

# Gestión del Cambio

## DETONANTE PARA LA TRANSFORMACION EDUCATIVA



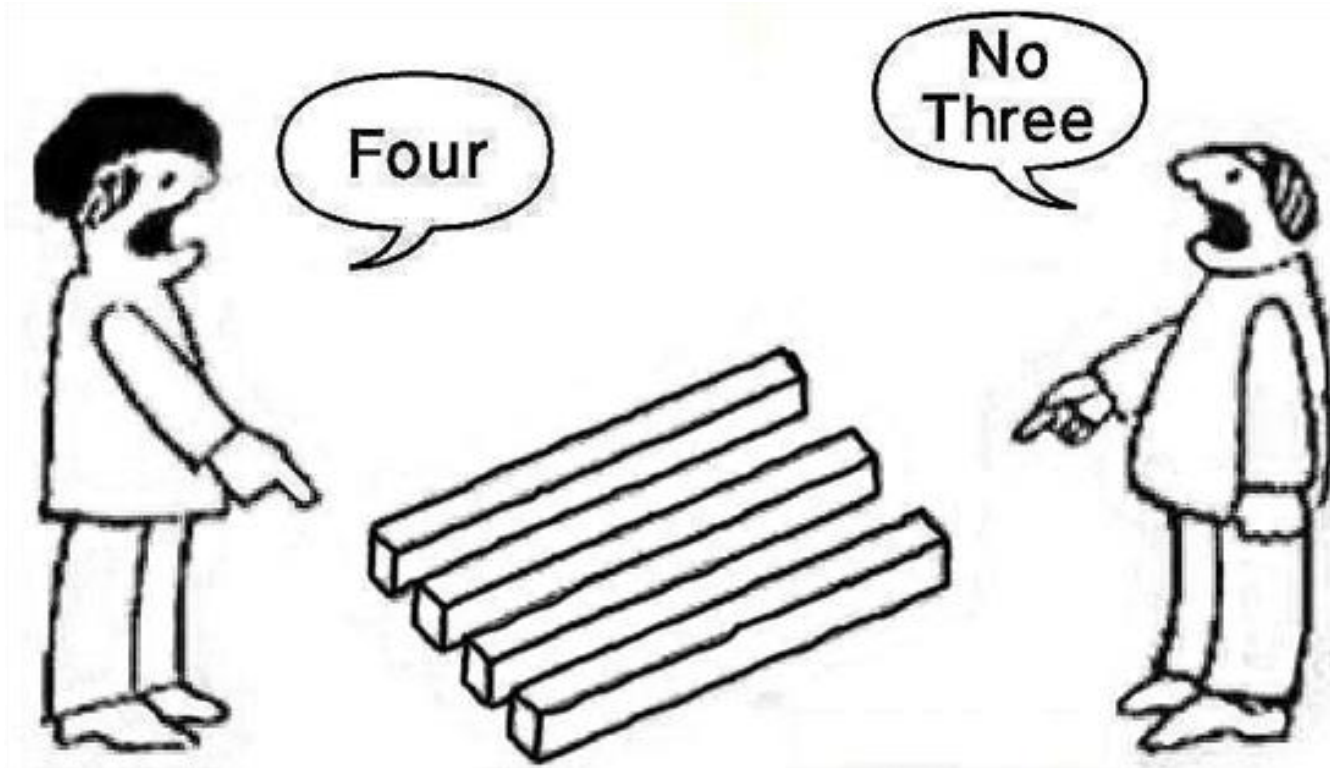
Julio Urrutia  
21 de Febrero de 2017



# Acerca de qué conversaremos

- Qué es la Gestión del Cambio
- Algunos mitos
- Por qué es importante
- Lo que dice la experiencia
- Tipos de cambio
- Influencias y tendencias
- Pilares fundamentales
- El proceso
- Planeando para obtener resultados
- Ejecutando el proceso

