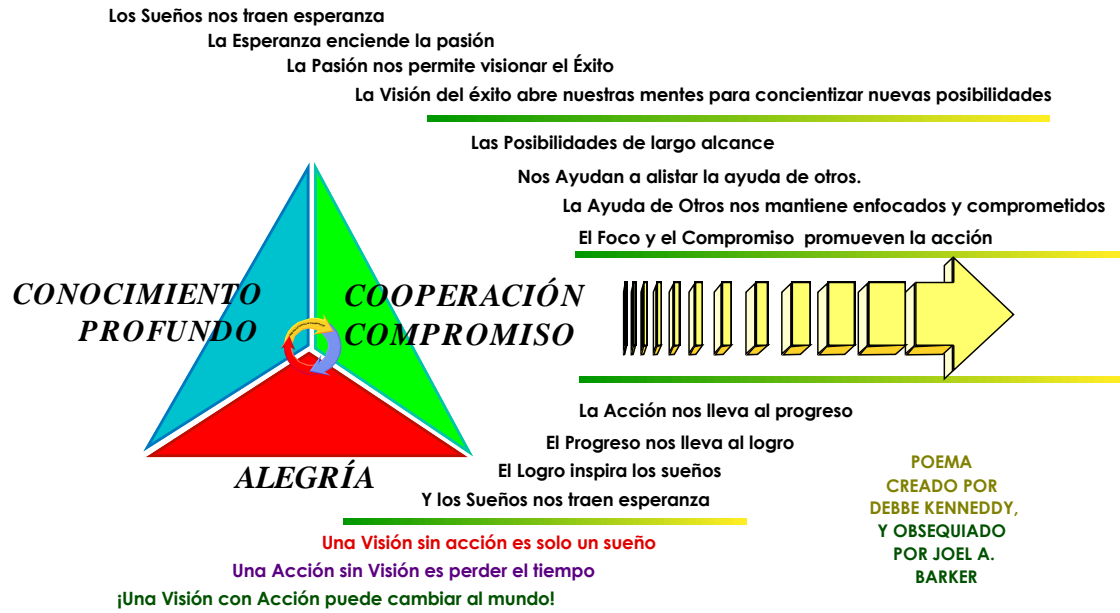


# TIPS DE CONOCIMIENTO: No. 24

Por: Rogelio Carrillo Penso



## Requerimientos para la Transformación por Lou Schultz, PMI International.

Nunca ha sido tan cierta la afirmación del Dr. Deming acerca de la "Alegría en el Trabajo" <sup>1</sup>Gotas de Conocimiento como en los procesos de transformación, de por sí complejos, traumáticos, y plagados de altibajos. No crear un clima apropiado, enfocado a la innovación puede llevar a que el proceso de cambio sea abandonado o limitado, con consecuencias desastrosas para las empresas.

El proceso de transformación es una Metamorfosis donde de gusano (organización) horrible, lento, peludo, amenazante, con un tiempo de vida limitado, llegamos a la crisálida (Proceso de Transformación) para que surja una mariposa (empresa) preciosa, ágil, moderna, exitante, deseada, vivaz.

El **Triángulo de la Transformación**, tiene tres lados, todos ellos esenciales.

### ALEGRÍA:

Genera el entusiasmo por innovar, por crear nuevas oportunidades y disfrutar de lo que hacemos y del resultado de nuestros esfuerzos, en libertad. Es un sentimiento tan fuerte que constituye la base de este triángulo equilátero. La Alegría en el trabajo crea condiciones que mantienen la fe en el proceso y lo

nutren desde su inicio; ayuda a crear estructuras de comunicación efectiva, la política de "no sorpresas," y la energía necesarias para mantener vivo el proceso, fungiendo como un dinamizador de la Motivación Intrínseca que alimenta el entusiasmo.

### CONOCIMIENTO PROFUNDO:

"No hay sustituto para el Conocimiento" afirmaba Deming, y en este proceso saber lo que está involucrado, conocer la **Filosofía de Calidad**, tener un conocimiento cabal de la empresa y su cultura, de los procesos internos, del negocio en que estamos, de los **Principios de Gerencia Sistémica**, de las iniciativas que necesitamos acometer, de las herramientas gerenciales y de calidad; y sobre todo comprender y aplicar el **Sistema de Conocimiento Profundo** de Deming <sup>Tips de Conocimiento#19</sup>, es esencial para mantener sólido y erguido el edificio —y seguir construyendo.

### COOPERACIÓN Y COMPROMISO:

Con guerrillas internas y una organización sin un cierto grado de salud es improbable el éxito. Las barreras que se crean, las agendas ocultas, la

desconfianza y la imposibilidad de trabajar juntos causan un desgaste importante en el ánimo de las personas. **La Cooperación** no debe ser ciega pero debe ser genuina, con espacios para las divergencias y método para dirimirlas y transformarlas en puntos de apalancamiento. Para aprovechar y compartir los recursos necesitamos tener la disposición y valentía necesarias para bajarnos de nuestras torres de marfil y salir de las parcelitas de poder que hemos construido por años.

**El Compromiso**, pero sobre todo el compromiso visible de los líderes formales (e informales) es el elemento final sin el cual los procesos de Adaptación Competitiva fracasan. Compromiso es mucho más que halar mecate o complacer al jefe; es una convicción profunda del rol que nos corresponde desempeñar, e ingrediente medular de la **Constancia en el Propósito** —y la única forma de liderizar la transformación y hacerla una realidad para todos.