

# GESTIÓN DEL CAMBIO

- ♦ El Cambio tiene por objeto hacer que las cosas sean diferentes.
- ♦ La intervención para el Cambio es una acción planeada y tendiente a modificar las cosas.
- ♦ La persona o personas que fungen como catalizadores y asumen la responsabilidad de dirigir el cambio reciben el nombre de: agentes del cambio

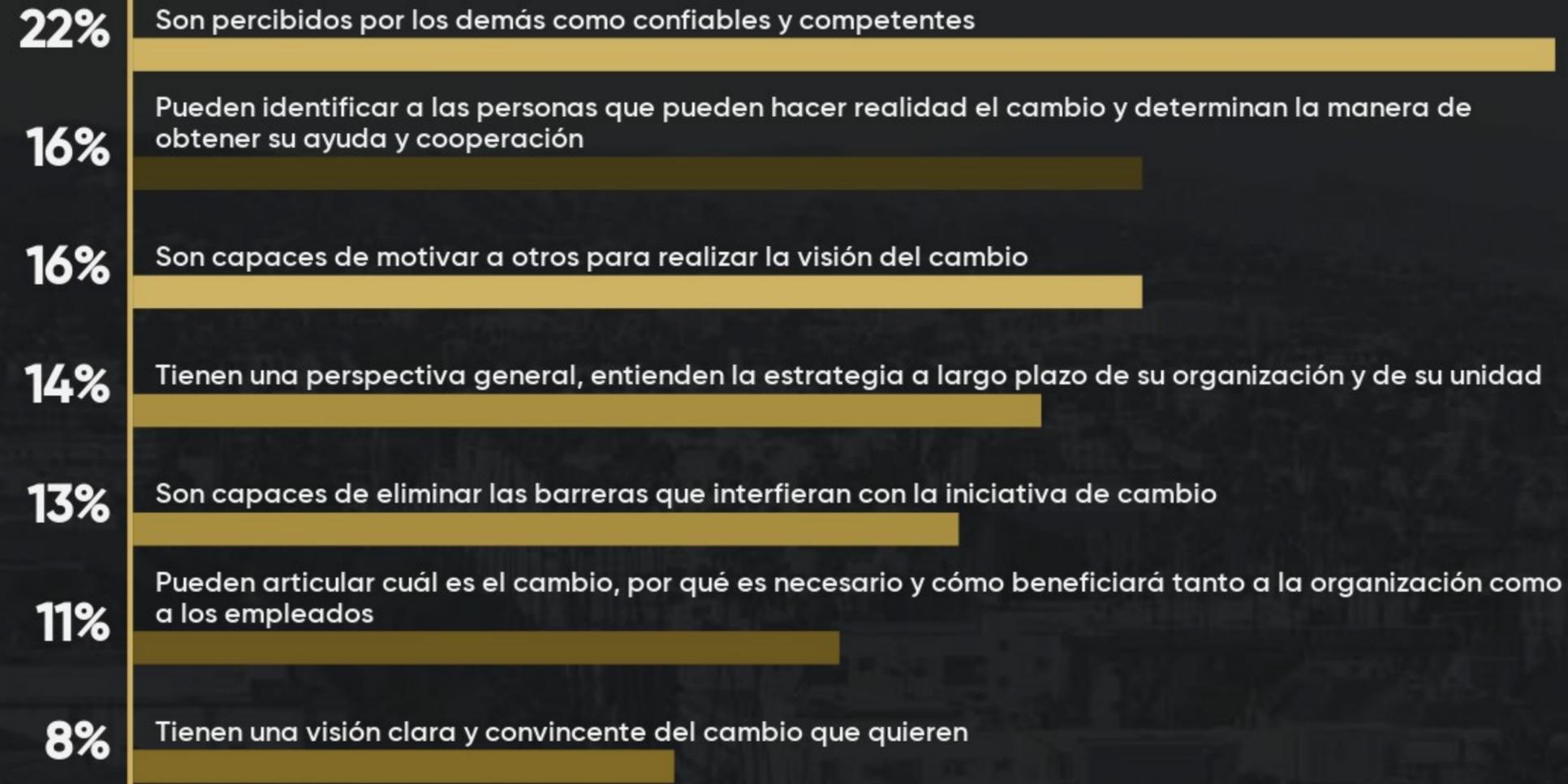


**LO QUE ESTÁ DETRÁS  
NUESTRO Y LO QUE ESTÁ  
FRENTE A NOSOTROS SON  
POCA COSA COMPARADO  
CON LO QUE ESTÁ DENTRO  
DE NOSOTROS".**

