



www.oconorconsulting.com



**“ El Cambio, base del Progreso
Empresarial ”**

Guayaquil: 0987290067
Quito: 0987290067

Contenido



Artículos.

- **¿Gestión del cambio desde el liderazgo: 4 estrategias para Gerentes**
- **¿Por qué nos resistimos al cambio?**

Vacantes

- **Nuevas / En proceso**
- **Responsabilidad Social**
Teléfono amigo



Guayaquil

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón, Parque Empresarial Colón
Edf. Empresarial I, Mezanine
Oficina 08

- comunicaciongye@oconorconsulting.com -

Quito

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal, Edificio Zyra, Piso 12, Oficina 1201

- comunicacionuio@oconorconsulting.com -



Editorial

Los anhelos y objetivos de éxito en las Empresas deben tener como acción fundamental lograr de las Personas su aceptación del Cambio, es decir, querer mejorar y más aun innovarse.

Crear conciencia y compromiso con el cambio es por tanto uno de los campos de gestión del Talento Humano indispensables para todo proyecto de desarrollo.

Sin embargo, debe entenderse el fenómeno del cambio desde las variables intrínsecas al hombre (neurológicas, psicológicas, sociales) y del liderazgo en el seno organizacional. Esta es materia de nuestra revista “Gente&Trabajo” de Septiembre.

Saludos,
José Fernando Mosquera
O’CONOR CONSULTING

ÚNETE A NUESTRO CANAL



O'CONOR
CONSULTING

ACCEDE A OPORTUNIDADES LABORALES DE CRECIMIENTO



33 AÑOS IMPULSANDO TALENTO Y EMPRESAS



RECIBE **ANUNCIOS** DE NUESTROS PROCESOS EN TIEMPO REAL.



REVISTA "**GENTE Y TRABAJO**": TEMAS QUE AGREGAN VALOR A TU PERFIL GERENCIAL.



OPORTUNIDADES PARA EL ÉXITO **PROFESIONAL Y PERSONAL**.



REGISTRO GRATUITO EN NUESTRO **PORTAL PARA VACANTES EJECUTIVAS**.



PIDE EL LINK PARA UNIRTE ENVIANDO UN CORREO O UN WHATSAPP.



jmmosquera@oconorconsulting.com



0990335594



Gestión del cambio desde el liderazgo:

En todas las organizaciones, **la gestión del cambio recae principalmente en la alta dirección**. Los líderes, managers y directivos son quienes, en última instancia, determinan el camino a seguir. Por esta razón, la habilidad para tomar decisiones acertadas y **una correcta gestión del cambio desde el liderazgo, son competencias fundamentales** para las empresas que aspiran no solo a sobrevivir, sino también a prosperar en un entorno empresarial competitivo.



En el contexto de las grandes corporaciones, donde la complejidad y la escala amplifican los desafíos, la habilidad para navegar cambios de forma ágil y efectiva puede ser el factor determinante entre el éxito o el fracaso.

De esta manera, un liderazgo fuerte y visionario debe ser capaz de no solo facilitar una transición ordenada a través de cambios estructurales o estratégicos, sino también de inspirar y motivar a los empleados a aceptar y fomentar nuevas oportunidades, cultivando una cultura de innovación y adaptación continua. Adoptar este enfoque, no solo mejora el rendimiento organizacional, sino que también fortalece el compromiso y la resiliencia del equipo frente a un futuro incierto. Pero, ¿cómo hacerlo?

Importancia de una efectiva gestión del cambio desde el liderazgo

Saber cómo conducir a una organización a través del cambio no solo implica minimizar el impacto negativo en las operaciones diarias, sino también saber aprovechar oportunidades para mejorar y crecer. Sin embargo, para que el cambio se traduzca en resultados tangibles para la empresa, los líderes deben ser capaces de comunicar una visión clara, motivar a sus equipos y garantizar que todos los niveles de la organización estén alineados con los objetivos estratégicos.

Este tipo de liderazgo no solo facilita una transición suave, sino que también posiciona a la empresa para alcanzar una ventaja competitiva, asegurando un rendimiento sostenible a largo plazo. De hecho, según diversos estudios, aproximadamente el 70% de los procesos de cambio organizacional fracasan, principalmente debido a la resistencia del personal y a un liderazgo ineficaz.

