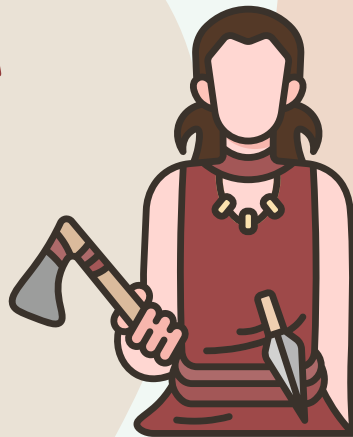


LOS 8 PASOS DE KOTTER

BUSCAS INMOBILIARIA SAS

1. CREAR SENTIDO DE URGENCIA

Hay que intentar prever lo que sucederá a futuro y como el cambio que proponemos puede salvar las dificultades que se avecinan, o cómo explota nuevas oportunidades de negocio que se van a presentar y para las que el cambio preparará a nuestra empresa.



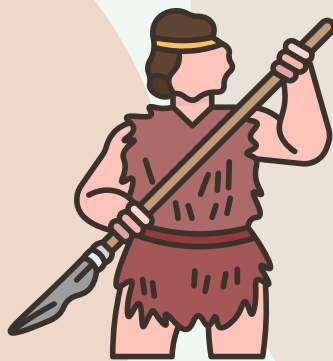
2. FORMAR UNA COALICIÓN

Identificar a aquellos líderes dentro de la empresa, que han compartido la misma visión y hacerles partícipes del cambio, involucrarles, estableciendo un frente común.

¡Hay que trabajar juntos para llevar a cabo el cambio!

3. CREAR VISIÓN PARA EL CAMBIO

Una vez acordado con nuestro equipo "la visión" y que ésta es la forma de contarla, hay que practicar para que no haya fisuras ni divergencias entre los miembros de la coalición, pues probablemente a cada uno le toque evangelizar en sus respectivos departamentos y contar lo acordado.



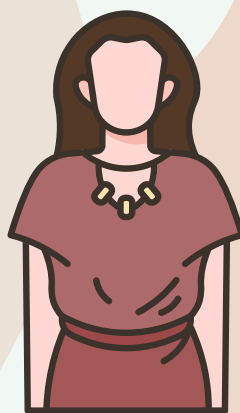
4. COMUNICAR LA VISIÓN

Debemos predicar con el ejemplo y responder honestamente a las cuestiones y temores que se susciten en la plantilla.

¡Hay que hablar a menudo de la visión del cambio y aplicarla en todos los aspectos!

5. ELIMINAR LOS OBSTACULOS

Aparecerán quienes se resisten al cambio. No costará mucho identificarlos, y en este caso habrá que hacer que tomen consciencia de lo que supone para la empresa no aplicar los cambios.



6. ASEGURARSE TRIUNFOS A CORTO PLAZO

Asegurarse de definir una serie de hitos que tengan un éxito asegurado y que sirvan para reforzar el avance del proceso de cambio. Estos hitos pueden ser proyectos, que no requieran demasiados recursos y que se puedan llevar a cabo sin involucrar a aquellos que se oponen al cambio.

7. CONSTRUIR SOBRE EL CAMBIO

No hay que adelantarse a la victoria. Creer que el cambio se ha producido por alcanzar un éxito, sería un error. Con el primer éxito hay que seguir buscando qué mejorar, para que el segundo caso vaya más holgado.



8. ANCLAR EL CAMBIO A LA CULTURA DE LA EMPRESA

Nuestra propuesta de cambio después de consolidado y ya es la forma habitual en que la empresa trabaja. Pero eso no significa otra cosa, que volver a empezar, volver a anticiparnos al futuro de la empresa, y volver a proponer un cambio que prepare a la organización para lo que viene.