

MIGRACOOP

8 PASOS PARA EL
CAMBIO DE KOTTER
+
10 CRITERIOS DE
INNOVACIÓN SOCIAL Y
DESARROLLO LOCAL



PASOS PARA EL CAMBIO DE KOTTER

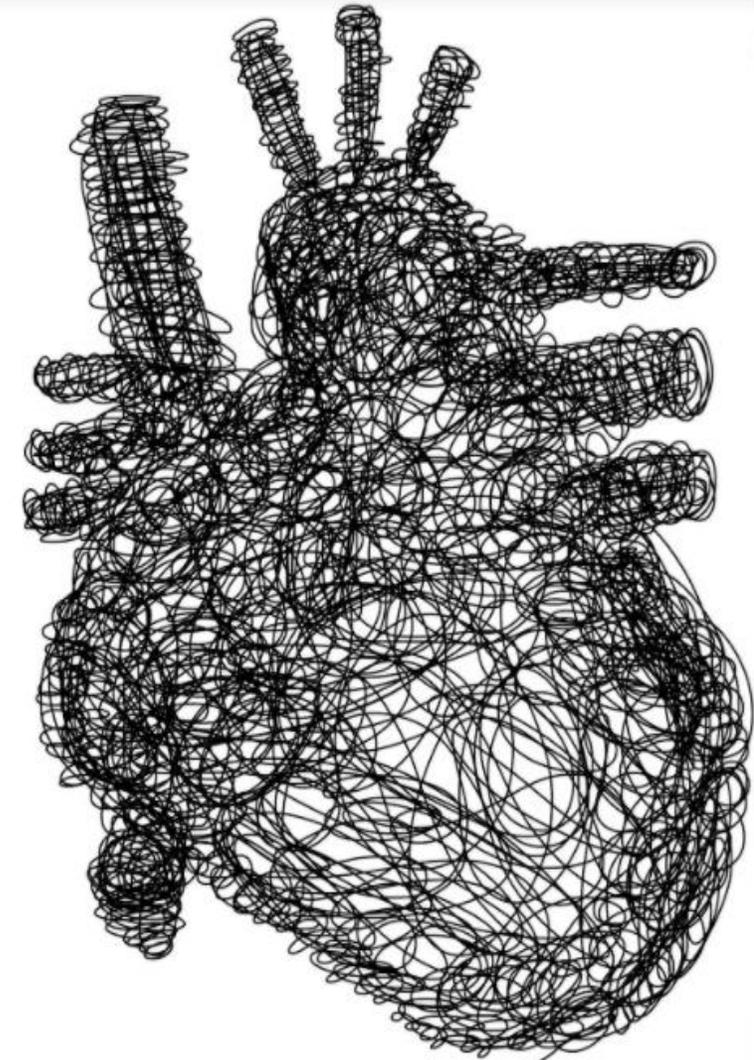
1. Crea sentido de urgencia:

No inicies un cambio si te vas a ver solo o si tienes que convencer a toda la empresa, te agotarás y no conseguirás los objetivos.

Lo ideal es que toda la empresa quiera el cambio y la estrategia es desarrollar un sentido de urgencia alrededor de la necesidad del cambio.

Piensa en la comunicación del mismo, en planificarlo y “venderlo” a todos los miembros de la empresa, sobre todo a aquellos que tienen puestos de responsabilidad, porque serán estos los que apoyarán el cambio con sus decisiones y arrastrarán a sus equipos.

www.tejeredes.net



2. Forma una coalición:

Analiza e identifica a las personas que van a acompañarte en el camino, lo aliados y también los detractores del cambio. Identifica a los líderes informales y hazles partícipes del cambio, involúcrales y trabaja con ellos.

No solo tienes que gestionar el cambio, tienes que liderarlo, así que vas a tener que mostrar todas tus habilidades de liderazgo y persuasión para que te sigan.





3. Crea visión del cambio:

En la práctica vas a tener que lidiar con emociones del equipo que hacen difícil el cambio, por eso vas a tener que comunicar de forma positiva y enfocarte en la visión de lo que quieres lograr, manteniendo el discurso orientado hacia el objetivo, transmítelo de forma sencilla, clara, corta y muy visual.