Es por ello que la gestión del cambio desde el liderazgo se convierte en un elemento crucial para garantizar que los cambios no solo sean aceptados, sino que sean también sostenibles a largo plazo. A continuación, te explicamos los principales motivos del porqué una correcta gestión del cambio desde el liderazgo es tan importante dentro de las empresas modernas.

¿Por qué es importante la gestión del cambio desde el liderazgo?

Razón	Descripción
Adaptación y competitividad	En un entorno empresarial que evoluciona rápidamente debido a factores tecnológicos, económicos y sociales, las organizaciones deben adaptarse para mantenerse competitivas. Un liderazgo efectivo asegura una adaptación oportuna .
Minimización de la resistencia al cambio	El cambio genera incertidumbre y resistencia entre los empleados. Un liderazgo sólido puede reducir estos sentimientos comunicando los beneficios, involucrando al equipo y brindando apoyo para facilitar la transición.
Mejora del compromiso y moral de los empleados	Una gestión eficaz del cambio fomenta <u>compromiso</u> y <u>motivación</u> en los empleados , mejorando su moral y productividad al sentirse valorados y apoyados en el proceso.
Implementación exitosa del cambio	Un líder efectivo planifica, comunica e implementa cambios estratégicos de manera eficiente, asegurando el éxito de las transformaciones necesarias para el crecimiento y la sostenibilidad.



Estrategias de liderazgo para gestionar el cambio con éxito

1. Comunicación clara y efectiva

Como en cualquier proceso, la comunicación es la clave para garantizar que todos los equipos estén alineados hacia la búsqueda de la misma meta. En este sentido, un líder debe garantizar que se establezca una comunicación abierta y honesta, que explique el porqué del cambio y cómo beneficiará a la organización y a los empleados.

Esta afirmación está respaldada por diversos estudios, que han demostrado que la comunicación efectiva dentro de las empresas, puede aumentar la eficacia del cambio y la productividad en un 25%. Además, la comunicación efectiva es fundamental para aumentar el compromiso laboral, ya que ayuda a los empleados a entender el propósito detrás de sus tareas y cómo estas contribuyen a los objetivos generales de la organización.

Esto no solo mejora el sentido de pertenencia y motivación, sino que también fomenta una cultura de confianza y transparencia, que facilita que la gestión del cambio desde el liderazgo se haga de manera sencilla.

En la gestión del cambio, los líderes tienen la responsabilidad crucial de ser agentes de transformación. Al liderar el cambio, es esencial comunicar una visión clara y convincente que motive a todos los niveles de la organización.

Los líderes deben fomentar un ambiente de confianza, ser accesibles y estar dispuestos a escuchar las inquietudes de su equipo para mitigar la resistencia al cambio. Por lo tanto, un líder exitoso no solo impulsa el cambio, sino que tam-



bién crea una cultura que lo abraza y lo adapta con flexibilidad y resiliencia.

2. Involucrar a los empleados

Involucrar a los empleados en el proceso de cambio puede reducir la resistencia que estos puedan tener frente al proceso. Para ello, se pueden implementar diferentes herramientas, como por ejemplo talleres de feedback o sesiones de brainstorming, donde los empleados puedan expresar sus inquietudes y sugerencias.

Adicionalmente, contar con la opinión de expertos para psico-educar correctamente a los empleados, puede facilitar el proceso de adopción de dichos cambios dentro de la estructura organizacional.

3. Desarrollar resiliencia y empatía

Los líderes que demuestran empatía y un estilo de liderazgo emocional, son capaces de conectar emocionalmente con sus empleados, lo que les permite entender mejor las preocupaciones y desafíos que enfrentan durante los procesos de cambio. Esto no solo ayuda a construir relaciones más fuertes y de confianza, sino que también facilita un ambiente de trabajo donde los empleados se sienten seguros para expresar sus inquietudes.

Desarrollar resiliencia en el equipo es igualmente importante. Los líderes pueden fomentar la resiliencia, proporcionando apoyo emocional, ofreciendo recursos para el desarrollo personal y profesional, y creando un entorno donde se promueva la flexibilidad y la adaptación. Al hacerlo, los empleados están mejor equipados para manejar el estrés y la incertidumbre que a menudo acompañan



a los cambios organizacionales.

4. Monitorizar el progreso y ajustar estrategias

Para gestionar el cambio desde el liderazgo, un seguimiento continuo y ajustes estratégicos constantes son imprescindibles; ya que esto garantiza que el cambio se implemente correctamente y que cualquier problema que pueda surgir sea abordado de manera oportuna y efectiva. Esto implica monitorear de cerca los indicadores clave de rendimiento para evaluar el progreso y la eficacia de las nuevas iniciativas.