# Antes de hablar de Gestión de Cambios...



# Antes de hablar de Gestión de Cambios...



# Qué es la Gestión del Cambio...!

Proceso probado  
para llevar a cabo  
los cambios  
deseados



Gestionar el  
impacto del cambio  
en la gente  
involucrada

Predecir la cantidad  
de resistencia que  
puede surgir y el  
tiempo y dinero  
para manejar esa  
resistencia



Evaluar los factores  
vitales que  
indicarán si vale la  
pena hacer el  
cambio y qué tan  
exitoso será

# Qué es...!

**Proceso** usado por los equipos de proyecto para manejar los cambios organizacionales, de sistemas y de procesos con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto



**Competencia** aplicada por los gerentes y líderes para ayudar a los colaboradores en la transición del estado actual hacia el estado futuro

**Capacidad estratégica** para incrementar la capacidad de cambio organizacional y acelerar los cambios en una organización

# Algunos mitos...

## WHAT DO YOU THINK?

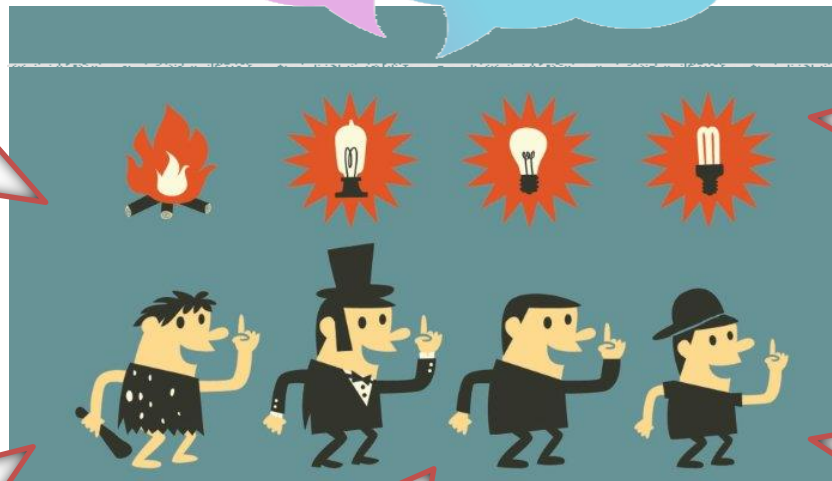
Los superiores saben como manejar el cambio, para eso se les paga!

Los cambios suceden: No tenemos por qué preocuparnos!

Solo hay que aceptarlos, y nada más...

La gestión del cambio es puro sentido común...

Las personas siempre se adaptan al cambio



# Dónde esta presente el cambio...

## LO QUE DICE LA EXPERIENCIA

**Implementar o  
ejecutar** involucra  
cambio

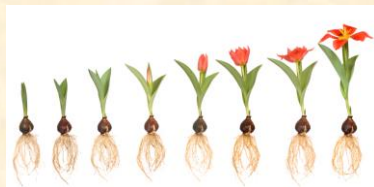


Los **esfuerzos de  
implementación**, aunque  
**bien planeados y lógicos**, a  
menudo fallan debido a  
situaciones relacionadas  
con el cambio

**No se obtienen los resultados  
planeados o esperados** debido a que las  
cosas no sucedieron de acuerdo con el  
**plan**

