

Cambio organizacional

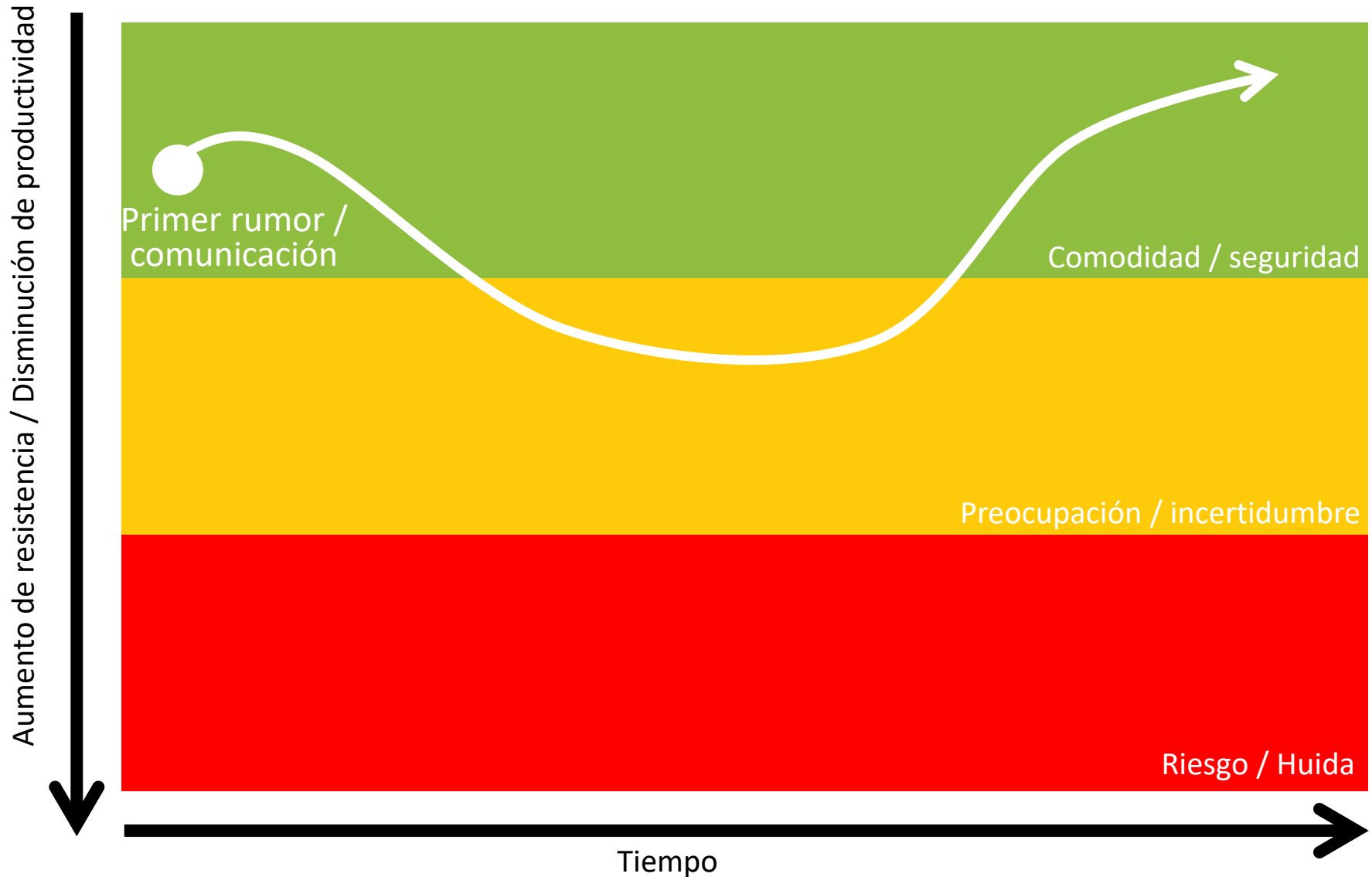


TIPOS



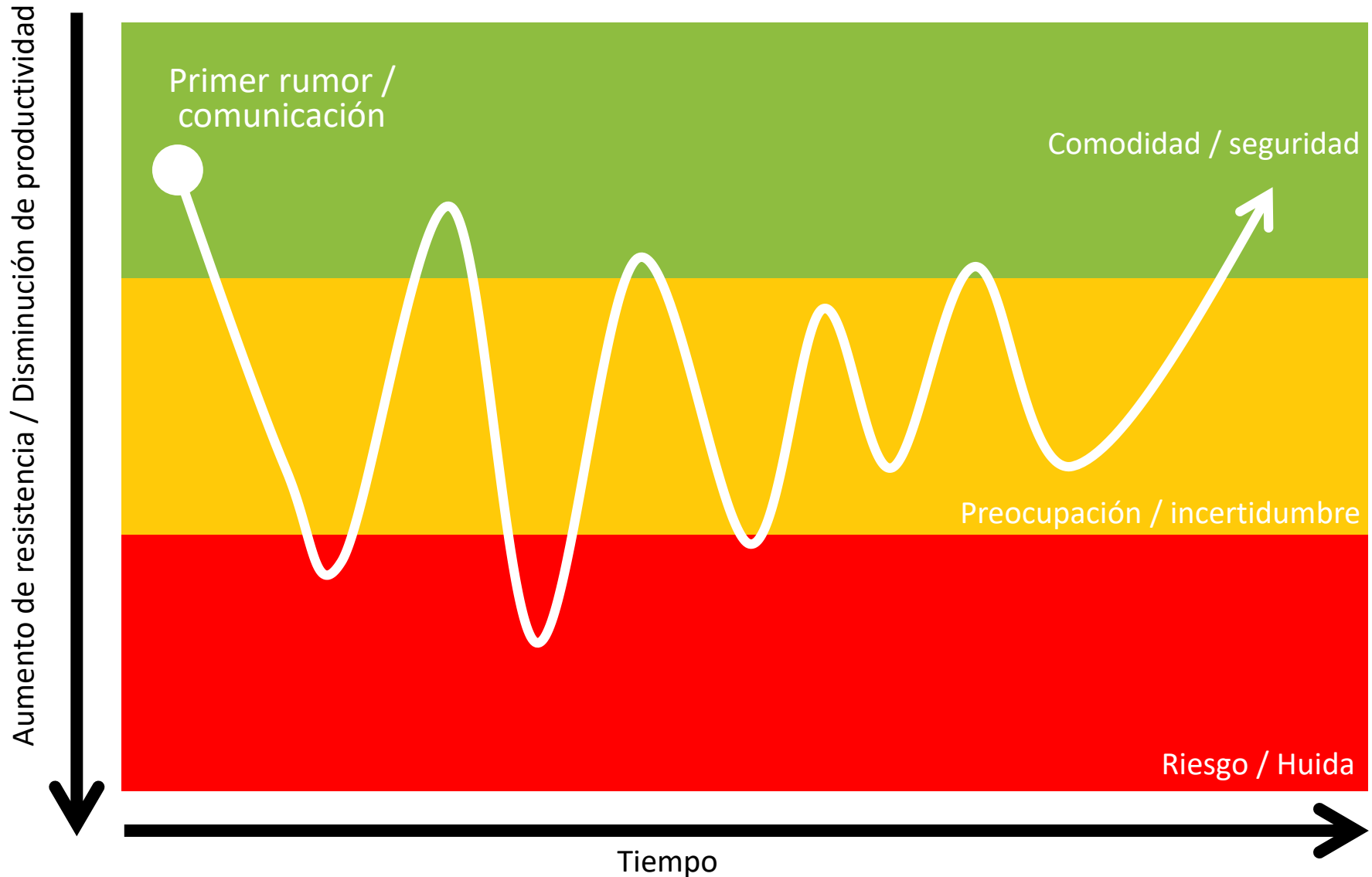
Con el cambio se espera una disminución de la productividad y un aumento en la resistencia

(Prosci® Flight Risk Model)



