

ITTC

International Technology Transfer Center

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

Facilitando el Cambio Transformador utilizando un Modelo 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

Sesión Final de la Colaborativa de Aprendizaje de Cambio de Sistemas

Sesión 5



Plan de hoy...

- Repasar los objetivos de la Colaborativa de Aprendizaje y definir cambio de sistemas.
- Breve repaso de los puntos claves de las seis condiciones del modelo de cambio de sistemas.
- Discusión en grupo sobre lo que ha aprendido y como lo aplicará a su trabajo con el ITTC.
- Evaluación & cierre



Objetivos de aprendizaje

- Describir las seis condiciones de cambio de sistemas y cómo se pueden aplicar para facilitar cambios en prevención, tratamiento, y problemas de recuperación.
- Explorar estrategias para cambiar e influir en las condiciones en cada uno de los tres niveles (implícito, semi-explícito, explícito).
- Identificar 1 a 2 estrategias para crear redes fuertes para difundir la información.
- Aplicar el modelo de cambio de sistemas al trabajo de los Centros de Transferencia de Tecnología.
- Identificar 1 a 2 proyectos de cambio donde este modelo pueda apoyar el trabajo de su ITTC y discutir las estrategias que se están utilizando para abordar cada una de las seis condiciones.
- Presentar ejemplos de cómo aplicar este modelo a una iniciativa de cambio específica en el Congreso en Junio.



Definir el Cambio de Sistemas

Vamos a comenzar la sesión de hoy con un reto.

Por favor de tomar un minuto para escribir en el chat cómo usted definiría el cambio de sistemas a un/una colega.



Seis Condiciones de Cambio de Sistemas: Un Breve Repaso

SEIS CONDICIONES DE CAMBIO DE SISTEMAS



Observando el Agua

“El primer paso para observar el agua es iluminar las fuerzas sistémicas en juego.”



Entender el problema y el sistema(s) en el que se encuentra

- Examinar las condiciones que mantienen el problema en su lugar.
- Preguntar cómo los interesados y beneficiarios experimentan el sistema.

Crear un Plan de Acción

- Identificar los resultados esperados.
- Buscar ventajas.
- Aplicar estrategias para abordar niveles de cambio de sistema.

Aprendiendo y Refinando

- Aprendizaje reflexivo
- Ajustar mientras uno aprende más y continuar el ciclo.



Lecciones Aprendidas de Cambio de Sistemas

El cambio de sistemas pone atención a la calidad de las relaciones y la profundidad de nuestro entendimiento del problema.

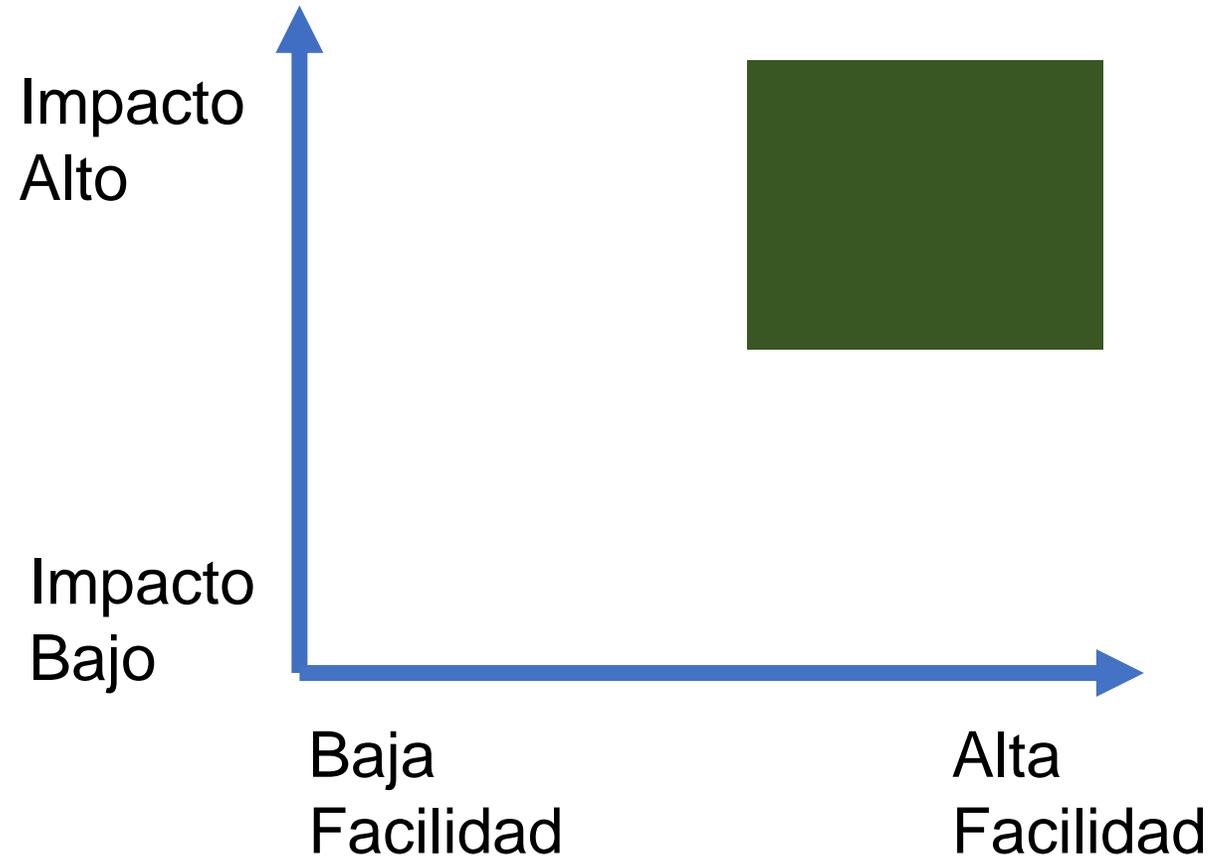
Encuentre sus socios y tome tiempo para aprender como ellos ven el problema.
“Obtener perspectiva” en comparación con
“Entregar perspectiva.”

