

RxO REFLEXIONES ORGANIZACIONALES

Noviembre 2009

Número 14

[Números anteriores](#)

Diplomado

[Formación Gerencial. Tercera Generación.](#)

CONTACTO:
[RODOLFO LOYOLA VERA](#)
rloyola@filogenia.net

TELÉFONO
(442) 265 8295

CELULAR
(442) 128 0239

Los procesos de cambio, lo sabemos por experiencia, no son sencillos. Muchas veces los resultados que obtenemos de nuestros procesos no son los esperados; además, consumen energía, generan estrés y resistencia.

Lo que quiero plantear en este número es el Modelo de Estructuras Conversacionales que nos ayuda a entender, en una organización, lo que queremos cambiar.

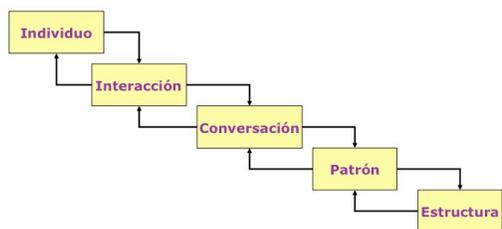
Dado que en una organización observamos objetos (edificios, maquinaria, materia prima, etc.) y personas. Además podemos observar relaciones de diversos tipos; en este momento nos interesan las relaciones entre personas. El modelo lo que dice es que los individuos interactuamos mediante conversaciones y, en la recurrencia, se establecen patrones de relación que son estables en el tiempo.

Dado que en la organización tenemos gran cantidad de relaciones, estos patrones estables generan una estructura y, esta estructura es lo que queremos cambiar.

Lo que sugiere en modelo es que el esfuerzo de cambio debe orientarse hacia cambiar la forma de conversar y esto es posible aprenderlo.

Así pues, todo cambio comienza con un cambio personal en la forma de conversar. Este cambio debe darse a partir de cambiar la forma personal de ver y juzgar tanto lo que cada quien es, lo que nos rodea y lo que queremos lograr.

Modelo de Estructuras Conversacionales



Cambio: Acción o efecto de modificar la apariencia, condición, comportamiento o estado.

Recursos adicionales

- Video: [TED](#). Un ejemplo muy interesante de cambio.
- Libros: [Amazon](#), [Gandhi](#).
- Video sobre [redes](#).

Algunas ideas sobre el cambio

1. Cuando busco cambiar un estado de cosas, el primera paso consiste en establecer *qué es lo que queremos conservar*. Este planteamiento de H. Maturana nos ayuda de una forma concreta a focalizar esfuerzos y a evitar acciones que tengan efectos directos sobre aspectos específicos.
2. Enfocar nuestra mirada en las relaciones y no en las personas. Nosotros no actuamos en el vacío; actuamos en redes de relaciones.
3. Identificar patrones recurrentes que juzgamos negativos. Un caso a observar puede ser lo que ocurre en nuestras juntas. ¿Dónde se sienta quien? ¿Qué se dice? ¿En que emoción están los participantes? Estas y otras preguntas nos permitirán realizar una descripción de lo que sucede y observar su repetición en reuniones sucesivas.
4. Modificar el patrón y diseñar un cambio a partir de la forma de conversar e implementarlo. Se puede hacer, por ejemplo, mediante preguntas diferentes, cambiando las reglas de relación y cambiando el contexto.
5. Una regla personal que puede ayudar es buscar siempre que la relación sea mejor después de cada interacción. Ser mejor puede significar que sea más productiva.