



ITTC

International Technology Transfer Center

A program of the International Consortium of Universities
for Drug Demand Reduction

Facilitar el Cambio Transformador con el Uso de un Marco de Cambio de Sistemas

Facilitadora: Denna Vandersloot, M.Ed





ITTC

International Technology Transfer Center
A program of the International Consortium of Universities
for Drug Demand Reduction

Relaciones & Dinámicas de Poder

Sesión 3



**Estado
Actual**

El Proceso de Cambio

**Futuro
Deseado**



Si la bicicleta representa uno de sus “procesos de cambio” actuales de su ITTC, ¿qué parte de la bicicleta es usted?



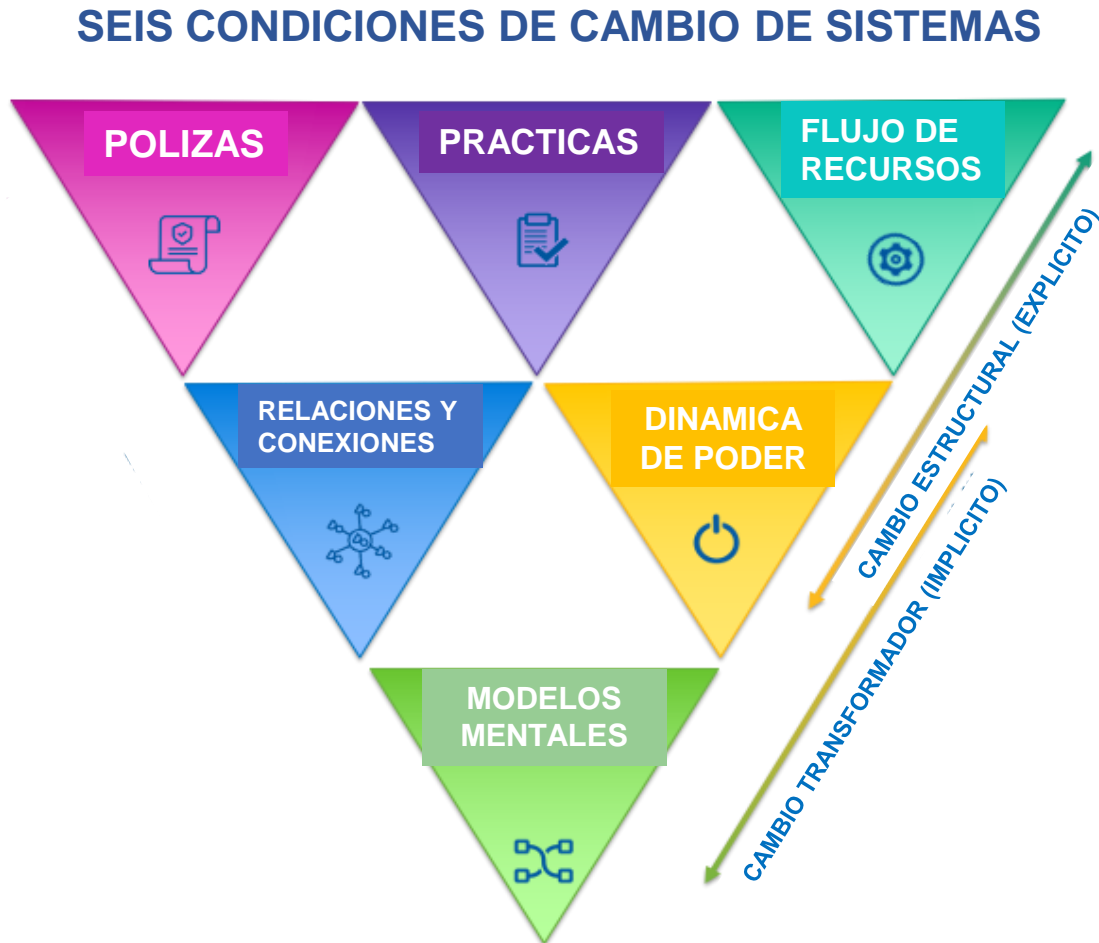
The Water of System Change (*El Agua de Cambio de Sistema*)

*The Water of System
Change* (June 2018) John
Kania, Mark Kramer, & Peter
Senge

[The Water of Systems
Change - FSG](#)



Seis Condiciones de Cambio de Sistemas



Nivel 2: Semi-Explícito



Cambio Relacional (semi-explícito)

Relaciones & Conexiones: Calidad de las conexiones y comunicación ocurren entre los actores en el Sistema, especialmente entre aquellos con diferentes historias y puntos de vista.

