

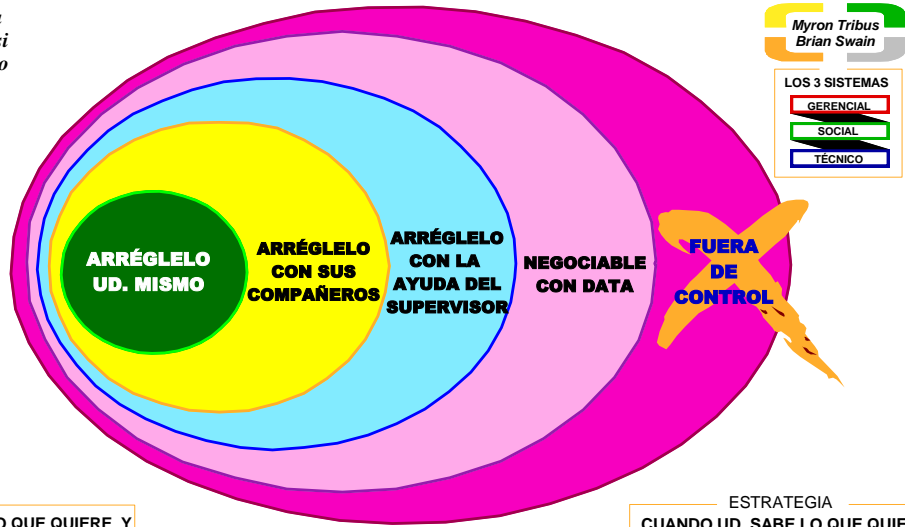
# TIPS DE CONOCIMIENTO: No. 16

Por: Rogelio Carrillo Penso

*Nada lo obliga a Ud. a cambiar. Ud. cambia si quiere, después de todo ...Sobrevivir no es Obligatorio.*  
W. E. Deming



gotas de conocimiento



PLAN  
CUANDO UD. SABE LO QUE QUIERE Y SABE COMO HACERLO  
Cada paso que se toma está diseñado para apoyar el próximo paso

*Lo que Ud. puede Hacer si "Arriba" no están Convencidos*

ESTRATEGIA  
CUANDO UD. SABE LO QUE QUIERE PERO NO SABE COMO HACERLO  
Cada paso que se toma Depende de lo aprendido en el paso anterior

## Los Dominios de Control por Myron Tribus.

Frecuentemente recibimos comentarios de personas verdaderamente preocupadas por la marcha de sus empresas que ven la necesidad de cambiar, de hacerse más competitivas, de lograr mejores resultados operacionales; pero que al mismo tiempo enfrentan reservas sobre el camino seguir, inseguridad ante el cambio, o simplemente aquel "Para qué cambiar, estamos **suficientemente bien** tal como estamos." Ante esta actitud potencialmente destructiva, ¿qué podemos hacer?

**ARRÉGLELO UD. MISMO:** Siempre habrá algo que Ud. puede hacer sin ayuda externa. Podríamos llamarlo "arreglar la casa." Use los recursos a su disposición, comunique sus logros, de a sus colegas una nueva imagen del área de su competencia.

**ARRÉGLELO CON SUS COMPAÑEROS:** Puede convocar a sus colegas en algún proyecto de interés mutuo en un área sensible que no ha respondido a soluciones tradicionales. Cambie su manera de

gerenciar e incorpore a más personas, no se quede como un(a) lobo(a) soitario(a).

**ARRÉGLELO CON LA AYUDA DE SU SUPERVISOR:** Es posible que los recursos necesarios (tiempo, dinero, equipos, otras gerencias) rebasen su área de influencia, que requieran autorización de más arriba o coordinación especial. Si Ud. está en Recursos Humanos, por ejemplo, cambiar el enfoque de los planes de carrera requerirá de la ayuda de su jefe, o del Gerente General, para cambiar o adecuar políticas. Si Ud. está en Producción, a lo mejor necesitará el apoyo de la Gerencia de Planta.

**Empresas Polar** quizás sean un buen ejemplo. Las mejoras comenzaron en la gerencia media por algunos interesados. Les dieron latitud para operar, observaron los resultados y hoy en día el Presidente de la Corporación ha tomado el Toro por los Cuernos.

**NEGOCIABLE CON DATA:** Si todavía no ha logrado que la Presidencia tome

conciencia, casi nadie, por más escéptico que sea, se resiste a **data sólida** que muestre los beneficios y la necesidad de cambiar, que les brinde una nueva visión del éxito. Pero recuerde, detrás de la data, está su compromiso de participar y lograr resultados.

**FUERA DE CONTROL:** Si todavía todos sus esfuerzos son infructuosos, abandone el proyecto y busque nuevos horizontes; o espere a que los líderes digieran las señales, y retome la iniciativa si ve condiciones propicias y si todavía está a tiempo.

En algunos casos se presentan situaciones que nos pueden llevar a un "Chao Pescao" pero recuerde que el que Ud. se vaya no siempre le permitirá conseguir condiciones más propicias. Si lo que ya tiene le importa, no se impacienta y busque otras alternativas de convencimiento.