

¿Se pueden seguir manteniendo
las cosas que no funcionan?
Pues depende del contexto
en el que estés.



La **Consultoría Aplicada** proporciona un sistema de ENTENDIMIENTO para situaciones inmovilistas o enquistadas en procesos de: **cambio de cultura/fusiones/integraciones.**

Consigue que las personas se ajusten a los recursos y sistemas organizativos en un proceso de cambio, contribuyendo a que los nuevos modelos de trabajo, sean un estímulo y se acepten.

Consultoría
APLICADA

1. Qué es la "Consultoría Aplicada"

Es un proceso de aprendizaje y cambio con un formato integrador en dos dimensiones:

1.-Responde a una **necesidad de cambio** concreta y específica de la organización **conectada a objetivos reales**.

2.-Integra la necesidad **de cambio** de la Organización con el **DESARROLLO de las personas** involucradas para dar respuesta a la necesidad. Es decir, responde al asunto desde dentro.

2. Cómo funciona la "Consultoría Aplicada"

Se organiza a partir del **resultado a obtener**, desde las particularidades de la **organización**, desde los eventuales **participantes**, y dentro en un **contexto**.

Para organizar el proceso de Consultoría Aplicada se precisa información muy sencilla :

- Saber el colectivo sobre el que se quiere intervenir para que se produzca el cambio (la transformación)
- Especificar con detalle el cambio que queremos alcanzar, la transformación que queremos hacer.

Los cambios no se producen colocando instrumentos. No se produce un cambio colocando un nuevo programa, implantando un nuevo proceso ni poniendo o quitando estructuras o recursos.

Son las personas -con influencia sobre los resultados- que forman parte de la organización las que hacen la transición hacia el cambio con nuevos aprendizajes en la forma de: dirigir, organizar, planificar y gestionar. Es un proceso de aprendizaje individual y colectivo.



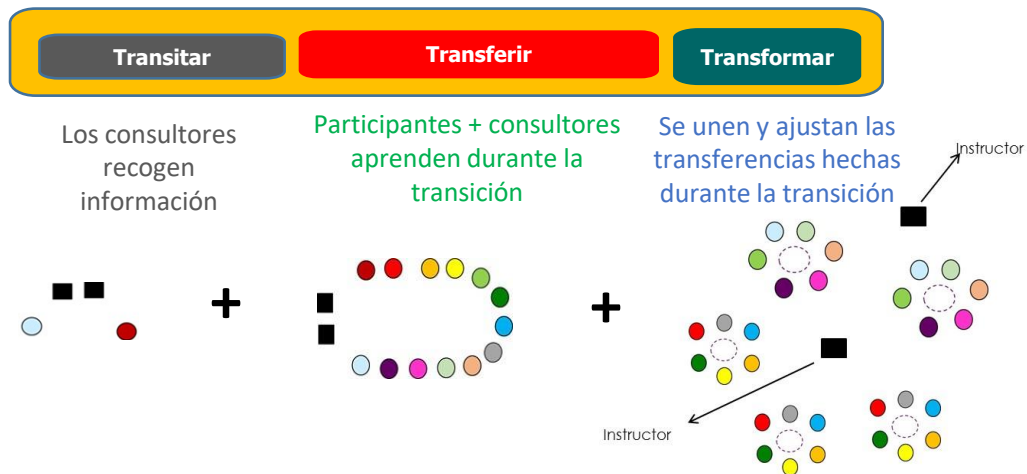
En un proceso de cambio, el 95% es recogida de información y el 5% es cambio.

3. Por qué hacer Consultoría Aplicada

Quienes lideran el cambio se hacen independientes de los consultores porque ellos mismos aprenden. La Consultoría Aplicada persigue un propósito vinculado a objetivos reales y conectado a una necesidad.



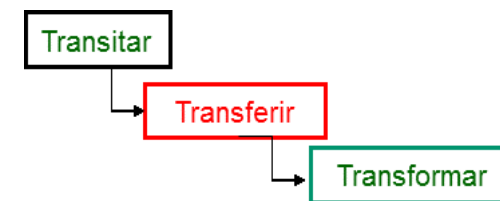
Barra Temporal de un Proceso de Consultoría Aplicada.



Abordamos en términos de aprendizaje la parte humanista y científica del proceso de **aprender, describiendo** lo que la persona y/o el grupo de personas hace, en relación a lo que persigue, y en función de lo que sabe.

En un proceso de cambio, las dimensiones visibles (*logo, imagen, oficinas, materiales, etc.*) fascinan. Las dimensiones abstractas y subjetivas (*¿qué va a pasar ahora?, ideas, temores, etc.*) son las que limitan o favorecen el cambio.

Estas dimensiones están afectadas por una influencia individual y otra grupal. Deben contemplarse ambas perspectivas y el contexto en el que operan.

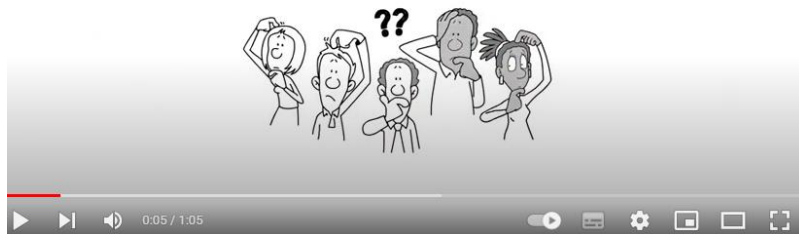


Cambio es lo que ocurre al final de un proceso no antes y consta de 3 etapas.



En algunas organizaciones hay preferencia por dar explicaciones, en vez de hacer cambios.

consideraciones para hacer posible un cambio de cultura.



Un [video](#) de 70 segundos para verlo desde otra perspectiva.


**MENTES
FLEXIBLES**
inteligencia racional.

Llámanos 647864335 o escribe mgarcia@mentesflexibles.com