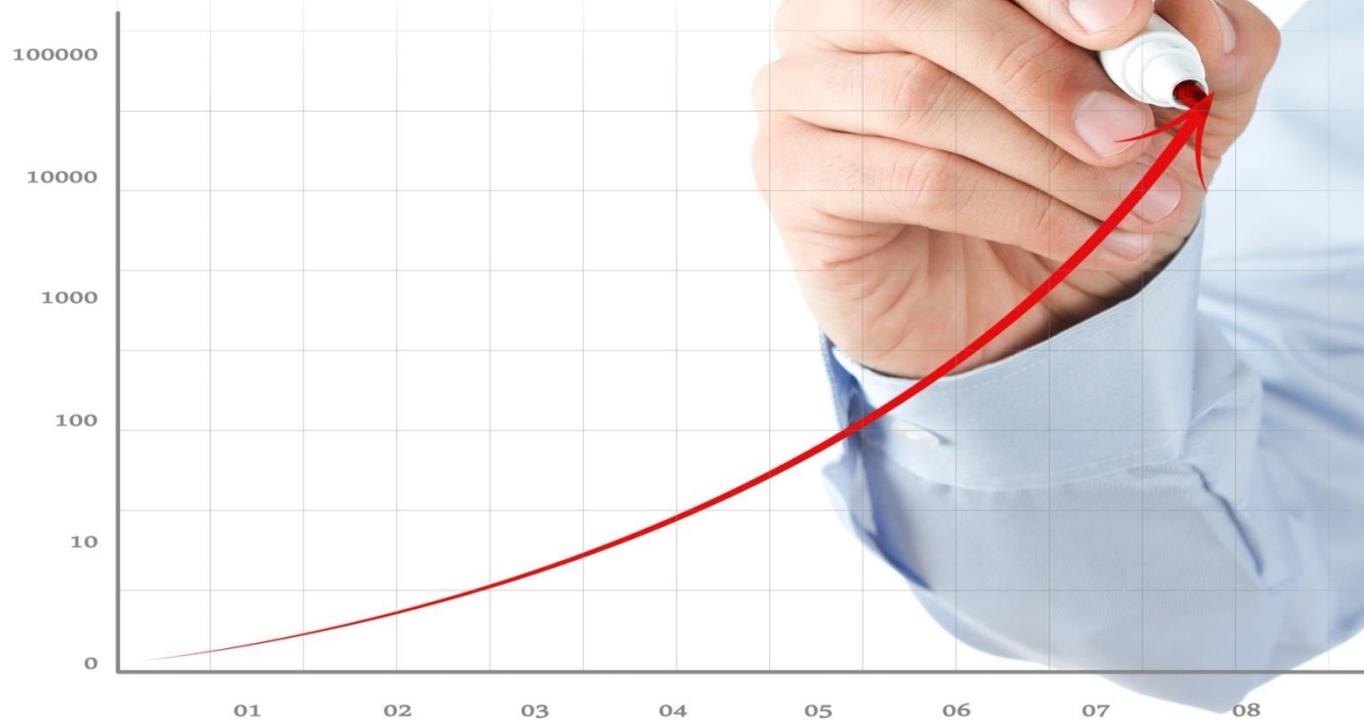




Y al final... Crecimiento del negocio



Analizar
el Entorno
para **Proyectarse**





¡¡GRACIAS POR LA ATENCIÓN!!



¡Gracias!