Además, requiere la disposición para hacer ajustes ágiles cuando las circunstancias lo demanden, asegurando que la organización permanezca en el camino correcto hacia el logro de sus objetivos. Esta vigilancia proactiva permite identificar rápidamente las áreas de mejora, facilitando la toma de decisiones informadas que optimicen el impacto del cambio, fortalezcan la resiliencia organizacional y mantengan el compromiso de los empleados.

Ejercicios prácticos para facilitar el cambio

El siguiente ejercicio es una herramienta muy útil, que puede ser adaptado a cualquier organización, y que pretende facilitar la gestión del cambio desde el liderazgo:



Ejercicio de retroalimentación y adaptación

- **Objetivo:** Fomentar la comunicación y el feedback durante el proceso de cambio, para facilitar la gestión del cambio desde el liderazgo.
- **Descripción:** Establecer un sistema de feedback continuo, a través de encuestas, o evaluaciones, donde los empleados puedan compartir sus experiencias y sentimientos sobre el cambio. Luego, se deben organizar reuniones semanales para revisar el feedback recibido, discutir su validez y ajustar las estrategias si es necesario.
- **Resultados Esperados:** Mejora en la aceptación del cambio y reducción de la resistencia interna.

¿CONOCES LA REALIDAD DENTRO DE TU EMPRESA?

DESCUBRE FACTORES OCULTOS QUE INSIDEN EN LA BAJA DEL RENDIMIENTO LABORAL



CONSULTORÍA DE INTELIGENCIA DE NEGOCIOS Y REPORTES PARA TOMAR DECISIONES EN BASE A KPI'S

✓ REVELA las causas concretas sobre «RIESGO Laboral» de tu GENTE y EMPRESA. TOMA DECISIONES REALES para el impacto y gestión de:

- ✓ -Ventas, costos, marketing, finanzas, inventarios, producción, logística.
- ✓ -Rotación de personal, salud ocupacional, ausentismo, clima laboral, desempeño.
- ✓ -Análisis de horas extra, redes sociales y más...

✓ LLEVA A TU CAPITAL HUMANO Y ORGANIZACIÓN AL SIGUIENTE NIVEL.

CONTÁCTANOS HOY MISMO PARA UNA CONSULTA GRATUITA Y DEMO

✉ jmmosquera@oconorconsulting.com

☎ 0990335594



¿Por qué nos resistimos al cambio?

Puede ser tentador ver la resistencia al cambio como un obstáculo y buscar maneras de sortearlo. Pero es importante comprender por qué las personas pueden resistirse naturalmente al cambio y abordar los factores humanos desde el principio.

No asuma que la resistencia al cambio tiene que ver necesariamente con la oposición al objetivo final; también puede tener que ver con el proceso para llegar a él.



La resistencia al cambio es, de hecho, muy normal. Algunas razones se deben a la configuración neuronal de nuestro cerebro; otras, a nuestras necesidades psicológicas; otras, a nuestras necesidades sociológicas; y otras, simplemente, a que quizás no nos guste el efecto práctico que un cambio pueda tener en nosotros.

Asegúrese de considerar cada uno de estos factores durante su proceso de mejora. Al reconocerlos, prestarles atención y observarlos atentamente durante todo el proceso, podemos ayudar a reducir su impacto en el cambio que buscamos lograr.

FACTORES DE RESISTENCIA AL CAMBIO





Necesidades neurológicas

La necesidad de CERTEZA: ***“No sé qué esperar”***.

Nuestros cerebros responden a la información y reaccionan a la falta de información como una amenaza.

La necesidad de CEREBRACIÓN: «No he tenido la oportunidad de pensar en ello».

Cuando se nos presenta información sorprendente o impactante, nuestro instinto natural de lucha o huida nos centra en esa información, excluyendo otras cosas, lo que produce una respuesta emocional.

La necesidad de RUTINA: “Así es como siempre hemos hecho las cosas”.

Somos criaturas de hábitos y nos reconforta operar de forma rutinaria y energéticamente eficiente.

CONSEJOS para satisfacer estas necesidades:

1. No esperes para presentarles a las personas un plan terminado que los sorprenderá.
2. Comunicar con claridad y frecuencia sobre el cambio para crear certeza.
3. Tómese el tiempo para comprender las rutinas diarias de las personas involucradas en el cambio.
4. Ayudar a las personas a adaptar sus rutinas de forma incremental.