# Tipos de cambio

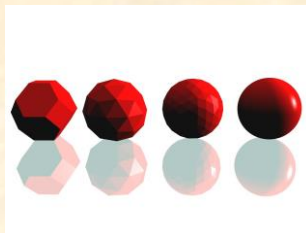
*Grande*



**SECUENCIAL**



**COMPLEJO**



**EVOLUCIONARIO**



**PRESCRIPTIVO**

*Pequeño*

**Tamaño del problema  
Dimensionamiento del cambio**

*Largo*

**Horizonte de implementación**

*Corto*

**Cambios  
en nuestro  
sector?**





**¿La tecnología del  
mañana nos hará  
más brillantes o  
todo lo contrario ?**

**INFLUENCIAS**



# EL DEBATE DE LA INTERNET



# INTELIGENCIA HUMANA VS. INTELIGENCIA ARTIFICIAL

# Blended Learning

combining the best teaching methods



**QUE SIGNIFICARA “APRENDIZAJE” EN EL  
FUTURO**

# Algunas tendencias...

Experiencia de  
campo

Interpretación de la  
información

Los exámenes cambiarán  
por completo

Involucramiento de  
los estudiantes



Tiempos y lugares  
diversos

Aprendizaje  
personalizado

Libre elección

Con base en  
proyectos

La tutoría (Mentoring)  
cobrará más importancia

**APRENDER MAS  
RAPIDO**

**MEMORIZAR DE  
MANERA EFECTIVA**

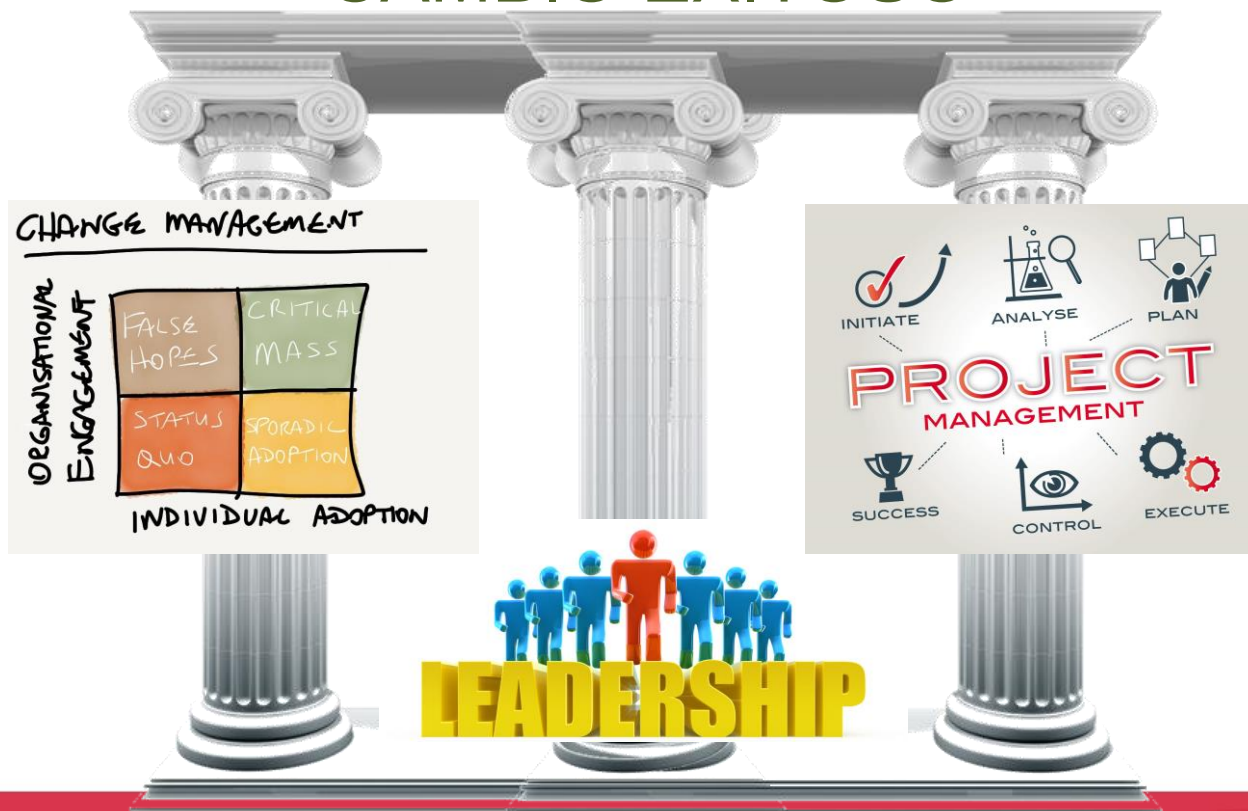
**ENSEÑAR MEJOR**



ARE YOU  
READY?

