

# #ValorTotal

---

Conclusiones talleres  
Relaciones | Confianza | Cambio

---

Elizabeth Díaz | Marta Garcia | Nuria Povill

@ElizabethDMo | @MartaGarciaHdz | @SOLO4Change

16 de Noviembre de 2016

---



solo



## En mi organización ¿Qué elementos de mejora relacional marcarían la diferencia en estos momentos?

Incluir en el Plan Estratégico la Gestión de Relaciones	Desarrollar habilidades conversacionales	Reconocer y regular la interdependencia teniendo en cuenta la diversidad	Destacar el valor de las relaciones en la cultura corporativa	Confiar en las capacidades y competencias de los otros
Estimular la participación en grupos transversales	Reconocer que necesitamos a los otros para hacer nuestra labor	Desarrollar tolerancia, comunicación y respeto	Sistematizar espacios de apoyo	Aumentar el conocimiento de las necesidades de los demás personas y áreas
Identificar entradas y salidas de los procesos para conocer nuestra contribución	Crear espacios informales para compartir y conocer	Asegurar la ESCUCHA y el RECONOCIMIENTO	Aumentar el tiempo compartido entre departamentos	Aumentar el espacio de escucha activa
Pasar del "qué haces tú mal" al "qué puedo hacer yo para que tu lo hagas mejor"	Fomentar la participación en entornos de decisión	Mejorar el conocimiento de la interdependencia en toda la organización	Mejorar el RECONOCIMIENTO en la organización	
Trabajar en proyectos transversales con objetivos comunes	Potenciar la comunicación bidireccional	Aumentar la predisposición a "servir" a los otros	Formar a los colaboradores sobre el valor de las relaciones	

## En mi organización ¿Qué puedo hacer para contribuir a la generación de dividendos de confianza?

Definir objetivos asumibles

Ayudar a crear redes

Aumentar los espacios de comunicación

Estar cerca de los colaboradores

Contar con las aportaciones de todos para generar compromiso

Mejorar la comunicación vertical.

Empoderar, dar recursos a los miembros de la organización

Compartir toda la información disponible para generar seguridad

Hacer partícipes a los colaboradores en los proyectos

Ser coherentes cumpliendo con los compromisos asumidos

Asegurar la comprensión de los mensajes para disminuir la incertidumbre

Desarrollar empatía entre personas y departamentos

Dar ejemplo. Ser referentes

Delegar como proceso de reconocimiento

Reconocer los logros

Aumentar los niveles de transparencia en la organización

Evitar la crítica para reforzar el patrón relacional

Dar visibilidad a todas las personas de la organización más allá del estatus

Compartir información disponible

Ayudar sin esperar a que nos pidan ayuda

Ser responsables asumiendo los errores propios y de nuestros equipos

Incorporar la escucha como habilidad para generar reciprocidad

## En mi organización ¿Qué puedo hacer para facilitar la adaptación al cambio de nuestros equipos?

Hacer visible el recorrido del cambio y entender el por qué y se comprometan	Plantear el cambio como necesario para "conservar" la organización	Plantear el cambio como una necesidad, no como imposición	Encender el suelo "Burning platform"
Explorar lo "+" de no cambiar	Explicar la trayectoria de la empresa que justifique el cambio	Crear condiciones para que la gente se sienta participe del cambio	Implicar al Comité de Dirección y hacer participar a todos los grupos de interés
Ser transparentes respecto al cambio: comunicar	Plantear el cambio como aprendizaje	Adaptar el ritmo del cambio a la cultura	Facilitar los cambios tanto Top bottom como Bottom up
Potenciar la creatividad como elemento generador del cambio	Entender las preocupaciones y resistencias	Conocer nuestras capacidades y limitaciones	Imaginar cómo será el proceso para poder anticiparse y romper miedos
Crear espacios para desdramatizar el cambio	Ofrecer recursos para ayudar al cambio	Establecer modelos de control y seguimiento	Reflexionar sobre qué pasa si no cambiamos

# #ValorTotal

---

Conclusiones talleres  
Relaciones | Confianza | Cambio

---

Elizabeth Díaz | Marta Garcia | Nuria Povill  
@ElizabethDMo | @MartaGarciaHdz | @SOLO4Change  
16 de Noviembre de 2016

---



