



CLUSTERIZACIÓN RECURSOS HUMANOS

Gestión del cambio

Contenido 1 de 3



TEMAS

1. **Objetivos** del cambio
2. **Fases** del cambio
3. **Superando barreras** del cambio





cinépolis

GESTIÓN DEL CAMBIO



01

Objetivos del cambio



¿Qué objetivos
puede alcanzar
mi organización al
cambiar?

cinépolis



 *Retención de colaboradores*

 *Incrementar ganancias*

 *Evitar bancarrota*

 *Oportunidades de desarrollo para los colaboradores*

 *Reducir costos*

 *Incrementar el nivel de Engagement*

 *Posicionamiento en el mercado*

Los cambios organizacionales
son el **resultado de la suma** de
los **cambios individuales**





Tipos de cambio

Gradual

Incrementa a lo largo del tiempo con cambios pequeños



Radical

Sucede en casos de demanda inmediata





02

Fases del cambio

Fases del cambio

Da clic en cada **fase** para conocer más detalles



Estado
ACTUAL

Cuando **se anuncia el cambio**, pero antes de que se implemente



Estado de
TRANSICIÓN

Durante el proceso, cuando se está implementando el cambio



Estado
FUTURO

Una vez que ya tomó lugar el cambio, dando **seguimiento a la implementación** de la solución



Avanzar

cinépolis



ESTADO ACTUAL

Comportamientos



Con impacto negativo

- Hablar mal sobre el cambio / organización.
- Decir una cosa en público, pero lo opuesto en conversaciones privadas.
- Dejar de cumplir con tus responsabilidades actuales.
- Dar poca seriedad e importancia al cambio en reuniones o conversaciones.



Con impacto positivo

- Aprender sobre el cambio.
- Preguntar cómo puedes ayudar.
- Prepararte para el cambio.
- Mostrar actitud positiva.
- Promover conversaciones constructivas.
- Ser abierto y honesto sobre tu percepción.
- Permanecer quieto y dedicarse a observar puede ser positivo en esta etapa.



Regresar

2



ESTADO DE TRANSICIÓN

Comportamientos



Con impacto negativo

- Bloquear el progreso y sabotear el cambio.
- Ignorar el cambio y pretender que no está pasando.
- Evitar que otros participen en el cambio.



Con impacto positivo

- Preguntar como el cambio va a impactar en la operación del día a día.
- Tomar ventaja de las nuevas habilidades adquiridas para crecimiento personal.
- Aportar a la solución.
- Identificar qué nuevas habilidades y competencias vas a necesitar para ejecutar correctamente el cambio.
- Evaluar tus propias fortalezas y habilidades.
- Buscar capacitarte y reducir tus limitaciones.



Regresar

3



ESTADO FUTURO

Comportamientos



Con impacto negativo

- Evitar usar las nuevas herramientas, técnicas, modelos, etc.
- Decir que el cambio no es importante o no deberían de tomarlo con seriedad.
- Hablar mal de la organización con los clientes.
- Tomar ventaja de los problemas que se presenten durante la implementación para argumentar que no fue buena idea el cambio.



Con impacto positivo

- Reforzar el cambio con pares y subordinados.
- Ayudar al negocio a alcanzar los objetivos esperados con el cambio.
- Evitar regresar a hacer las cosas como antes.
- Resolver los problemas que puedan surgir con los cambios.



Regresar



03

Superando barreras
del cambio

Actitudes que debes **evitar** en un proceso de cambio:

Durante un proceso de cambio, es normal que se presenten algunas de las siguientes actitudes, pero que afectan el curso del mismo. ¡Evítalas!

Da clic en el nombre de cada *actitud* para conocer más detalles



Rigidez



Frustración



Negatividad



Mal manejo de resistencias



Avanzar



Rigidez



Solución

Tener **planes y posturas flexibles**, dando lugar a otras perspectivas e ideas.



