

# SEMÁFORO DE RESISTENCIAS

# Introducción



THE  
CHANGE  
LAB

## ¿Qué es?

Actividad que permite identificar actitudes y tipos de comportamiento de las personas de una organización frente a un proceso de cambio.

## ¿Para qué sirve?

Para identificar resistencias y sus posibles causas, entender con qué personas y/o equipos contamos para movilizar el cambio y a quienes debemos gestionar para comprender sus resistencias y diseñar acciones adecuadas.

# Paso a Paso



**1.**

Realiza este posicionamiento con diversidad de stakeholders (no lo hagas tú solo).

**2.**

Haz una lista de todos los stakeholders de tu proyecto. Específicamente, piensa en todas las personas que se verán impactadas, que deberán modificar su forma de trabajo y que es necesario que estén alineadas con el propósito y objetivos del cambio.

**3.**

Posiciónalos según los colores verde, amarillo y rojo según las características de cada color.

**4.**

Intenta identificar las motivaciones de los verdes y las razones de los amarillos y los rojos. Diseña acciones para indagar y comprometerlos e incorpóralas en tu Plan de GDC.

**5.**

Considera acciones de mitigación para las posibles causas de resistencia: no sabe, no quiere, no puede.

# Semáforo de Resistencias



THE  
CHANGE  
LAB

Personas entusiastas, aceptan la visión del cambio y dispuestos a seguir a quienes lo lideran. Tomarán la iniciativa y se ofrecerán como voluntarios. Listos para actuar.

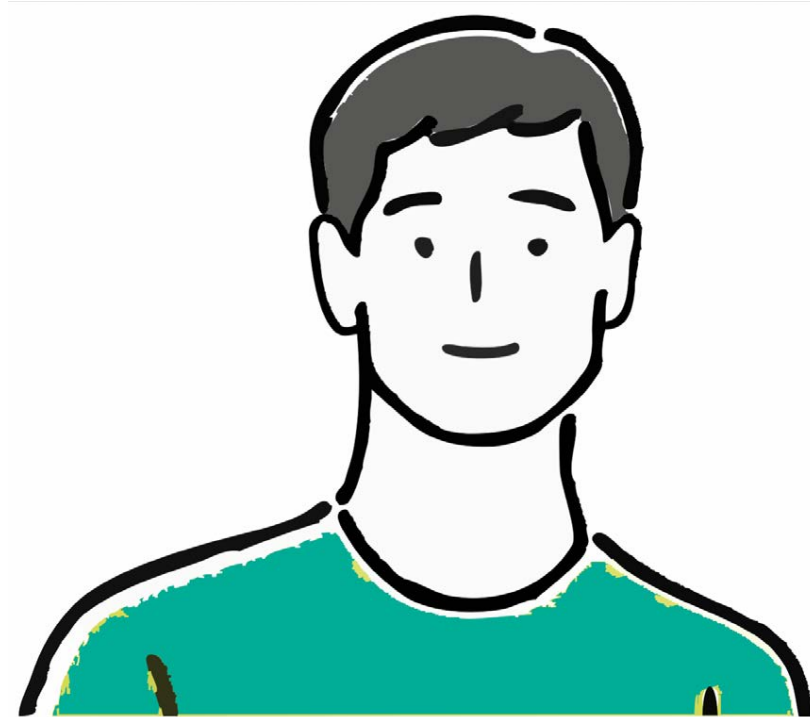
Aplauden, sonrían, dan la mano y dicen “puedes contar conmigo”. Vuelven a su lugar de trabajo y siguen haciendo lo mismo de siempre. Transmiten poca convicción a sus equipos.

Se oponen abiertamente, hacen notar su descontento. Buscan proteger sus intereses. Aún así vale la pena escucharlos ya que pueden tener sugerencias valiosas.

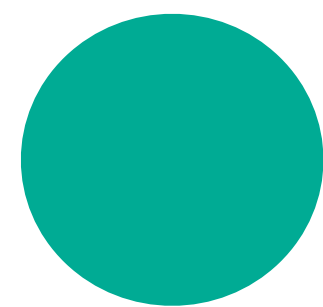
# ¿Cómo esta tu Proyecto?