*– Oliver Wendell Holmes*



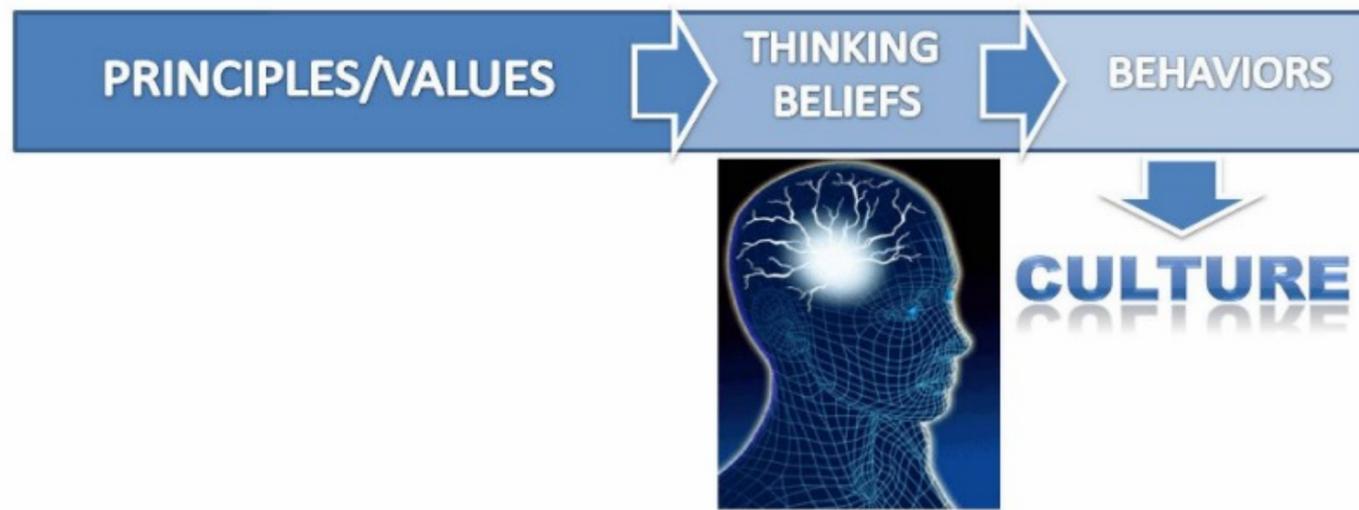
# CARACTERÍSTICAS DE LÍDERES QUE IMPULSAN EL CAMBIO



# APRENDIZAJES DEL ARTÍCULO. BREAKOUT ROOMS

Solo hay creencias limitantes

Our Principles & Values guide **“thinking”**, which in turn guides behaviors, which define our culture



# LA RESISTENCIA AL CAMBIO

# Se necesita conocer específicamente cómo será ese cambio

Lo que las personas necesitan para cambiar es creer que algo sí es importante, que sí hará mi vida mejor o que al menos va a evitar que ocurra un desastre. Pero el cambio no puede basarse sólo en la creencia de que algo o todo mejorará si hay un cambio.





# ¿QUÉ HARÍA USTED?

CASO DE NEGOCIO



# QUÉ HARÍA UD. SI FUERA DEBRAC?

Exponer a detalle el porque del cambio  
Escuchar el motivo de la resistencia  
Detectar a los lideres potenciales  
Encargar tareas para involucrar al equipo

Los involucraria via preguntas en el diseño de las herramientas necesarias para satisfacer la exigencia que se tiene comonempresa pública.  
Al respecto generaria compromisos.  
Buscaría solventar dudas del por qué.

Exponerles la nueva realidad detallada, mostrando beneficios de esta solicitud.  
Escucharlos, para conocer el porqué de su resistencia, viendo qué pasa  
realizar un plan de acción para trabajar en conjunto con ellos buscando beneficio de todos.

Explicar claramente, con palabras que los empleados comprendan, el porque se necesita que realicen los reportes; informarles los beneficios que eso traera al desempeño de su labor y como se vera reflejado en la empresa.

- identificar encargados de área  
-Reunión y explicación del cambio que sufrió la empresa.  
-Tener un archivo o formato que contenga lo que necesita de cada área.  
-Explicar el beneficio de tener la información de manera semanal.