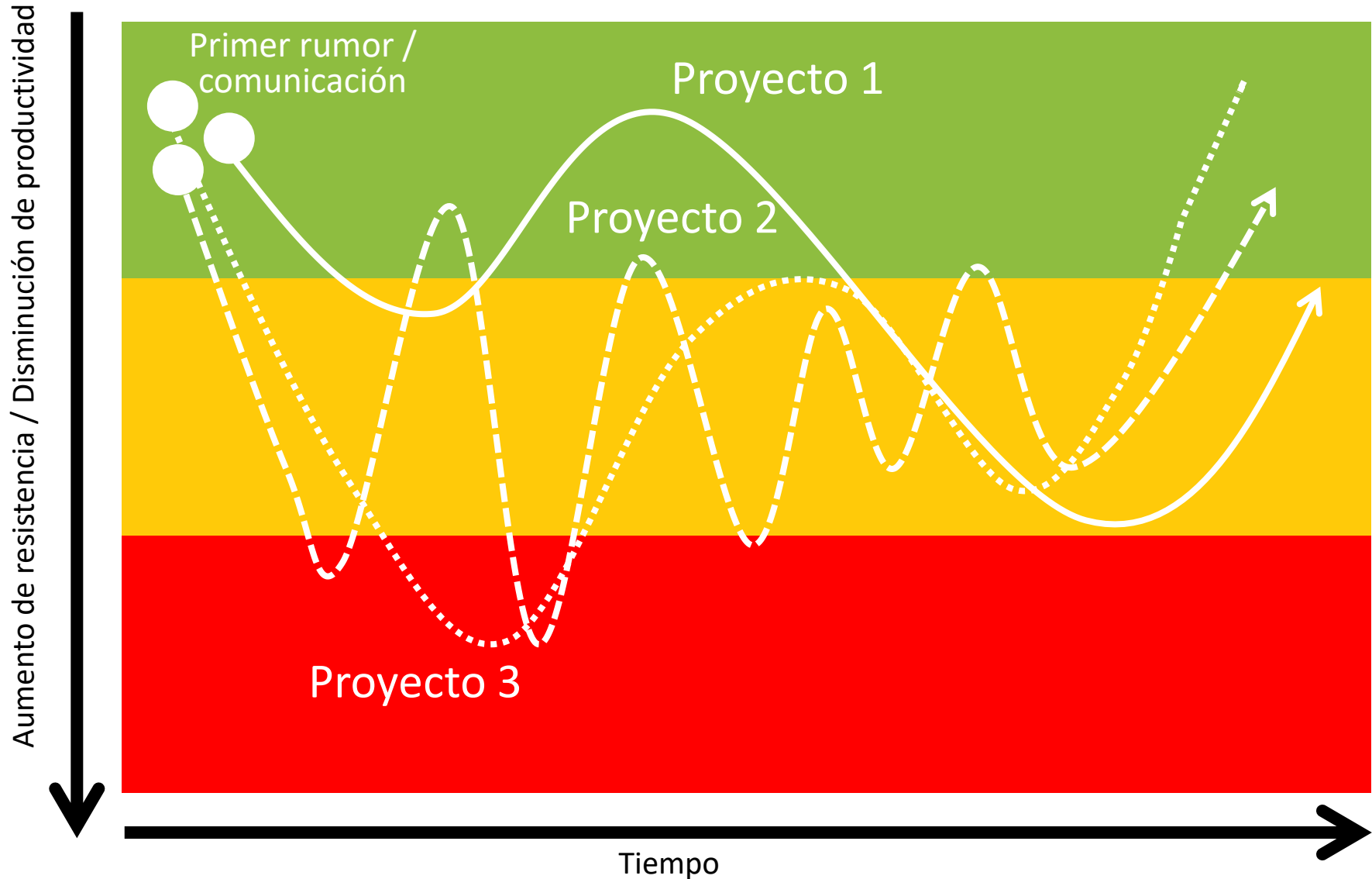
La realidad es que el cambio crea inestabilidad y entraña riesgo para la organización

(Prosci® Flight Risk Model)



Múltiples cambios dentro de la organización conforman este riesgo y lo agudizan

(Prosci® Flight Risk Model)



GESTIÓN DEL CAMBIO COMO COMPETENCIA INDIVIDUAL Y COMO CAPACIDAD ORGANIZACIONAL

Competencia individual

Son las habilidades de la gente y el despliegue de esas habilidades

Capacidad organizacional

Definen lo que la organización hace bien y, al final, lo que es.



CAMBIO

convertir en otra cosa, modificar.
sustituir, reemplazar.
hacer algo de forma diferente.



UCI

Universidad para la
Cooperación Internacional

TRANSICIÓN

paso de un estado, etapa, asunto o lugar a otro diferente.

un movimiento, desarrollo o evolución de una forma, etapa o estilo a otro.



CAMBIO VS TRANSICIÓN

“el cambio es situacional.
la transición es psicológica.
sin una transición, un cambio es
sólo un reacomodo de muebles”