Tome el tiempo para averiguar qué es lo que les importa a las personas y si están dedicados a hacer el trabajo para realizar los cambios.

SEIS CONDICIONES DE CAMBIO DE SISTEMAS



Evaluar sus ventajas



Lecciones Aprendidas de Cambio de Sistemas

- Tiempo y espacio para la comunicación honesta es esencial
- Es importante crear una “visión compartida” con sus socios
- Es improbable sostener cambios si el énfasis es solo en el nivel explícito.
- Una actitud receptiva y de colaboración son esenciales
- “Las personas apoyan lo que ayudan a crear.” Margaret Wheatly
- Siempre preguntar “¿Qué es posible?” y “¿Cómo se puede realizar este trabajo?”



Sesión de Discusión en Grupo Pequeño

Les invitamos a unirse a un grupo pequeño para discutir lo que ha aprendido de esta colaborativa de aprendizaje.

Su grupo tendrá 15 minutos para contestar estas preguntas:

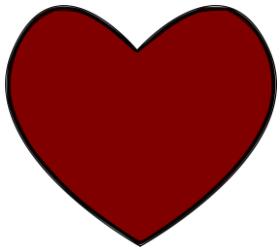
- ¿Cómo puede el modelo de cambio de sistemas ayudarle en su trabajo con el ITTC?
- ¿Cuál sería un aspecto que observará más en su trabajo de transferencia de tecnología, según lo que ha aprendido respecto del cambio de sistemas?
- ¿Qué pregunta aún tiene acerca de cómo se aplica el modelo de cambio de sistema en su trabajo del ITTC?



Tres modos de ser abierto para transformar sistemas:



Abrir la mente (objetar nuestras suposiciones)



Abrir el corazón (ser vulnerable y escuchar)



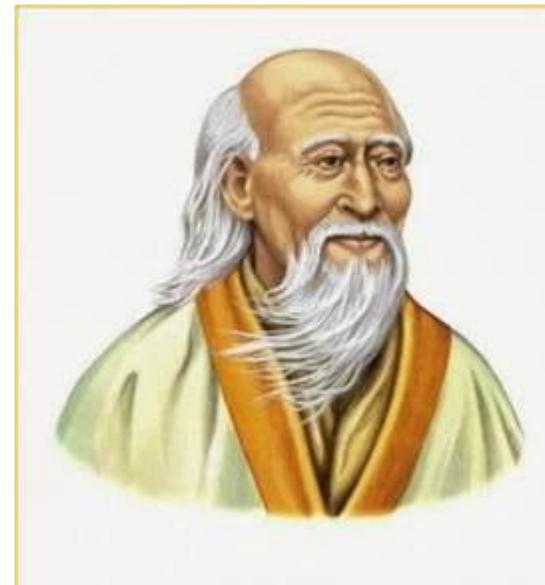
Abrir la voluntad (no tener metas y agendas ya decididas y ver lo que realmente es necesario y lo que es posible)



Liderazgo Transformador

El líder malvado es aquel a quien el pueblo desprecia.
El buen líder es aquel a quien el pueblo venera.
El gran líder es aquel de quien el pueblo dice, “*Lo hicimos nosotros mismos.*”

Lao Tzu



Evaluación

*Por favor de tomar unos minutos para
llenar la evaluación de la
Colaborativa de Aprendizaje.
Apreciamos su retroalimentación.*