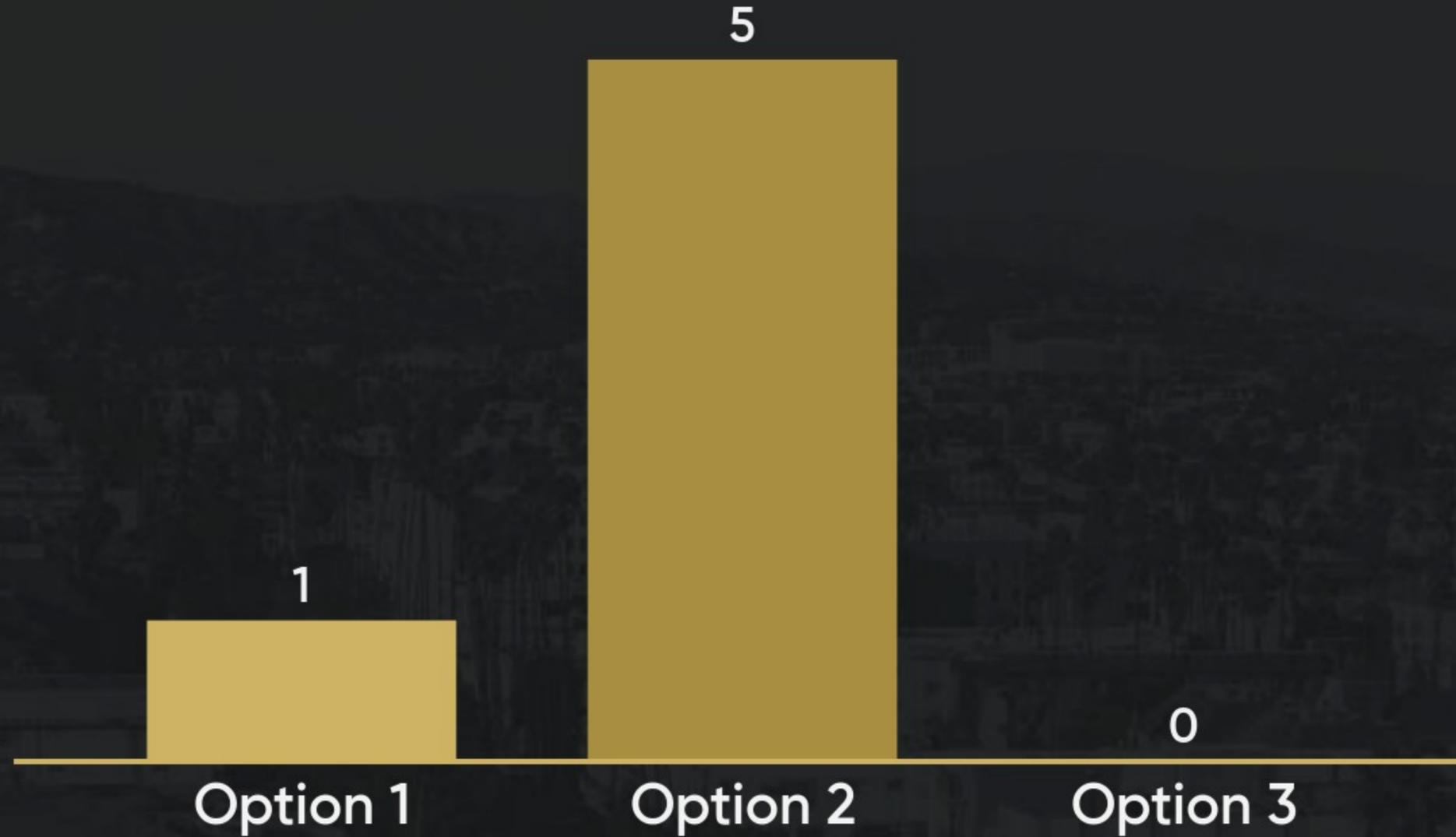
Lo único que considero se puede hacer es insitor amablemente y hacerles ver lo valioso de esa ibformación para el equipo y para la empresa. En caso de nueva resistencia hablar directo con la persona y si no funciona subirlo con jefe directo.

# CASO DE NEGOCIO

Brian es un gerente de mejoramiento del proceso de inventario en SaveMart, una gran tienda minorista. SaveMart decidió hace poco adoptar un software de seguimiento de envíos de mercancía que prometía aumentar la eficiencia en la recepción y reducir el tiempo de despacho de mercancías. Brian se sorprendió al saber que los empleados en las tiendas de SaveMart se oponían al cambio de software a pesar de las ventajas que ofrecía.



# QUÉ PASO DEBE DAR BRIAN EN ESTA SITUACIÓN



# CASO DE NEGOCIO

Después de hablar con algunos empleados, Brian descubre que muchas de sus objeciones están relacionadas con el uso de la nueva tecnología y la transición al nuevo software. SaveMart exige un desempeño específico en el tiempo de procesamiento de pedidos como condición para conservar el empleo. Los empleados dudan en tomarse el tiempo de aprender la nueva tecnología, pues saben que pueden alcanzar el desempeño requerido usando el proceso anterior.



# ¿CÓMO DEBE BRIAN RESPONDER A ESTAS PREOCUPACIONES?