_____ William Bridges _____



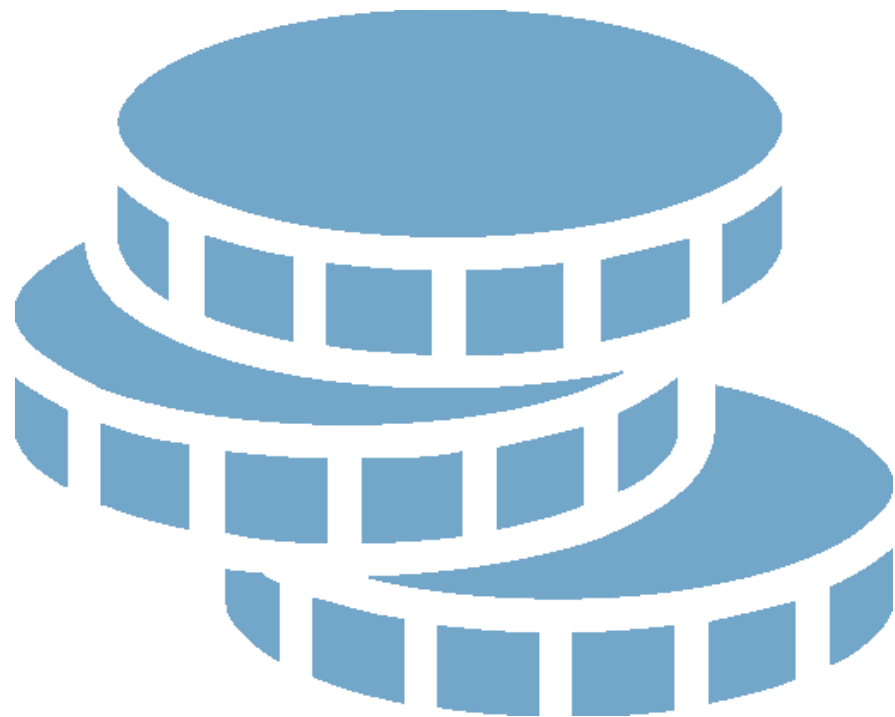
CICLO DEL DUELO APLICADO AL CAMBIO

Myers Briggs



CRISIS

nuestro competidor nos compró



ALIVIO



al menos, después de todos los rumores, ahora sé que está pasando...

¿y ahora qué?
congelado, incapaz de
hacer o avanzar



estoy seguro de que no va a ser tan malo como todo el mundo dice.
Esto es sólo el sabor del mes.
esperaré a ver qué pasa.
esto quedará en nada



NEGACIÓN

¿qué pasó con la lealtad y el compromiso?
¿qué piensan que están haciendo?
¿así es como me pagan?

ENOJO



mmm, si hago esto,
entonces tal vez...

NEGOCIACIÓN

esto es culpa nuestra. si sólo no
hubiéramos hecho... esto no
estaría sucediendo



CULPA



PÁNICO

¿qué voy a hacer ahora? mi familia depende de mí

DEPRESIÓN



no tengo ninguna energía;
esto no terminará bien.
estoy sin fuerzas



UCI
Universidad para la
Cooperación Internacional

no hay nada que pueda
hacer. sólo me queda
seguir adelante

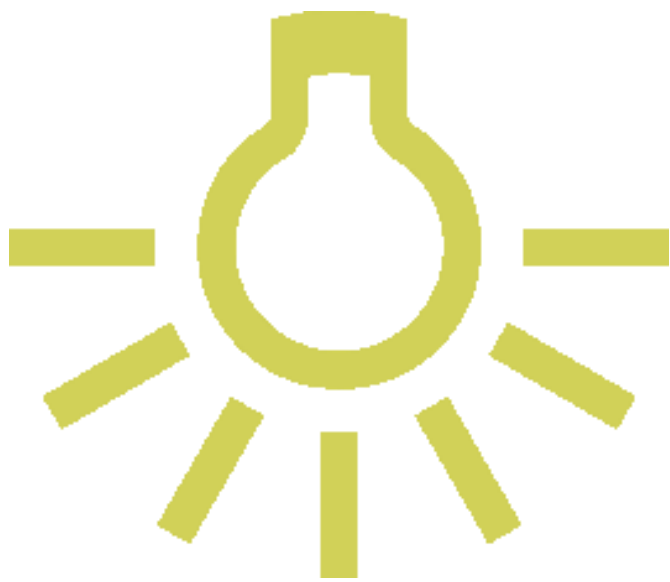
RESIGNACIÓN





ACEPTACIÓN

parece que estos cambios son
necesarios y posiblemente
sean beneficiosos



veo algunas maneras
en que puedo
contribuir, con mis
ideas y habilidades
puedo ayudar

