



# EL PODER DEL PARADIGMA EN LA GESTION DEL CAMBIO



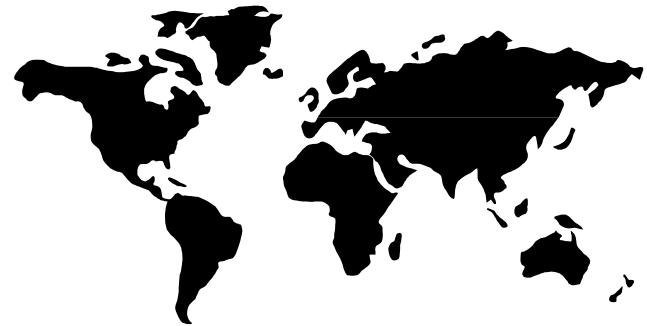
**MsC. SALVADOR VANEGAS G.**

## El poder de un paradigma

*Paradigma: pl. Origen griego, actualmente se emplea con el sentido de **modelo, teoría, percepción, supuesto o marco de referencia.***

Es el modo en que “vemos” el mundo, no en términos de nuestro sentido de vista, sino como percepción, comprensión, interpretación.

Son nuestros Mapas,  
y los mapas no son el territorio



Con nuestros mapas mentales interpretamos todo lo que experimentamos.

## **El poder de un cambio de paradigmas**

Para *ver* diferente hay que *ser* diferentes, creamos nuestros nuevos paradigmas cuando invertimos en nuestro crecimiento y desarrollo.

Ser es ver en la dimensión Humana



**El verdadero viaje de descubrimiento no consiste en ver nuevos paisajes sino en tener nuevos ojos**

**Marcel Proust**

# Liderazgo es Influencia

Todos  
influimos  
a alguien

¿Sabemos  
sobre  
quién y  
cuanto  
influimos?

La influencia es  
una habilidad  
que se puede  
aprender

La mejor inversión en el futuro es una adecuada  
influencia en el presente



# de liderazgo

Posición

Derechos

La gente sigue

“porque tiene que hacerlo”

Permiso

Relaciones

La gente le sigue

porque quiere

Producción

Resultados

La gente sigue por lo que usted ha hecho por la organización

Desarrollo humano

Reproducción

La gente sigue por lo que usted ha hecho por ellos

Personalidad

Respeto

La gente sigue por lo que es y lo que representa

Este escalón está reservado para líderes que han pasado años ayudando a crecer a las personas y a las organizaciones. Pocos lo hacen.

De este punto se desprende el crecimiento a largo plazo. Su compromiso de formar líderes asegura el proceso continuo de la organización y de las personas. Haga todo lo posible para alcanzar y permanecer en este nivel.

En este punto el éxito es sentido por la mayoría de las personas. Les gusta usted y lo que que hace. Los problemas se solucionan con poco esfuerzo a causa del ímpetu que se vive.

La gente le seguirá más allá de la autoridad que se le concede. Este nivel hace que el To. Sea placentero. (!) Permanecer demasiado tiempo en este nivel hará que la gente altamente motivadas no tengan descanso.

Su influencia no se extenderá más allá de los límites establecidos en la descripción del trabajo. Mientras más tiempo permanezca aquí, más alta es la posibilidad de rotación de personal y poca disposición para trabajar

**Sepa en que nivel se encuentra usted en este momento**

*Para llegar a la cima:*

**Conozca y aplique las cualidades necesarias para el éxito en cada nivel**

*Mi Influencia:  
Mi vida tocará docenas de vidas antes de que termine el día.  
Dejará incontables marcas buenas y malas antes de que el sol se ponga .  
Esto es lo que siempre deseo, y la oración que siempre elevo:  
Señor, que mi vida ayude a las otras vidas que toca al ir por el camino.  
Maxwell*

**Si yo cambio, Cambia el mundo**



**Cambia el líder, Cambia la organización**

# Perfil de un líder con problemas

- Entiende poco a la gente
  - Carece de imaginación
- Tiene problemas personales
  - Le echa la culpa al otro
- Se siente seguro y satisfecho
  - No es organizado
  - Monta en cólera
  - No corre riesgos
- Es inseguro y defensivo
  - Es inflexible
- No tiene espíritu de grupo
  - Se resiste al cambio

J. C. Maxwell



# QUERER + CREER = PODER



No basta querer  
cambiar.

