

Manejo del cambio y la incertidumbre



PROPÓSITO DEL SEMINARIO

Este seminario pretende ofrecer una herramienta para la comprensión y análisis de los factores que dificultan e impiden la implantación de nuevos modelos de trabajo en las organizaciones.

Permitirá utilizar con éxito, el modelo de gestión del cambio durante las tres etapas que lo integran (diseño, decisión e implantación)

Además se indicarán las recomendaciones para identificar las distintas resistencias que pueden presentarse, así como las formas para gestionarlas.

CONTACTO

cieg@grupocieg.org

www.grupocieg.org

Presentación

De la misma manera como los seres humanos necesitamos de cambios y transformaciones para sobrevivir, las organizaciones también necesitan cambiar y evolucionar para poder seguir cumpliendo su misión social y obtener rentabilidad. El cambio es inevitable porque es sinónimo de aprendizaje, desarrollo y vida.

La introducción de cualquier programa de cambio en las organizaciones supone cuestionar viejos esquemas de actuación, eliminar antiguas prácticas, aprender nuevos conceptos y procedimientos, modificar los patrones de relaciones y sistemas de control, reestructurar tareas y desarrollar una visión diferente de la organización.

Todo esto implica que muchos individuos se vean afectados, por lo que las resistencias, tanto activas como pasivas, serán las reacciones lógicas, naturales y esperadas ante cualquier proceso de cambio.

No existe manera de manejar el cambio que no sea a través de las personas, ya que el aspecto humano no sólo está conformado por quienes están llamados a aceptarlo, sino además, por los responsables de proponerlos e implantarlos.

Para que el cambio tome la dirección que se desea, que se ha planificado, que se necesita o la que más conviene, es necesario asumir el liderazgo de la transición. Los líderes deben asumir el reto de convertirse en facilitadores del proceso de cambio dentro de sí y de sus equipos de trabajo.

Gerenciar el cambio significa gerenciar la incertidumbre, identificar y comprender el punto de destino, y planificar, organizar, dirigir y controlar. Consiste en convencer a la gente para que abandone lo conocido y lo establecido, creando las condiciones necesarias para que la gente se anime, supere las resistencias, tolere el miedo, aproveche la oportunidad de aprendizaje y se involucre en la construcción de una nueva realidad.

El liderazgo del cambio implica, en consecuencia, manejar la transición del aspecto humano. Sólo cuando se cumpla y se complete en las personas este proceso psicológico de ajuste y transición entre un final y un nuevo comienzo, será posible consolidar una nueva realidad.

Contenido

- El qué y el para qué del cambio organizacional.
- Niveles de actuación en el proceso de cambio
- Del cambio estratégico al cambio individual (problemas y dificultades)
- La dimensión ética del cambio y su impacto en la cultura
- Las tres fases del proceso de cambio
- El ciclo emocional del cambio: esperanzas e incertidumbres
- Integración de las variables inmersas en el proceso de cambio
- Problemas latentes en el diseño e implantación del cambio
- Resistencias al cambio y técnicas para gestionar conflictos
- El cambio como experiencia de aprendizaje y herramienta de consolidación cultural