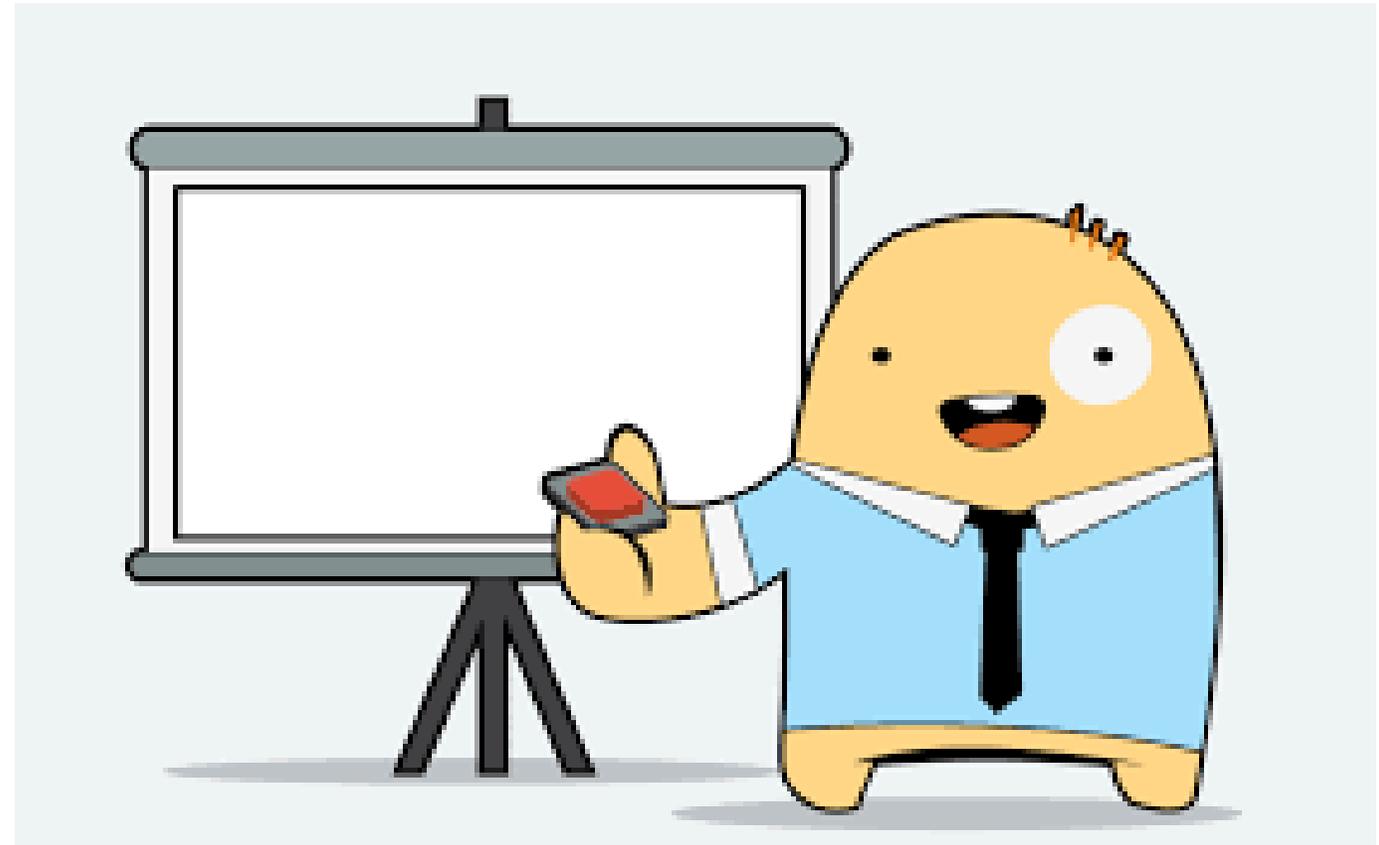
Si consigues que las personas “vean” el objetivo de forma clara y lo repites lo suficiente como para que lo sigan, te va a resultar muchísimo más fácil conducirles hacia la meta.

¡¡Aquí reconozco que la práctica hace maestros y que vas a tener que practicar mucho, ánimo!!

4. Comunica, comunica y comunica la visión:

Una vez tengas clara y definida la visión, como te he recomendado antes, la cuestión es comunicarla a toda la empresa y, sobre todo, ser ejemplo.

También va a ser muy importante en este punto, mostrarte accesible a responder dudas, cuestiones e indecisiones, atendiendo a todos los que tengan dudas, sobre todo a los que desconfían del cambio.



5. Elimina los obstáculos:

Habr  personas que tengan clara la visión, la sigan y están empezando a ver resultados, con estas personas hay que hacer una estrategia de reconocimiento y refuerzo.

También te va a pasar que otras personas se muestran resistentes al cambio, también hay que atenderlas, ayudarlas a que vean lo positivo del cambio y buscar juntos las medidas para eliminar las barreras ante el cambio, en ocasiones pueden surgir barreras no humanas que tenemos que atender.