Necesidades psicológicas

La necesidad de AUTOESTIMA: ***"¿Soy lo suficientemente bueno?"***

Nuestros éxitos pasados influyen significativamente en nuestra autoestima, y cuando hablamos con personas sobre el cambio, a veces parece que esto menoscaba su desempeño anterior.

La necesidad de CONFIANZA: ***"No quiero fracasar"***

Las personas necesitan naturalmente sentirse seguras de que pueden alcanzar el éxito futuro y se mostrarán reticentes si no están seguras de tenerlo.

La necesidad de CONTROL: ***"¿Tengo opción?"***

Necesitamos poder decidir nuestras propias acciones, y cuanto mayor sea nuestro nivel de autonomía, mayor será nuestro nivel de motivación.

CONSEJOS para satisfacer estas necesidades:

1. Al sugerir un cambio, tenga cuidado de reconocer el trabajo que se ha realizado en el pasado.
2. Describe qué es diferente ahora que significa que la mejora es necesaria.
3. Hable sobre qué apoyo estará disponible para el cambio.
4. Trabajar con las personas para definir el "cómo" y sus objetivos individuales dentro de este



Necesidades sociales

La necesidad de RELACIONES SIGNIFICATIVAS: ***“¿Qué pensarán los demás?”***

Tenemos una necesidad fundamental de conectar con otras personas y de pertenecer, y nuestras acciones a menudo están influenciadas por el deseo de ser aceptados o respetados por quienes nos rodean.

CONSEJOS para satisfacer estas necesidades:

1. Trabajar con las personas involucradas para comprender sus relaciones.
2. Considere involucrar a un grupo más amplio de partes interesadas para incluir a aquellas personas
3. Reserve tiempo para que las personas involucradas mantengan y construyan relaciones que respalden la actividad de mejora de la calidad.
4. Sea un conector: piense en dónde puede conectar a personas que trabajarán bien juntas y se apoyarán mutuamente.



Necesidades físicas

La necesidad de SEGURIDAD Y COMODIDAD: "¿Qué significa esto para mí?".

A veces, el cambio puede suponer un riesgo práctico (real o percibido) para una persona: ¿Estará seguro su trabajo? ¿Cambiará su forma de trabajar?

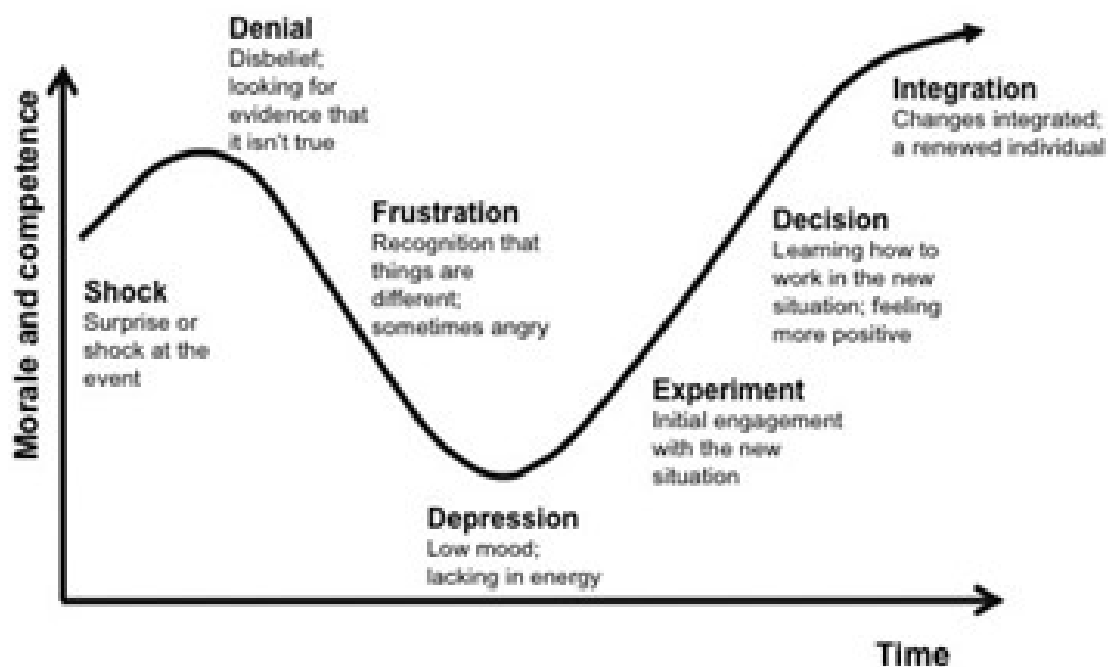
CONSEJOS para satisfacer estas necesidades:

1. Sea abierto y honesto sobre las posibles consecuencias del cambio.
2. Si hay consecuencias negativas, es posible que quieras solucionarlas rápidamente en lugar de dejar que se prolonguen.
3. Esté atento a los sacrificios invisibles que las personas han hecho, hacen actualmente o es probable que hagan, y reconózcalos o recompénselos.



La curva del cambio

El cambio es un proceso. En la mayoría de los casos, se verá así: cuanto más eficazmente se gestionen los aspectos humanos del cambio, más suave y corta será la



Tomado de: Be The Change.

CIERRE EL CICLO DE SUS EX-COLABORADORES CON ÉXITO



OUTPLACEMENT PARA EMPRESAS



Logramos que la persona (ex-colaborador) supere el impacto emocional e implemente un plan efectivo de REINSERCIÓN LABORAL.



Demuestre en la práctica su Responsabilidad Social Empresarial con sus ejecutivos desvinculados.

[CLIC AQUÍ PARA UNA CONSULTA GRATUITA](#)

 jmmosquera@oconorconsulting.com

 0990335594

Nuevas Vacantes #OfertaLaboral

Selección de:	Director Financiero Administrativo
Datos de la empresa:	Compañía industrial comercial
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	kpino@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Jefe de calidad
Datos de la empresa:	Importante Industria de alimentos
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	kpino@oconorconsulting.com

Selección de:	Jefe de Marketing
Datos de la empresa:	Importante Compañía de importaciones
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Nuevas Vacantes

Selección de:	Contador General
Datos de la empresa:	Importante Compania de importaciones
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Jefe de Control de calidad
Datos de la empresa:	Importante industria de alimentos balanceados
Búsqueda realizada en:	Guayaquil
Vacante para:	Guayaquil
Consultor responsable:	ahurtado@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Jefe de servivios postventa - ing.electronico
Datos de la empresa:	Importante Empresa servicios
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	Quito
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com



 **Teléfono Amigo** es una fundación de 35 años que brinda ayuda emocional gratuita telefónicamente.

- Servicio de emergencia y crisis emocional de todo tipo.

- Gratuito, anónimo y confidencial.



09:00h a 15:00h
15:00h a 23:00h

Contáctos



2096030 / 2906060



CLARO 0985752951 / MOVIL 0995278202 / CNI 0961476875

<http://>

<https://sites.google.com/view/telefoncamigo/inicio>





Programas Abiertos:

agosto 27
Virtual

Webinar: Estrategias ante incidentes de
ciberseguridad

agosto 28
Presencial

Agricultura Sostenible e Innovación
Tecnológica

*Publicidad no oficial, sólo para fines informativos

Más información en:
www.incae.edu/es

SUMA A TU EQUIPO EL MEJOR TALENTO

SELECCIÓN DE EJECUTIVOS


O'CONOR
CONSULTING



SERVICIO DE SELECCIÓN DE EJECUTIVOS Y CAZATALENTOS



Atraiga **PROFESIONALES APTOS** para la competitividad de su Empresa en el Mercado y el **FORTALECIMIENTO** de sus valores Organizacionales.



Metodología: **Búsqueda Inteligente de Talentos - BIT**
ASEGURE LÍDERES para su organización, que garanticen experiencia, innovación, y alto rendimiento.

[CLIC AQUI PARA UNA CONSULTA GRATUITA](#)



jmmosquera@oconorconsulting.com



0990335594

BÚSQUEDA INTELIGENTE DE TALENTOS



Guayaquil:

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón
Parque Empresarial Colón,
Edificio Empresarial II - Mezanine, Oficina 08
Teléfono: 0987801699

Quito:

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal,
Edificio Zyra, Piso 12, Of. 1201
Teléfono: 0987290067

www.oconorconsulting.com

ESTUDIOS INTERNOS

**OUTPLACEMENT
E INTERNSHIP**

**CONSULTORÍA PARA
EL LARGO PLAZO**

**ENCUESTAS
DE MERCADO**

CAPACITACIÓN

**DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO**