Dinámica de poder: La distribución del poder de tomar decisiones, autoridad, y la influencia formal e informal entre los individuos y organizaciones.



“Transformar un sistema se trata de transformar las relaciones entre las personas en el sistema.”

Water of System Change

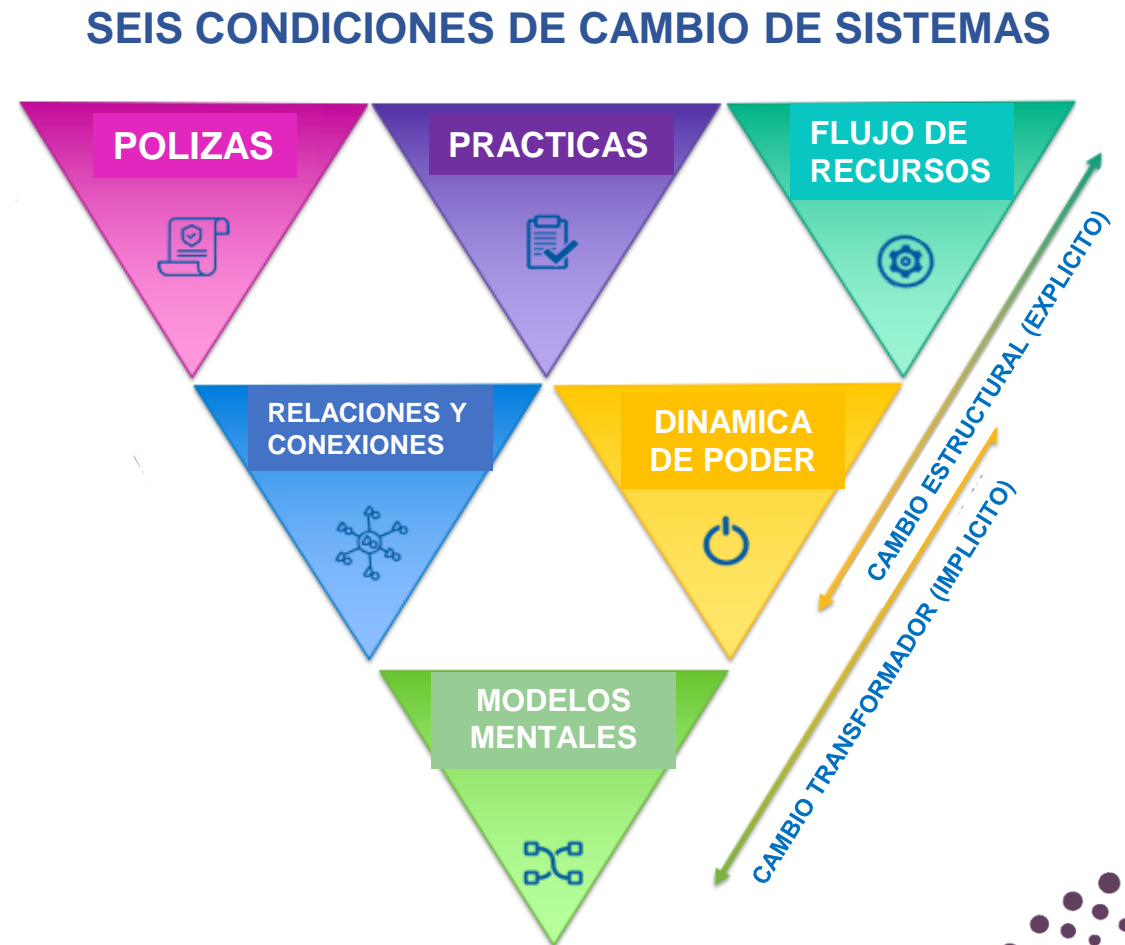


Sistemas complejos funcionan a través de redes de relaciones **interdependientes**. El éxito de todos esta interconectado.

Pero no siempre pensamos o funcionamos de esa manera.

Nos enfocamos mucho en la parte menor del sistema, el cual tenemos control.

Cuando pensamos en interdependencia, muchas veces es de una manera reactiva y negativa.