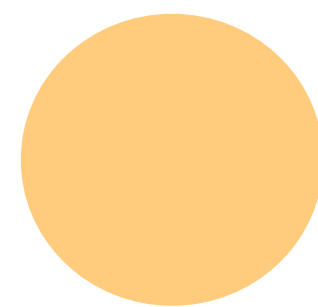
THE  
CHANGE  
LAB



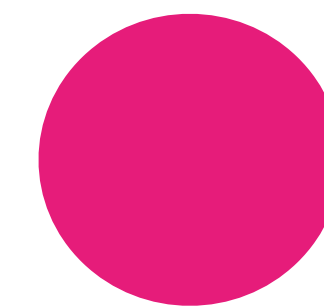
**“Listo/a para actuar”**



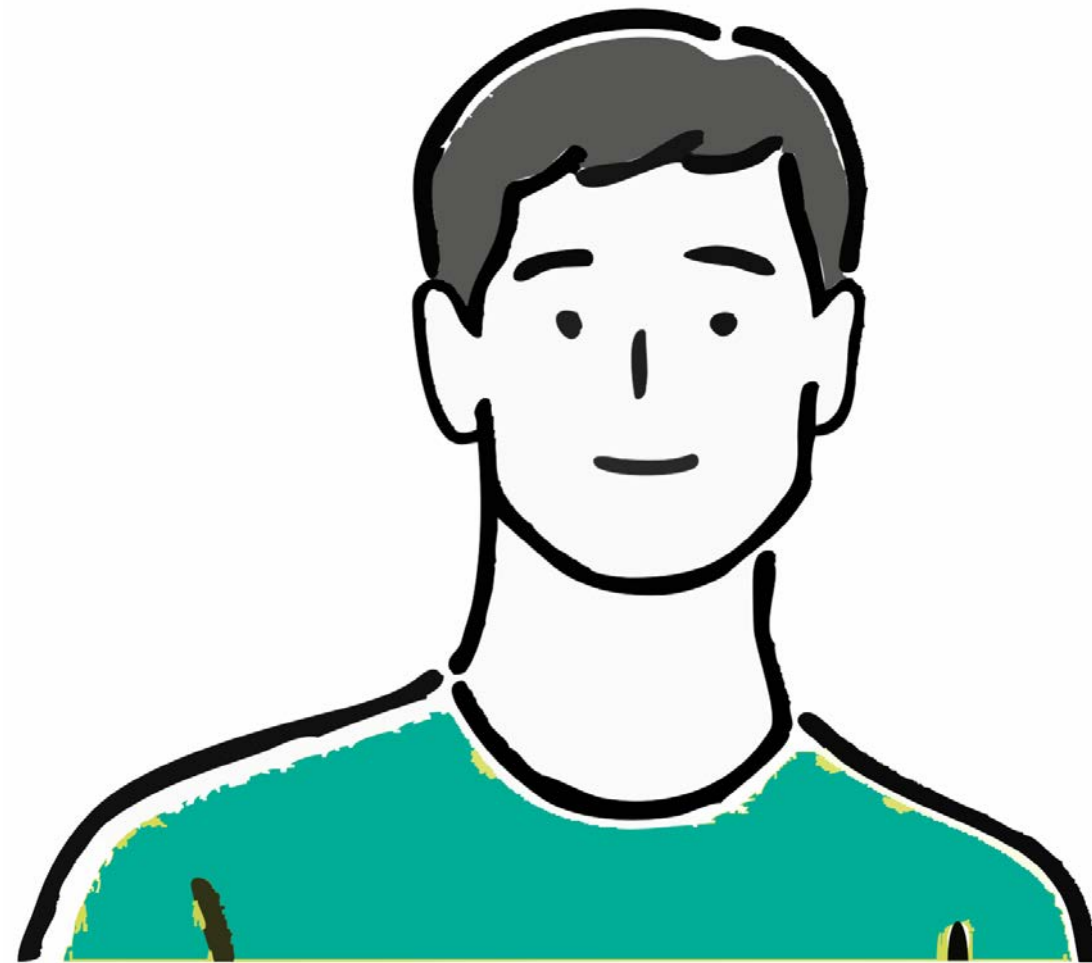
**“Espera y ve”**



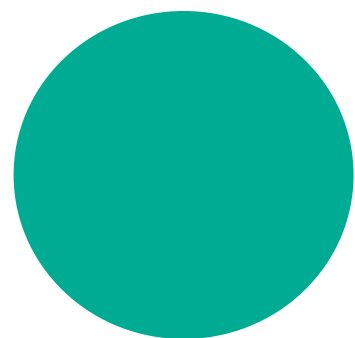
**“Nop”**



Fuente: Jellison, J. (2006). "Managing the dynamics of change. The fastest path to create an engaged and productive workforce". New York, EEUU: MacGraw-Hill.



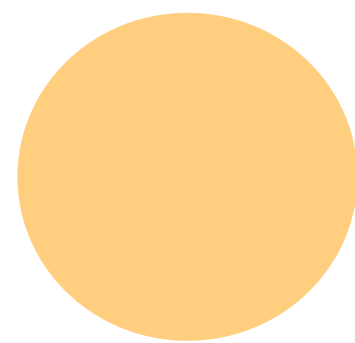
“Listo/a para actuar”



- Estas personas son entusiastas, aceptan la visión de futuro del líder, y están dispuestos a seguir su liderazgo.
- Ellos se sumarán a la fuerza de trabajo de buenas ganas y se ofrecerán como voluntarios, incluyendo a sus equipos de trabajo, para implementar versiones de prueba o para realizar el piloto de nuevas iniciativas.
- ¡Gracias a Dios que estas personas existen!. Sin ellos, ningún cambio podría siquiera empezar y mucho menos finalizar con éxito.
- Ellos son llamados personas “Listas para actuar” (“Ready to Where”), porque ellos irán en cualquier dirección en que el líder lo lleve.



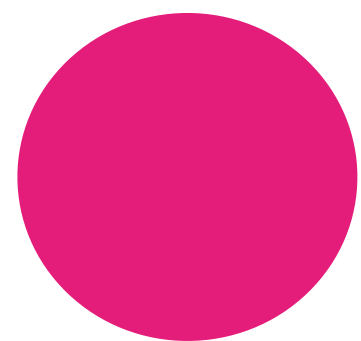
“Espera y ve”



- Estas personas aplauden educadamente después del discurso, sonríen e incluso le dan la mano al líder diciendo “Puedes contar conmigo”.