6. Asegúrate triunfos a corto plazo:

Una de las cosas que más motiva a corto plazo es tener éxito, por tanto, te propongo que plantees hitos alcanzables y acortados en el tiempo, que sirvan para reforzar el avance del proyecto.

En estos casos, reconoce al equipo el esfuerzo, felicita los éxitos e incluso celebra los pequeños hitos con el equipo.





7. Construye sobre el cambio:

Ten en cuenta que los cambios de verdad cuestan y que las prisas no son buenas, hay que consolidar los cambios y comprobar que efectivamente las personas han integrado las nuevas conductas, comportamientos o metodologías, además en caso de que tengamos que modificar algo, es más fácil hacerlo sobre el propio cambio que está por integrar.

¡Cuidado aquí porque el propio autor nos recuerda que muchos proyectos de gestión del cambio fallan porque se declara el éxito antes de tiempo!



8. Ancla el cambio dentro de la empresa:

Conseguir que la propuesta de cambio se haya consolidado de forma que se convierta en natural para la empresa.

Que sea patente y que los líderes sigan apoyando el cambio logrado, recuerda los avances logrados, busca historias de éxito sobre las que reforzar el cambio y transmitelas.

CRITERIOS DE INNOVACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL

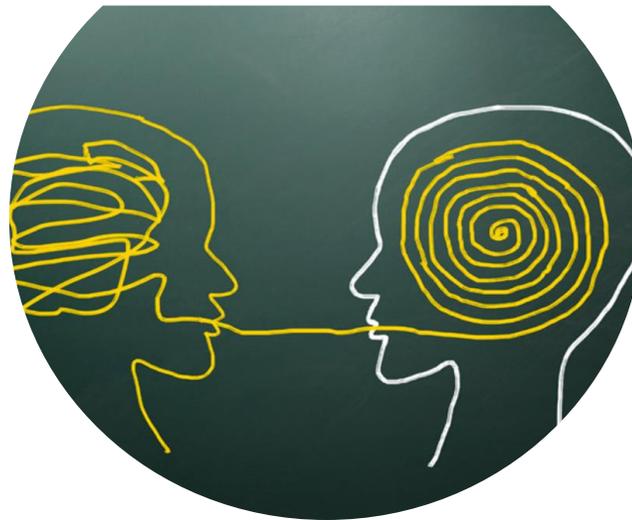
De acuerdo a autores como Morales y Astorga (en Rodríguez y Alvarado, 2008) existen ciertos criterios que debe cumplir una experiencia para ser catalogada como innovación social y/o Desarrollo Local. Son ellos según Astorga (2004 en Rodríguez y Alvarado 2008):

1. Orientación a la resolución de problemas sociales:

Esta acepción es cercana al concepto de desarrollo humano propuesto por el PNUD siguiendo la filosofía de Amartya Sen, por lo tanto la innovación social como el Desarrollo Local sirve para facilitar el acceso de todas las personas a aquellas cosas que le permiten ser y vivir de una manera digna.



2. Impacto demostrable: La experiencia, independientemente del sector de actividad aplicado, debe demostrar un impacto positivo y tangible en las condiciones de vida de las personas y de la comunidad afectada por la iniciativa”.



3. Movilización del potencial endógeno del territorio: La experiencia debe apoyarse fundamentalmente en el aprovechamiento de los recursos locales y del potencial propio del territorio.



CRITERIOS DE INNOVACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL

De acuerdo a autores como Morales y Astorga (en Rodríguez y Alvarado, 2008) existen ciertos criterios que debe cumplir una experiencia para ser catalogada como innovación social y/o Desarrollo Local. Son ellos según Astorga (2004 en Rodríguez y Alvarado 2008):

4. Sostenibilidad de la iniciativa:

Las prácticas presentadas deben demostrarse duraderas en el largo plazo.

La sostenibilidad se valorará analizando como se ha alcanzado el equilibrio entre los factores político-institucionales, financieros, económicos, sociales, culturales y medioambientales del territorio.



5. Cooperación y alianza estratégica entre los actores:

Las experiencias presentadas deben implicar la cooperación entre, por lo menos, dos o más actores.

El compromiso de las partes implicadas y las alianzas deben evidenciarse no solamente en la fase de ideación sino también en todos los procesos de ejecución del proyecto, y en las etapas de seguimiento y evaluación.



6. Favorecer la participación ciudadana y el empoderamiento de la sociedad civil:

tiene su base en la toma de conciencia de la situación actual del entorno económico, social, político y medioambiental, debe estar amparado por una serie de circunstancias para poder implementar mejoras democráticas.