Es necesario creer en  
el cambio.

No basta creer en el  
cambio.

Es necesario:

Actuar!

# Restringen el Cambio:

Convicciones,  
suposiciones, prácticas,  
políticas, estrategias o  
sistemas anticuados,  
generalmente invisibles  
que impiden responder  
a nuevas oportunidades

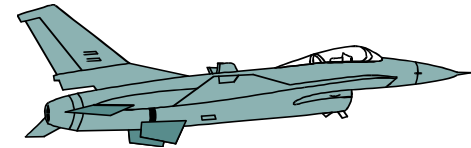
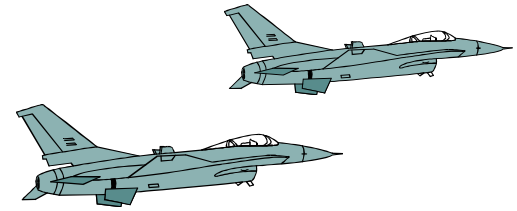


# Las personas somos los guardabarreras del cambio

Tenemos el poder de darle vida a un programa nuevo o matarlo.

Entusiasmo y Positivo = ! Abrete Sésamo!

El Cambio no puede concentrarse en los procesos laborales, las nuevas tecnologías, descentralización... Etc.. Si no en **las personas**






El modo en que vemos el problema es el problema

Los problemas significativos que afrontamos no pueden solucionarse en el mismo nivel de pensamiento en el que estábamos cuando los creamos

Albert Einstein

La efectividad personal e interpersonal se centra en principios y se basa en el carácter ; es de adentro hacia afuera.



# Generación del cambio

Todo sistema empieza pequeño

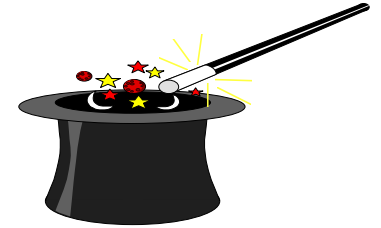
~~Un héroe crea el Cambio~~

Empezar con "grupos pilotos"

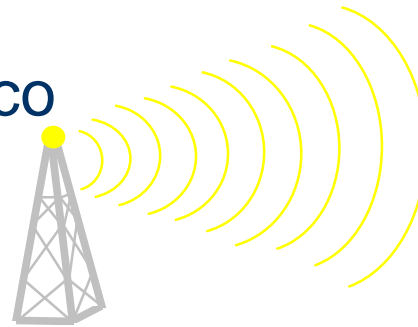


Nada puede crecer en forma autosostenida si no existen procesos de refuerzo que lo apoyen.