Regresar

cinépolis



Negatividad

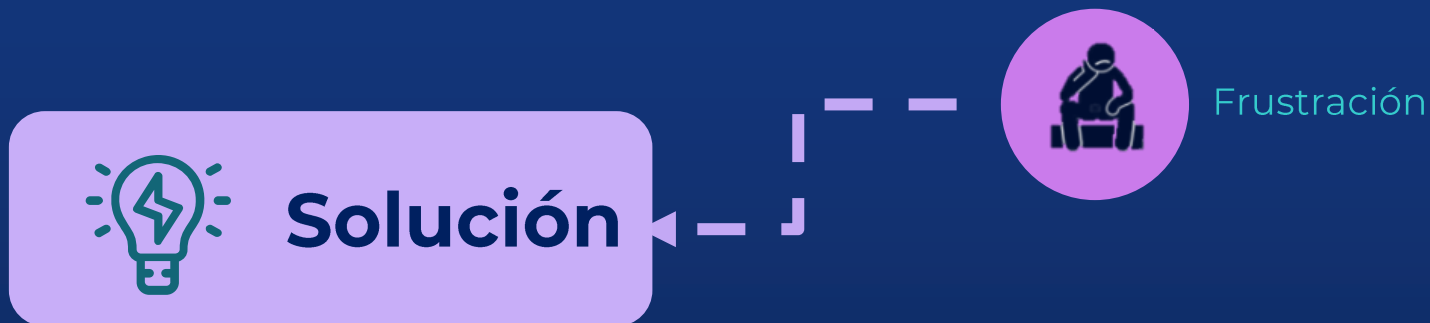


Solución

Procurar no enfocarse en aspectos negativos del proceso de cambio. Coloca tu energía en pensamientos y **comportamientos productivos.**



Regresar

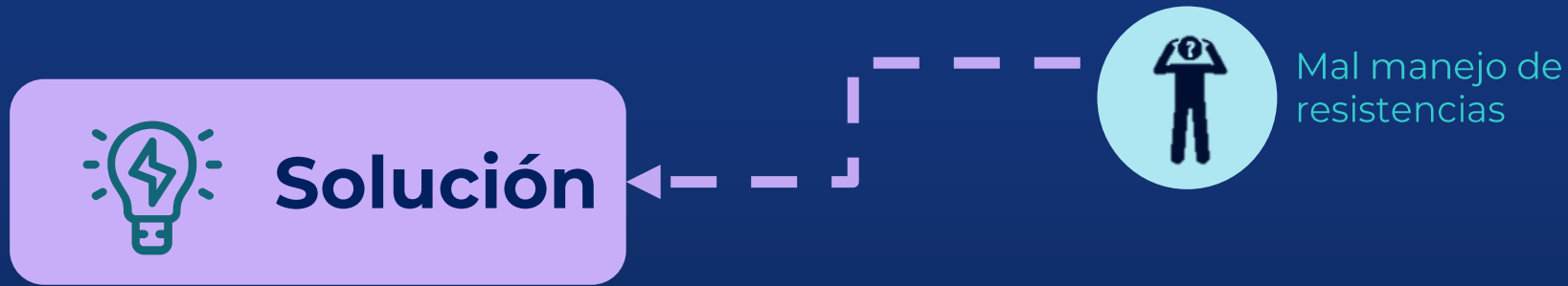


Habr  muchos momentos en donde nuestras expectativas no sean cumplidas y esto genere frustración, pero debemos **ser pacientes**. Encontrar barreras no significa fracasar.



Regresar





Las resistencias son una reacción normal, debemos de aprender a manejarlas, estar atento para **identificarlas**, escuchar a nuestro equipo y reducir sus barreras mostrándoles los **beneficios del cambio**.



Regresar

Tips para superar el miedo al cambio

Convive con la duda:

Acepta la incertidumbre como una parte de la vida.

Promueve intercambio de ideas:

Crea espacios compartidos de reflexión positiva para expresar temores y esperanzas.



Busca información:

Investiga, pregunta, contrasta realidad con creencias.

Acepta estado emocional:

Admite reacciones emocionales no placenteras.

Disfruta:

Descubre el lado fascinante de la sorpresa del cambio.

Ahora que ya conoces cómo y por qué se da un proceso de cambio, repasemos los aprendizajes principales de éste material:

- 1 **Cambiamos para atender una necesidad**
- 2 **El cambio organizacional se logra gracias a cambios individuales**
- 3 **Al utilizar una metodología para gestionar el cambio, se atiende el lado humano de este**
- 4 **Al implementar un cambio debemos dar a conocer los beneficios y los resultados deseados**

¡Haz finalizado el contenido teórico!
Vuelve a STAR para continuar.