- Pero cuando vuelven a su área de trabajo, ¿cómo hacen las cosas?. De la misma forma de siempre. Como estos supervisores y gerentes vuelven a sus equipos y transmiten los propósitos del cambio y la nueva visión con poca convicción, todos entienden el mensaje implícito: “Esto también pasará, y mientras menos hagamos, más fácil desaparecerá”.
- Por guardar las apariencias, estos individuos podrían hacer un nuevo intento con poco esfuerzo y entusiasmo, haciendo las cosas de manera de garantizar el fracaso. Al final, ellos podrán decir que lo intentaron, pero no funcionó.



“No”



- Estos son los que se oponen abiertamente, y no siempre son educados al hacerlo.
- Ellos se hacen notar, pelean, se ponen emocionales, hacen amenazas, y se oponen abiertamente al cambio. Ellos están convencidos de que tú vas a conducirlos a un acantilado desde el cual no hay retorno y no se irán tranquilamente.
- Muchos de sus argumentos pueden parecer sin fundamentos e ilógicos. Su real meta es a menudo simplemente proteger sus propios intereses.
- De todas formas, vale la pena ponerles atención, porque algunos de sus puntos de vista y sugerencias pueden válidos y pueden ser incorporados exitosamente en el cambio.



**THE  
CHANGE  
LAB**

Rights All Reserved The Change Lab

 the.changelab

 The Change Lab LATAM

**[www.thechangelab.cl](http://www.thechangelab.cl)**

*Incorpora el Cambio en tu ADN Organizacional.*

[info@thechangelab.cl](mailto:info@thechangelab.cl)