# 3 pilares fundamentales

## CAMBIO EXITOSO



# Qué hacer...

Qué cambiar  
En qué medida

Cuánto tiempo  
tenemos para  
implementarlo

Fuerzas a favor y en  
contra



# Qué hacer... (Cont.)

Cómo mitigar la resistencia:

- Comunicación
- Incentivos
- Cultura

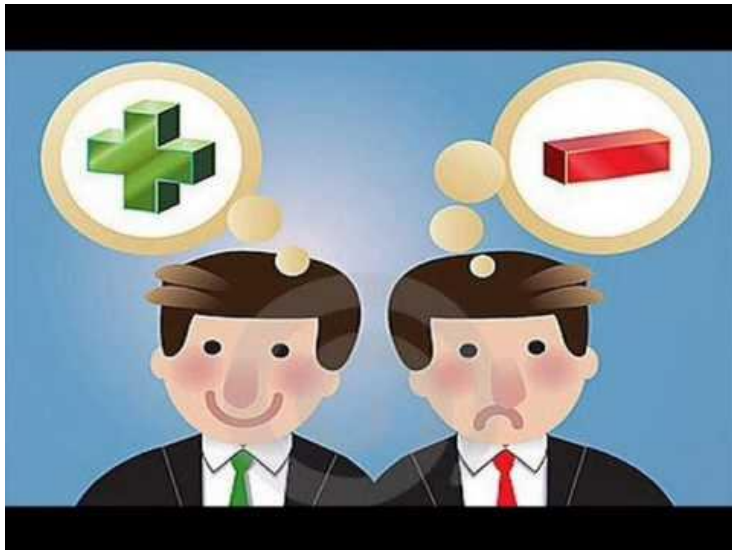
Definir  
objetivos y  
desarrollar un  
plan de acción

Estructura y  
tácticas para la  
implementación

Monitoreo y  
Adaptación

# Planeando para obtener resultados

1



**¿Existe conciencia acerca de la necesidad del cambio?**

***¿Cómo generamos esa conciencia?***

- ☐ Acceso rápido a la información
- ☐ Retroalimentación de los clientes
- ☐ Cambios en el mercado o en la industria
- ☐ Comunicación de parte de los líderes

**CONCIENCIA**  
Awareness



**¿Existe el deseo de participar y apoyar el cambio?**

### ***¿Cómo generamos el deseo para cambiar***

- ☐ Descontento con el estado actual
- ☐ Consecuencias negativas inminentes
- ☐ Realzar la seguridad laboral
- ☐ Sentido de pertenencia
- ☐ Avanzar profesionalmente
- ☐ Adquisición de poder o posición
- ☐ Incentivos o compensación
- ☐ Confianza y respeto
- ☐ Esperanza