Quando existe mucha **interdependencia negativa**, las personas y grupos

- Interactúan de modo esporádico y no se conocen realmente
- Faltan buenos estándares para comunicar y coordinar
- Se malinterpretan crónicamente sus acciones y motivaciones
- Participan en luchas no productivas que causan muchos problemas y muy poco movimiento

SEIS CONDICIONES DE CAMBIO DE SISTEMAS



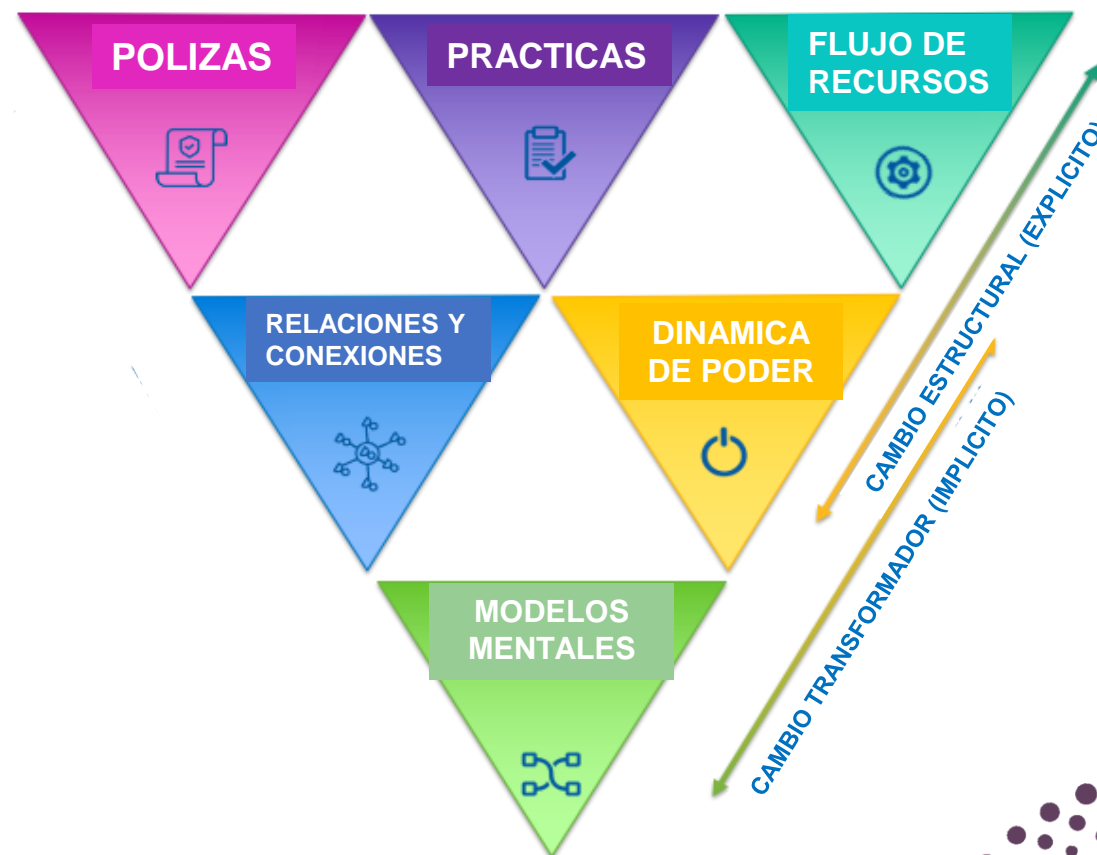
El miedo a lo desconocido es muy poderoso.

Aunque no nos gusta el status quo, sabemos navegarlo. Entonces, intentos a transformer pueden amenazar nuestra **seguridad y sentido de control**.

Quizas no entendemos nuestras reacciones y motivaciones completamente – o no queremos identificarlas directamente.

Frecuentemente la resistencia se manifiesta en comportamiento que es indirecto y agresivo pasivo.

SEIS CONDICIONES DE CAMBIO DE SISTEMAS



Ejemplos de la **oposición a lo agresivo pasivo**. . .

- Yo pregunta que me expliquen y expliquen cosas como una manera de impedir
- Sigo añadiendo requisitos que quienes apoyan el cambio necesitan satisfacer
- Yo le dificulta a otras personas a comprender el proceso que yo controlo
- Yo pospongo con la esperanza que esto se desaparezca o se reemplazado con la cosa más nueva

SEIS CONDICIONES DE CAMBIO DE SISTEMAS



Podemos evitar esto si activamos optimismo y esperanza en vez de miedo – si marcamos el cambio como la mejor manera de *fortalecer lo que las personas valoran mas*

Esto requiere tener una honesta conversación sobre los potenciales costos y como abordarlos

Una buena *estrategía de persuasión* cuenta una historia emocional y resonante y convence a las personas que...

- El cambio es realístico y mejorará los resultados mayores que les importa
- Aun si algunas cosas buenas se pierden, ellos (y las personas por quienes se preocupan) *sobretudo* estarán en una situación mejor

SEIS CONDICIONES DE CAMBIO DE SISTEMAS



En vez de tener interdependencia que es reactiva y negativa, queremos que sea **intencional y positiva**.

