

Nuevo Management

¿Quién dijo miedo al cambio?

¿Quién dijo miedo al cambio?

La sociedad está cambiando sus roles, pasando de ser un mercado en el que las empresas imponían sus productos, a ser la exigencia del mismo el que obliga a las empresas a crear nuevos productos y servicios adecuados a su demanda.

Las empresas ya no se dirigen a su mercado con un producto bien posicionado, sino que realizan multiofertas de nuevos productos para la creciente diversidad cultural. Este requerimiento, ha producido un cambio básico en las empresas consolidadas, que las ha empujado a innovar y, a las que no lo han hecho todavía, a hacerse el planteamiento de cómo llegar al cambio necesario.

La primera señal de necesidad de cambio ha llegado en la línea de productos y servicios, y casi de una forma reactiva, algunos buscan directamente crear un departamento de innovación, buscar nuevos talentos, mejorar sus departamentos de producción, el desempeño de las personas... pero manteniendo la cotidiana forma de trabajar, manteniendo su nivel de cambio tan solo en aspectos de tipo tecnológico generalmente.

La sociedad está reclamando no sólo mejores productos, sino también otra manera de ser atendido, el respeto que merece el cliente y del que, en muchas ocasiones, la empresa hace caso omiso, imponiendo sus normas y procedimientos que nada tienen que ver con las necesidades de aquél. Impone su poder y exige al cliente la adaptación a sus normas... alejándose así de éste. Hoy el mercado ya no es pasivo y calla, hoy exige, reclama, y tiene otras opciones donde encontrar lo que busca, aunque algunas empresas quieran ignorar este importante hecho.

La situación actual exige cambios profundos, para ello, la mentalidad de los dirigentes empresariales requiere cambiar desde la apertura y flexibilidad mental, revisando la cultura aprendida o heredada para sustituirla por la cultura que sea acorde a las circunstancias de hoy. Es el primer paso o, por lo menos, es la base de que todos los demás avances y mejoras estén alineados a un fin común: mejora de la productividad y mejora de la satisfacción.

Las empresas cuando hablan de hacer cosas diferentes, están reclamando el cambio cultural en realidad, aunque algunas no son conscientes de ello.

El cambio cultural no es un lavado de cerebro. Este miedo inculcado también forma parte del pasado aprendido, el sometimiento o escasa participación donde no hay

cabida para decir lo que uno realmente piensa, y que da lugar a una doble e hipócrita reacción, una falsa relación, falsas opiniones... Todo ello conlleva a que exista otro circuito clandestino de comunicación “extraoficial” o redes informales, donde las críticas de los empleados son abiertas, seguramente también, con una carga crítica negativa y muy descontrolada.

El cambio cultural es aprendizaje y éste tiene muchos enemigos. La falta de conciencia es uno de ellos. Resistirse a lo evidente y a la realidad produce sufrimiento porque tarde o temprano, toparemos con ella.

Este cambio es posible hacerlo paso a paso, despejando dudas y miedos, comenzando por revisar nuestras creencias aprendidas y contrastándolas con la realidad, mejorando la comunicación y la coordinación de acciones con los demás, cambiando el paradigma de nuestra toma de decisiones. El primer punto imprescindible es crear el espacio necesario para que el aprendizaje sea posible. La cultura corporativa se extiende por todas y cada una de las personas que conforman una organización, comenzando por sus dirigentes.

Se puede llegar al cambio mediante la transformación. Esta permite que el proceso de cambio sea gradual, respetando las estructuras internas y avanzar hasta el grado deseado. De hecho, los cambios que no han sido fomentados adecuadamente son intrusivos para algunas personas que no tienen la suficiente apertura mental o tienen mayor resistencia, produciendo rechazo. Pero su transformación, por lo menos, no bloqueará el progreso emergente de las personas que le rodean.

Un aprendizaje continuo y constante nos permite hilvanar las sucesivas transformaciones, consiguiendo que lo que podamos percibir como lejano, en realidad sea un camino.

Tratemos el cambio de una forma madura. Todo es dinámico y sistémico. La Revolución de la que partimos, la Industrial, nació de importantes acontecimientos culturales y científicos que transformaron la vida de las personas. Ahora, en el momento de la transición hacia la Era de la Información, las revoluciones se producen en más ámbitos y de forma más profunda lo que lleva a una transformación más compleja.

Por eso, desblindar nuestras corazas y resistencias nos va a aportar el crecimiento necesario para adaptarnos a la realidad. El límite siempre depende de uno mismo y de la cultura corporativa de la empresa en la que trabajamos. ¿Cuán dispuestos estamos a salir de nuestras madrigueras?

www.NuevoManagement.com

Reconceptualización empresarial, actividades y servicios para el cambio y la innovación

Próximas actividades en Barcelona y Madrid

Conferencias

“Del cambio individual al cambio colectivo o innovación y viceversa”

“Nuevo Management: la empresa integral abierta”

“Preparación y perfiles del profesional de hoy”

Executive Building^ã

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management

Un día con Javier Marzal

“Reconversión de la gran empresa y del tejido empresarial”

Más información, fechas e inscripción en: www.NuevoManagement.com

PATROCINADORES

mente sistémica

www.MenteSistemica.com

Person Building

www.PersonBuilding.com