**DESEO**  
**Desire**

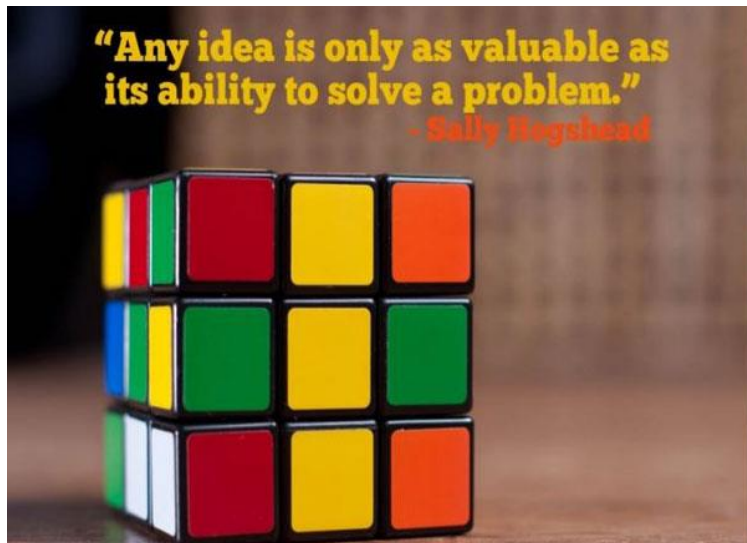


***¿Qué conocimientos debo adquirir o desarrollar?***

- ☐ Entrenamiento y educación
- ☐ Acceso a la información
- ☐ Ejemplos, casos de éxito

**¿Sé cómo cambiar?**  
**¿Qué conocimientos necesito?**

**CONOCIMIENTO**  
**Knowledge**



**¿Tengo las habilidades y comportamientos requeridos?**

***¿Qué habilidades y comportamientos debo desarrollar y poner en práctica?***

- ☐ Practicar aplicando las nueva habilidades o usando nuevos procesos y herramientas
- ☐ Orientación (Coaching)
- ☐ Tutoría (Mentoring)

**ABILITY**  
**Habilidad**



**¿Qué necesito hacer para  
que el cambio se mantenga?**

***¿Cómo puedo reforzar el cambio y  
hacer que se vuelva sostenible?***

- ☐ Incentivos y recompensas
- ☐ Cambios en la compensación
- ☐ Celebración
- ☐ Reconocimiento personal