CRITERIOS DE INNOVACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL

De acuerdo a autores como Morales y Astorga (en Rodríguez y Alvarado, 2008) existen ciertos criterios que debe cumplir una experiencia para ser catalogada como innovación social y/o Desarrollo Local. Son ellos según Astorga (2004 en Rodríguez y Alvarado 2008):

7. Fomentar la inclusión social y la igualdad de oportunidades

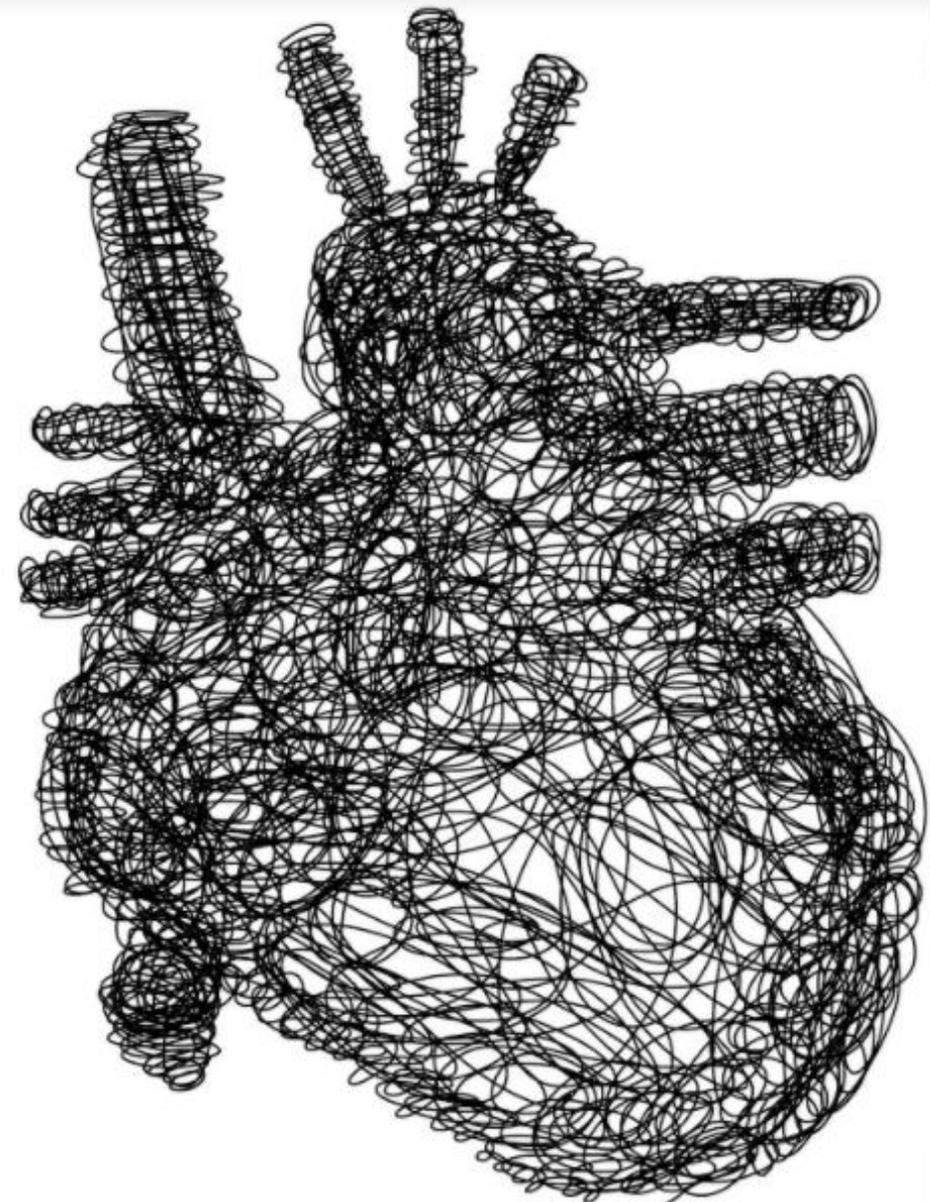
8. Consolidar los principios democráticos de equidad de género, etnia, religión y credo político.

9. Transformación: tiene impacto en relación con variables de desarrollo social, como costos, cobertura, ingreso, empleo, participación, rendimiento, cultura, calidad de vida, gestión, y creación de nuevas oportunidades.

10. Proponer modelos de desarrollo transferibles, que se puedan replicar en otros lugares:



*Las redes son
espacios de
amor
humano y
conexión de
nuevos
mundos...*



www.tejeRedes.net