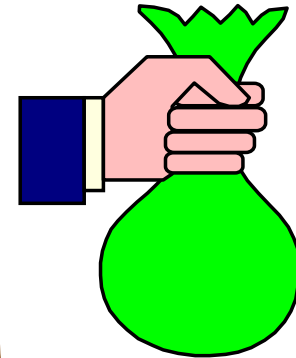
El cambio no se hace por arte de magia



No llega por correo electrónico

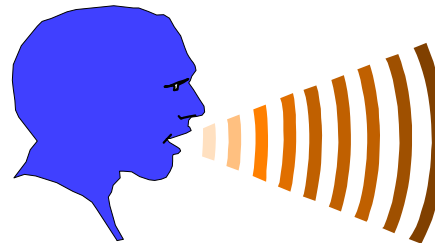


No se puede comprar



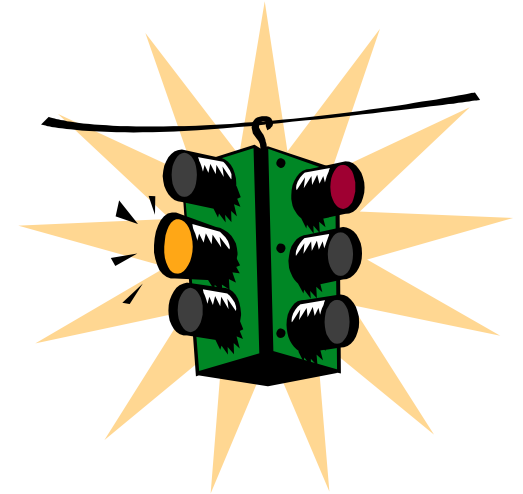
No se puede vender

No se puede imponer

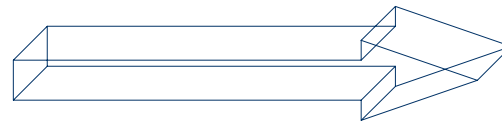


Es un proceso a la vez estimulante y difícil,  
es natural que aparezcan resistencias

El secreto es convertir la  
resistencia en Buena voluntad  
para el cambio



La buena voluntad para el cambio es  
una actitud de: ...

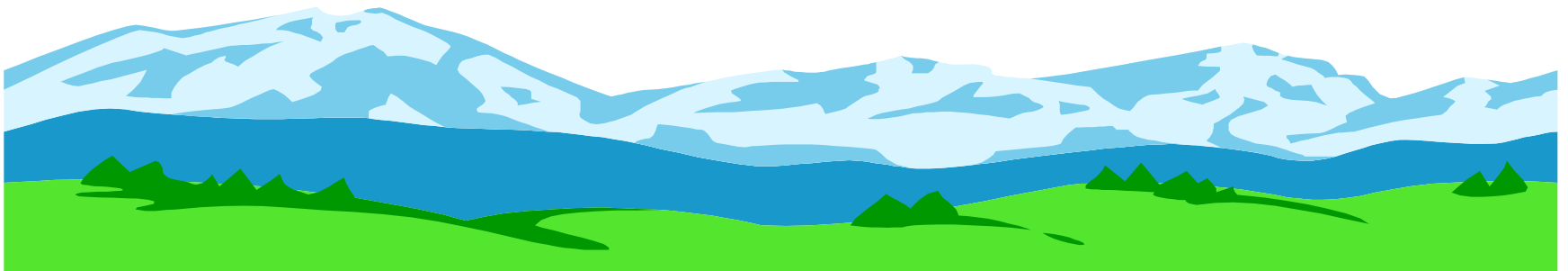


**Estar abierto** y receptivo a nuevas ideas

**Sentirse estimulado** en vez de temeroso por el cambio

Ver la transición como un **reto**, no como una amenaza

**Comprometerse** con el cambio como un proceso continuo



**...Un liderazgo expresado en:**

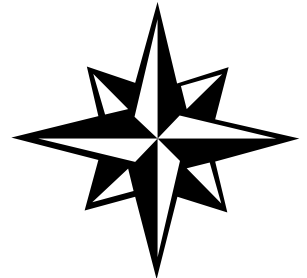
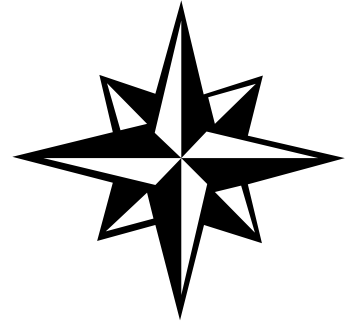
**Prever** e instituir el cambio

**Cuestionar** el status quo

**Crear** el cambio en vez de reaccionar  
a él

**Dirigir** en vez de seguir

Facilitar los grupos pilotos hacia  
**equipos** de cambio



*Lo que esta delante de nosotros y lo que esta detrás es poco importante comparado con lo que reside en nuestro interior.*

**Oliver Wendell Holmes**