**REINFORCEMENT**  
**Refuerzo**

# Dónde ejecutar el proceso

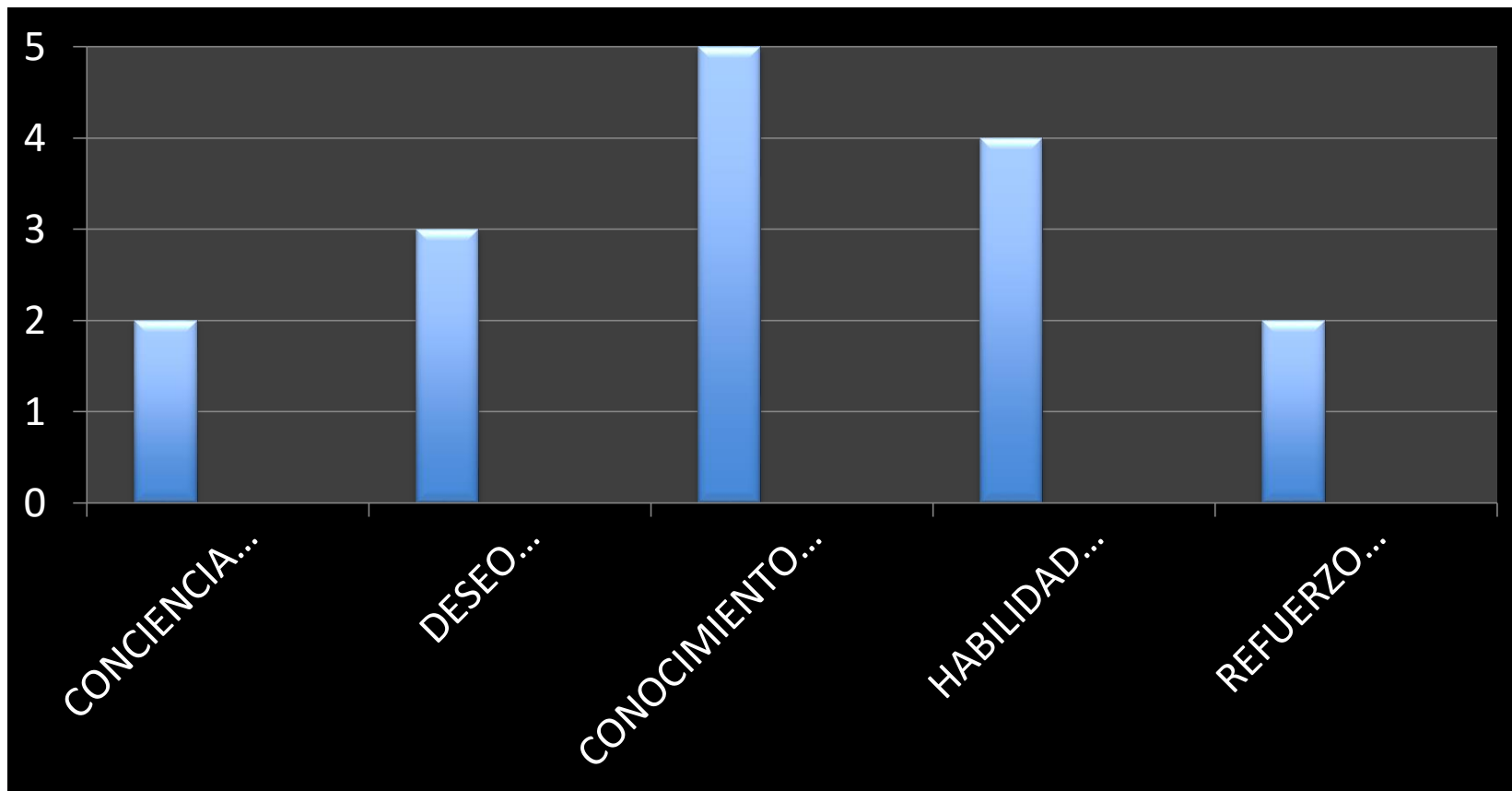


ORGANIZACIONAL

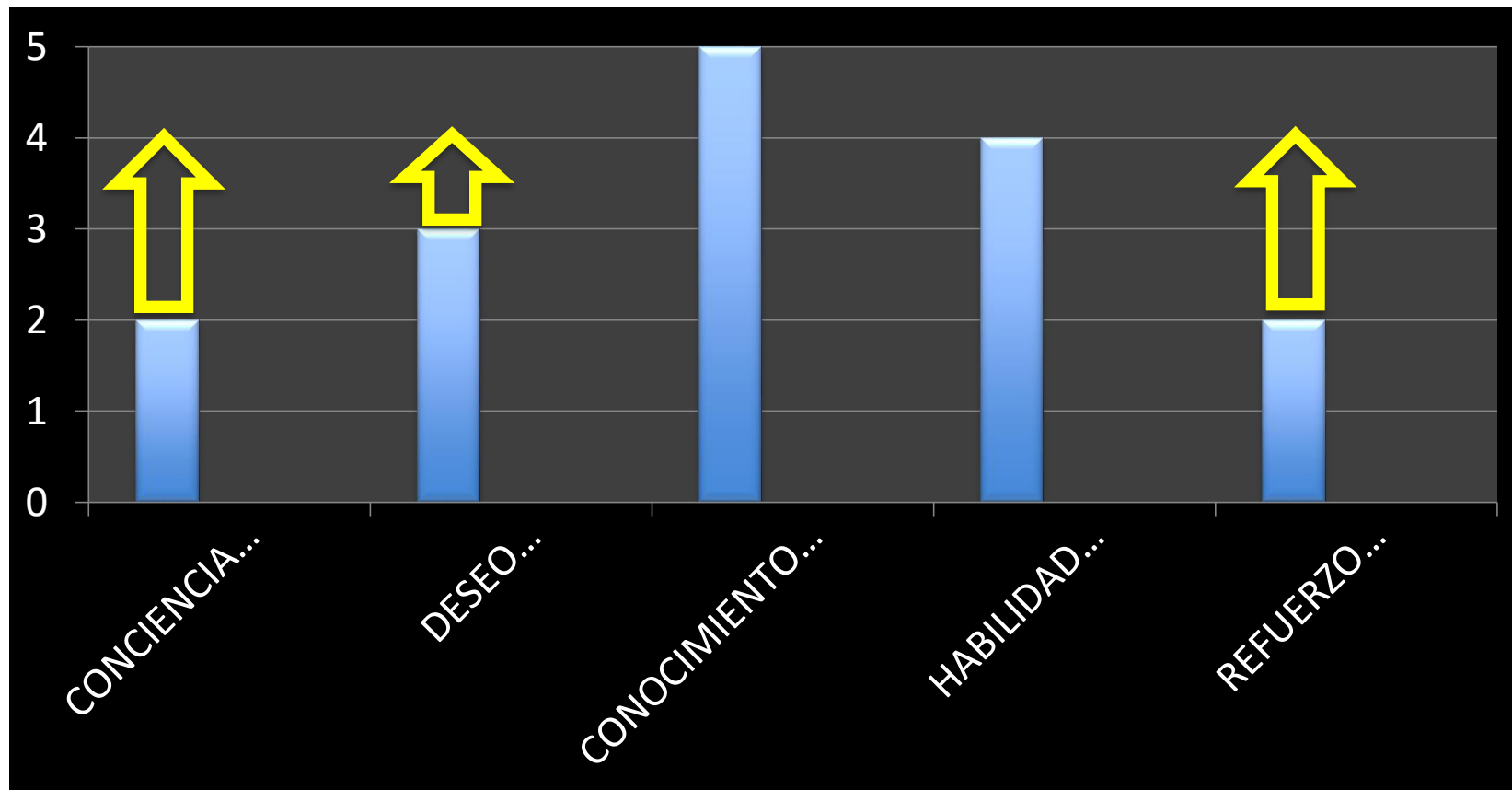
FUNCIONAL

INDIVIDUAL

# Ejecutando el proceso



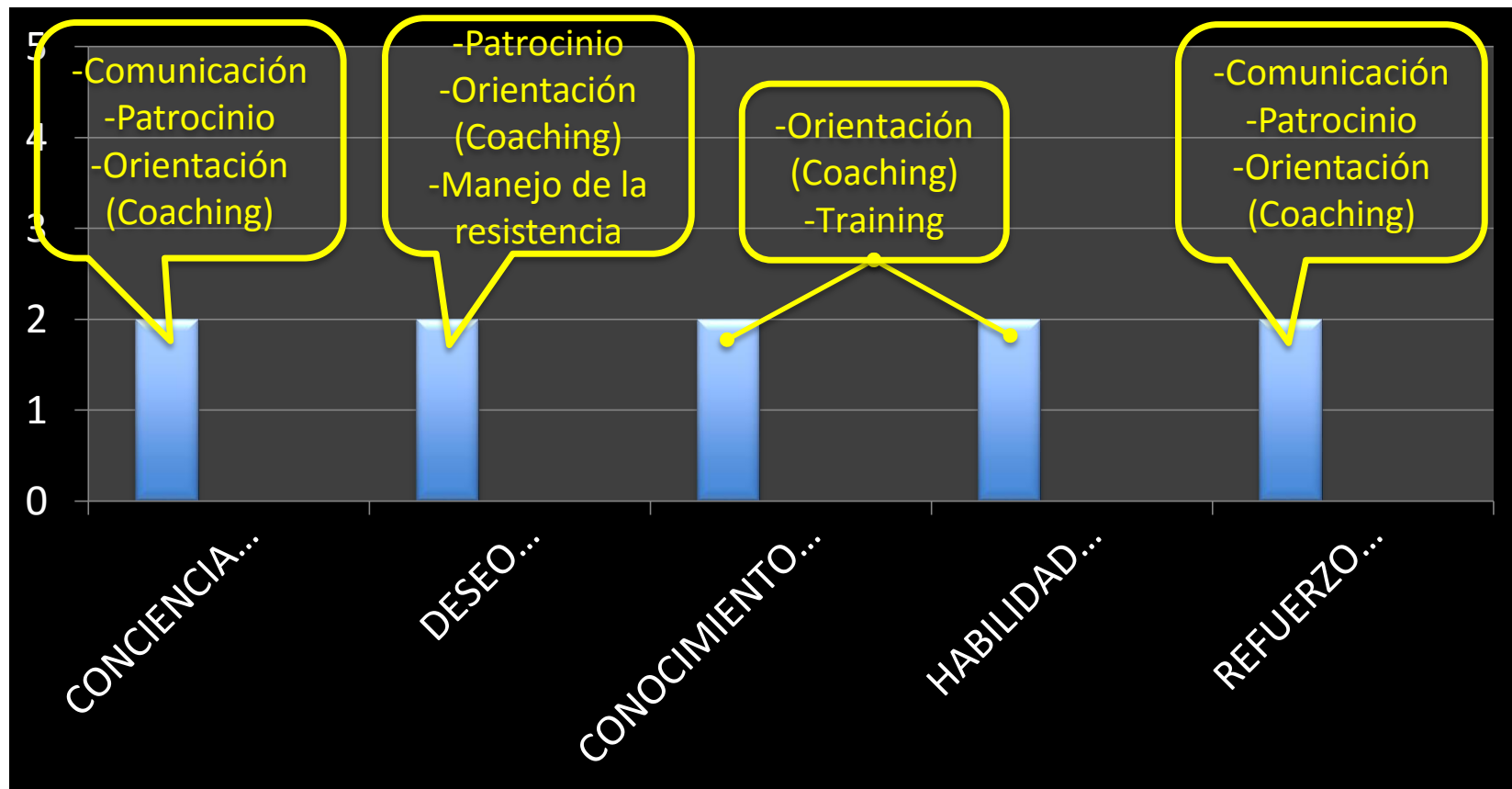
# Ejecutando el proceso



# Resistencia – Cómo reducirla



# Reduciendo la brecha



# Comunicación Fácil o difícil?



↔  
En ambas direcciones

## *Conversación cara a cara*

Discusión en grupos pequeños

Discusión en grupos grandes

Video conferencia

Teléfono

Redes sociales

Teleconferencia

En ambas direcciones es siempre mejor!!

Presentación de Power-Point

Correo de voz

E-mail

Cartas o memos