Para lograr esto. . .

- Debemos ser honestos sobre nuestras necesidades. Y ser honestos sobre nuestros errores del pasado.
- Debemos resolver nuestros desacuerdos en una manera de resolución de problemas.
- Y debemos poner bien atención a las dinámicas de poder y modelos mentales.

SEIS CONDICIONES DE CAMBIO DE SISTEMAS



No importa que, existirán desacuerdos y tensiones.

Debemos mejorar como resolvemos nuestros desacuerdos en maneras constructivas.

Eso quiere decir no personalizar el conflicto. Y quiere decir trabajar duro para evitar luchas de poder que se tratan de *nosotros contra ellos*.

La meta es adoptar un modo de pensar basado en **colaboración y un beneficio mutuo** en vez de un modo de pensar basado en autoridad y control.

SEIS CONDICIONES DE CAMBIO DE SISTEMAS

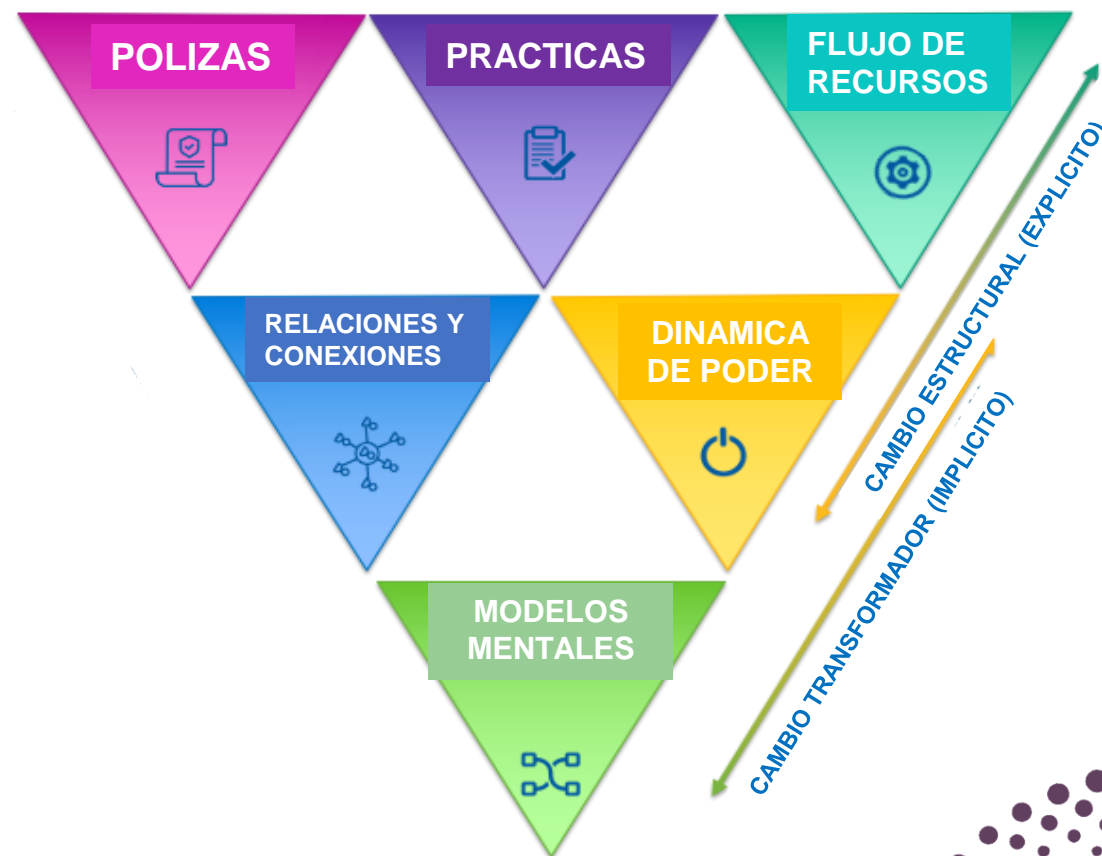


Usualmente, es útil consolidar nuestro acuerdo con una vision general – **el futuro que todos queremos.**

Una vez que las metas esten claras, podemos trabajar desde el final al principio para decidir los métodos.

Con hay un fuerte acuerdo en el *qué y por qué* se hace mucho mas fácil tener un acuerdo en el *como*.

SEIS CONDICIONES DE CAMBIO DE SISTEMAS

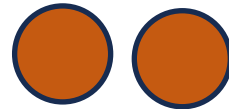


Ejemplo: Atención médica en Alemania

Nivel 1: Relación del doctor y paciente es transaccional.



