



Reglas del **NO** al Cambio

Útiles Reglas del NO al Cambio para organizaciones.

¿Qué debemos hacer, para que nada cambie?

Un breve instructivo para fracasar en el futuro.



Reglas del **NO** al Cambio

- 1. Mantén ocupados a quienes aspiran realizar cambios.**
“Hagan no más”. Portadores del poder no se entrometen y permanecen ocultos bloqueando nuevos contenidos.



Reglas del **NO** al Cambio

2. Evita toda transparencia.

Intenta trasladar las discusiones sobre metas y contenidos de cambio para una necesaria reforma organizacional, en dirección a estructuras informales.



Reglas del **NO** al Cambio

3. Preocúpate de una sobreexigencia para la organización.

Gran lista de actividades, informes y trabajo administrativo ineficaz, así como metas excesivas sin un sustento realista. Sobreexígete a diario, así como a tus colegas y subalternos.



Reglas del **NO** al Cambio

**4. Preocúpate de resolver rápidamente el “síntoma”
y no el problema de fondo.**

*No hay nada mejor que una acción rápida, bien dispersa,
dando “palos al águila” y en el lugar equivocado.*



Reglas del **NO** al Cambio

5. Preocúpate de buscar los problemas y culpables en otra parte.



Reglas del **NO** al Cambio

6. Coloca a las personas en el centro de un proceso de aprendizaje y de cambio, utilizándolas como “escudo”.
Exige la búsqueda de los “gestores” de un problema.



Reglas del **NO** al Cambio

7. Preocúpate de que las “probadas” y acostumbradas estructuras permanezcan inalteradas.
Enójate, critica y reprende, pero no cambies nada.



Reglas del **NO** al Cambio

8. Realiza aportes aparentemente constructivos y conciliadores, que tengan como destino la obstrucción de nuevas “reglas de juego”



Reglas del **NO** al Cambio

9. Ayuda activamente para que no se geste un marco propicio de discusión, acerca de si tiene o no sentido dedicar tiempo a pensar acerca de un cambio de las “reglas de juego”, así como a los modelos de solución a problemas ya “archiprobados”.



Reglas del **NO** al Cambio

10. Apoya a todos aquellos que puedas, para que mantengan su actual “capacidad” de visualización de la realidad.

A los demás, preocúpate de dificultarles su tarea y que sean mal evaluados por sus superiores.



Reglas del **NO** al Cambio

11. Presiona.

Porque en un rápido andar, es más difícil darse cuenta de lo que realmente sucede. Acelera los por ti así denominados “procesos de cambio” (porque en realidad, ...tu no te opones a cambios, mientras no te afecten).



Reglas del **NO** al Cambio

12. Debes mantener todo lo relevante bajo control.
Intenta estar en todos lados. Desconfía de la autodirección y autodeterminación. ¿Si el responsable final eres tu...o no?



Reglas del **NO** al Cambio

13. Toma decisiones rápidas en lo superficial y preocúpate, que den la sensación de inducción a cambios.



Reglas del **NO** al Cambio

14. Si alguna de tus reglas anteriores no surten efecto, intenta: ¡"pueden hacer lo que quieran, pero no nos puede costar ni un solo Peso"!



Reglas del **NO** al Cambio

¿Conoces otras Reglas del NO al Cambio mejores y que podamos agregar a éstas?

Siempre estamos en la búsqueda de nuevas “reglas de juego” en las empresas y organizaciones. Son reglas que le ponen piedras en el camino a “lo nuevo e innovativo” y pretenden arraigar de por vida “lo de siempre”, ...a pesar de que ya no funcione o muestre claros signos de decadencia.



Porque las Reglas de NO al Cambio nos confirman que:

- muchos Managers de organizaciones no proceden estratégicamente sino se limitan a valorar lo operativo
- *nuevas formas de trabajo requieren nuevos comportamientos. Nuevos comportamientos dan por hecho una nueva forma de pensamiento (quien piensa distinto, encuentra otros caminos). Es sorprendente lo poco que se trabaja en un nuevo pensamiento estratégico de las personas durante procesos de cambio*
- es común encontrarse con la creencia, que Managers son capaces de convencer y cambiar a las personas a través de lineamientos y explicaciones. Una nueva forma de pensamiento no puede decretarse. Esta debe ser degustada, desarrollada, entrenada y experimentada durante un proceso de cambio
- *experiencias existentes y las competencias profesionales de los Managers contienen el “pensamiento antiguo”. Es frecuente que las estrategias exitosas del pasado ya no funcionan en un entorno global y bloquean nuevos caminos.*



Porque las Reglas de NO al Cambio nos confirman que:

- la desconfianza en los colaboradores (o el rodearse de mediocres), siempre vuelve a atacar con el pensamiento antiguo: más controles de proceso, más pasos administrativos, más burocracia y compendios de argumentos acerca de los riesgos del cambio, preparados por un “staff” de “chupatintas”
- *existen dificultades en muchos Managers en cambiar de un pensamiento de poder en dirección a un pensamiento sustentado en un liderazgo a través de sus competencias personales, sociales y profesionales. El pensamiento antiguo concluye en un proceso de información y no, en el traspaso de responsabilidades y competencia en la toma de decisiones*
- en muchos casos se logran obtener los medios financieros y ayudas organizacionales para el cambio. Sin embargo, la introducción de un nuevo comportamiento y pensamiento requiere sobre todo tiempo y energía (compromiso, tolerancia, perseverancia y “sangre de corazón”). Estos factores no son contemplados en el cálculo preliminar de la mayoría de los procesos de cambio



Gevert & Reinhardt Ltda.

Si decide conocer y luego aplicar una metodología que facilite la realización de procesos de cambio desde la perspectiva estratégica, visite www.gevert.com o bien, solicite mayor información, precisando en forma breve sus inquietudes.

Más de 1 millón de empresas, la mayoría de ellas Pymes europeas, ya la han aplicado exitosamente los últimos 35 años.

La capacidad de éxito futuro solo será posible a través de una estrategia de cambio y flexibilidad, concentrando los esfuerzos (especialización) en la solución problemas bien definidos y para grupos objetivo claramente identificados.

Esto se logra modificando los objetivos y la forma de relacionarse entre Management, RR.HH., empresas, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, catalizando una estrategia que aporte beneficios a todas las partes involucradas.

Esto lo llamamos ESC[©]Changement