Sitio Web

Brochures

Anuncios publicitarios

→  
En una dirección

# Matemática Aplicada al Cambio

Visión

+

Estrategia  
Accionable

+

Capacidades

+

Incentivos

+

Recursos

+

Urgencia

=

Exito

Visión

+

Estrategia  
Accionable

+

Capacidades

+

Incentivos

+

Recursos

+

Urgencia

=

Confusión

Visión

+

Estrategia  
Accionable

+

Capacidades

+

Incentivos

+

Recursos

+

Urgencia

=

Falsos  
Inicios

Visión

+

Estrategia  
Accionable

+

Capacidades

+

Incentivos

+

Recursos

+

Urgencia

=

Ansiedad

Visión

+

Estrategia  
Accionable

+

Capacidades

+

Incentivos

+

Recursos

+

Urgencia

=

Resistencia

Visión

+

Estrategia  
Accionable

+

Capacidades

+

Incentivos

+

Recursos

+

Urgencia

=

Frustración

Visión

+

Estrategia  
Accionable

+

Capacidades

+

Incentivos

+

Recursos

+

Urgencia

=

Apatía



"Birth of a butterfly" by Pezlet

# CHANGE

"Change is the essence of life. Be willing to surrender what you are, for what you could become".



# CHANGE

"Change is the essence of life. Be willing to surrender what you are, for what you could become".



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

# Muchas Gracias!



[julio.urrutia@ricoh-usa.com](mailto:julio.urrutia@ricoh-usa.com)

<https://www.linkedin.com/in/julio-urrutia-92a18718>