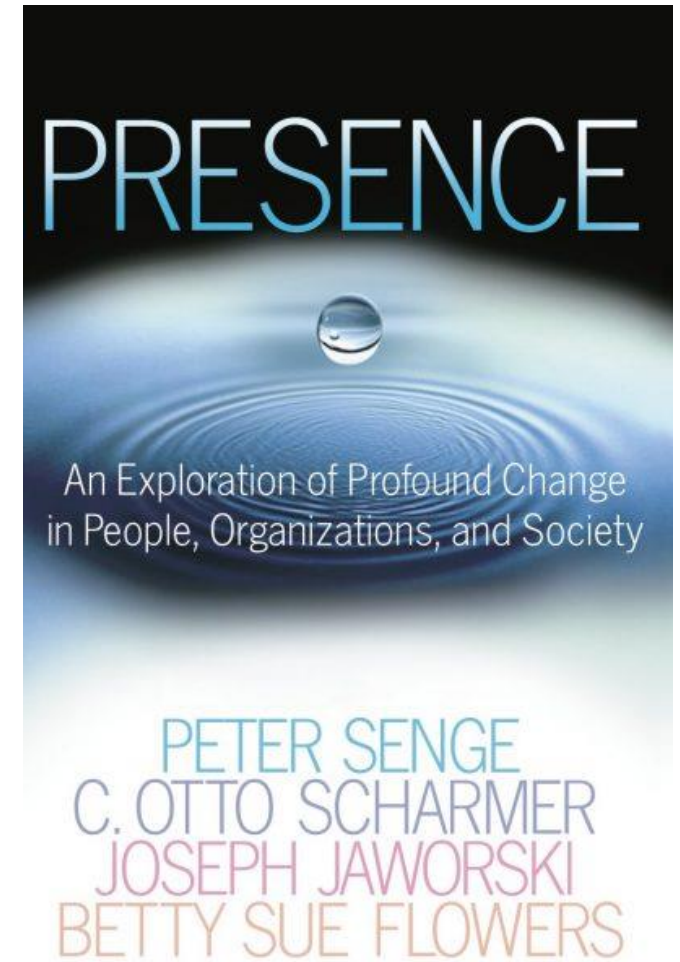
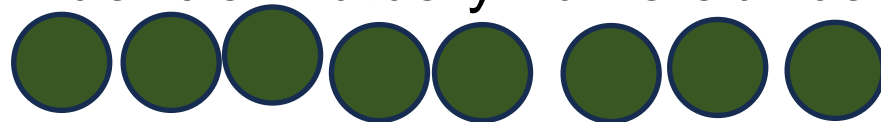
Nivel 2: El enfoque no soles es en la parte rota, pero también en cómo lo roto se relaciona al compartamiento.



Nivel 3: Doctor como instructor ayuda a la persona a comprender su compartamiento.



Nivel 4: Doctor y paciente entran a una relación de influencia mutua y vulnerabilidad.



Vamos a aprender de sus experiencias.....

Si cambio transformador se trate del transforme de relaciones entre personas en el sistema, ¿Qué ha sido su experiencia en lo que ayuda a crear un ambiente donde las personas confían en uno al otro, pueden ser honestos, y están disponible de tomar riesgo, y aprenden del uno a otro?

1. Se le asignará un compañero y se van a entrevistar el uno a otro.
2. Se van a preguntar, “¿Piense un proyecto exitoso sobre el cambio en el cual participo y por favor de compartir conmigo como las personas trabajaron juntos exitosamente para facilitar cambio?”



Estrategias y Herramientas para el Desarrollo de una Relación

Apreciar las Preguntas: preguntas y diálogo sobre las fortalezas, exitos, esperanzas y sueños. Esto cataliza que las personas piensen sobre lo que posible y pueden crear una vision compartida.

Café Mundial: un proceso para dar la oportunidad de conversar sobre el problema para profundizar el conocimiento y aprender acerca de las multiple perspectivas.

Mapeo del Sistema: mapear el Sistema actual en relación al problema específico con multiple interesados.

Sesiones de Escuchar: entrevistar los interesados de diversas experiencias para mejor comprender el problema.



Sesiones Individuales para Consultar

Si quisiera programar una consulta con Denna Vandersloot para discutir como aplicar el Modelo de Cambio de Sistemas a uno de sus proyectos de ITTCs, por favor de usar el enlace de google sheet para identificar una fecha y hora que prefiere.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Qe7s6R2o2khy1bgo9ALFeITUadSqjob-/edit#gid=556304079>

Una vez hay confirmado una fecha, Denna le mandará el enlace de zoom.