CONSTRUCCIÓN

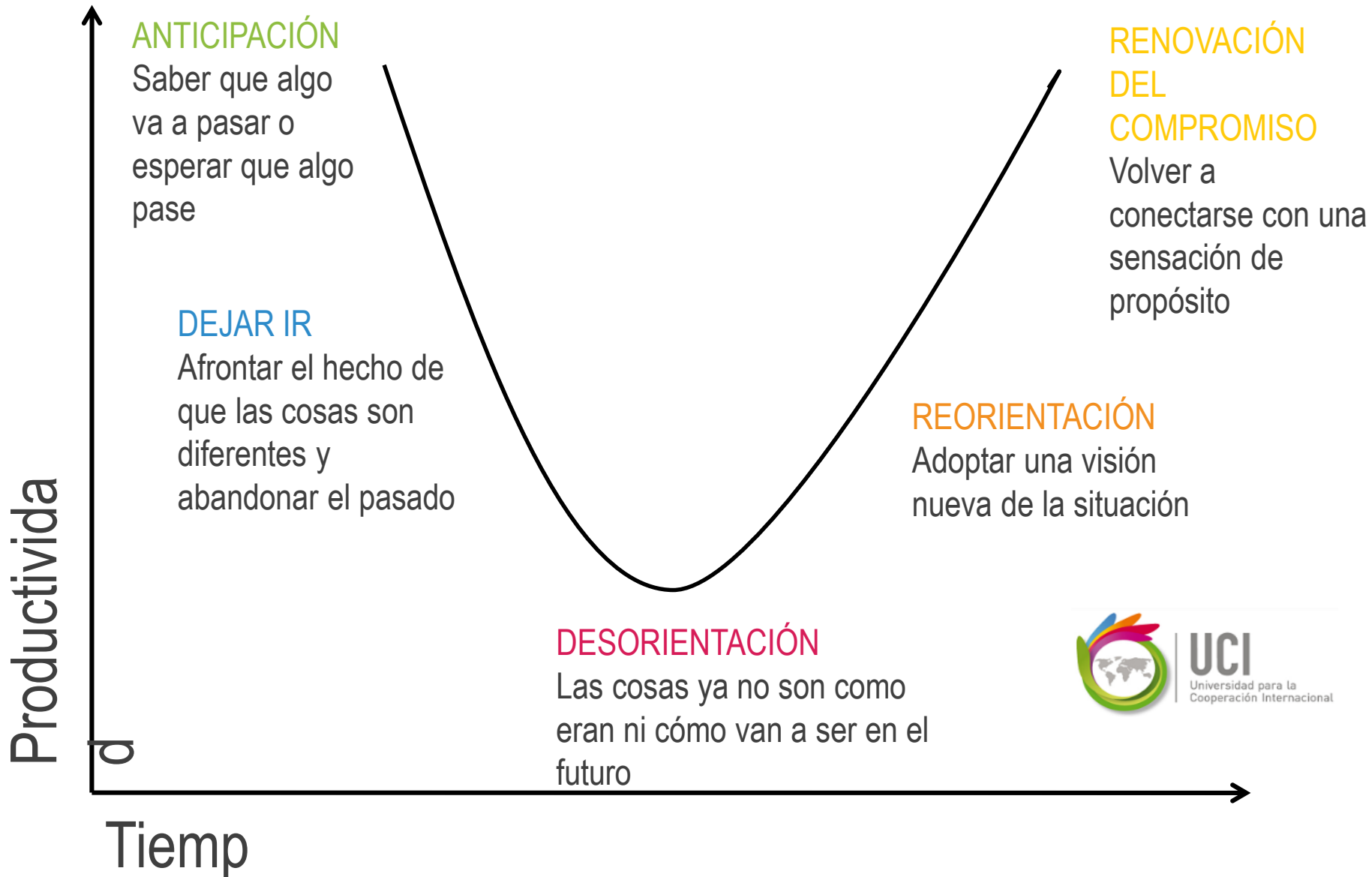


OPORTUNIDAD

estoy muy entusiasmado con las nuevas cosas que estoy aprendiendo y las posibilidades que veo. ¡esto es divertido!

UN ENFOQUE PRAGMÁTICO: CAMBIO BASADO EN CONDUCTAS

(LHH Behavior – Based Change Model)



MATRIZ DEL CAMBIO PARA LOS LÍDERES

FASE DEL CAMBIO

DESCRIPCIÓN

ACCIÓN DEL INDIVIDUO

Anticipación

Saber que algo va a pasar o esperar que pase algo

Ser flexible, fuerte y estar preparado

Dejar ir

Afrontar que las cosas son diferentes y abandonar el pasado

Manejar la pérdida

Desorientación

Las cosas ya no son como eran ni cómo van a ser en el futuro

Entender el cambio

Reorientación

Adoptar una visión nueva de la situación y evaluar las opciones

Hacer una elección

Renovación del compromiso

Volver a conectarse con un sentido de propósito

Seguir adelante

SU ROL COMO LÍDER EN CADA FASE DEL CAMBIO -COMO ACOMPAÑAR A SU GENTE-

Fase del cambio



Acción del líder