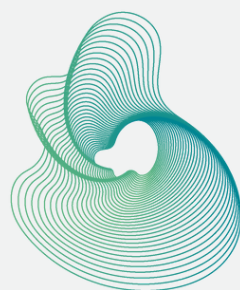




GESTIÓN DEL CAMBIO



traza
STUDIO SOCIAL



NUESTRO PUNTO DE PARTIDA

En América Latina la gestión del cambio ya no es una agenda, sino una necesidad. En 2024, el compromiso global de los colaboradores cayó al 21% y los gerentes fueron quienes más se desplomaron (Gallup, 2024). Mientras tanto, el bienestar interno también acusa recibo: apenas 33% declara sentirse bien (Gallup, 2024). La energía que sostiene el cambio se está agotando. Los indicadores de ejecución confirman la brecha entre intención y resultado. Solo el 53% de los proyectos llega a tiempo y, por bajo desempeño, las organizaciones pierden hasta el 32% de su presupuesto (PMI Global, 2024). Mientras que sólo el 21% de los proyectos se gestionan con enfoque ágil y un 14% de modo híbrido (PMI Global, 2024).

En la región, solo el 61% de los países tiene intervenciones conductuales documentadas; hay una brecha de adopción de hasta 39% (BID, 2024). Esto es el punto ciego de muchos planes de cambio: intentamos mover procesos sin mover hábitos, incentivos y narrativas. En ese sentido, la gestión del cambio deja de ser un proyecto y se vuelve cultura.

*El servicio de **Gestión del Cambio** de TRAZA Studio ayuda a equipos, organizaciones y gobiernos locales, a adoptar nuevas formas de trabajar (procesos, herramientas, reglas) de manera orgánica (con menor fricción interna), y con resultados visibles rápidamente. Combinamos tres pilares: gobernanza horizontal: roles, decisiones y reglas mínimas viables que ordenan el juego; agilidad práctica: trabajo por iteraciones cortas, foco en valor y aprendizaje validado; diseño conductual: comportamientos que facilitan hacer lo nuevo.*

ESTRUCTURA METODOLÓGICA

Fase 1 — Diagnóstico sistémico

Qué hacemos: Identificamos el problema real y su alcance: quiénes se ven afectados, qué comportamientos necesitamos que cambien, qué resultados de negocio o valor público buscamos y cómo mediremos el progreso. Mapeamos actores, cuellos de botella, reglas formales e informales y paradigmas (seguridad psicológica, colaboración, velocidad de decisión). Cerramos esta fase con un reto para el cambio claro, objetivos priorizados y una línea de base de adopción.

Qué logramos: claridad sobre dónde empujar (puntos palanca) y qué comportamientos se esperan por rol.

Fase 2 — Alineación y patrocinio

Qué hacemos: Ordenamos la toma de decisiones: quién decide, con qué criterios, cada cuánto se revisa el avance y cómo se resuelven escalamientos. Acordamos el rol del patrocinador (qué mensajes dará, qué obstáculos removerá, qué métricas seguirá) y establecemos las reglas mínimas de coordinación del equipo (rituales, agendas, responsables).

Qué logramos: los líderes se vuelven visibles y predecibles (patrocinio en agenda), reduciendo resistencia.

Fase 3 — Diseño conductual de la adopción

Qué hacemos: Traducimos la estrategia a comportamientos concretos por rol. Reducimos fricciones (pasos innecesarios, mensajes confusos, procesos que compiten entre sí) y diseñamos empujes que hagan más fácil hacer lo correcto: mensajes simples, señales en el flujo de trabajo, incentivos alineados y formación “justo a tiempo”.

Qué logramos: la gente sabe qué hacer, por qué y cómo; bajamos la carga cognitiva del cambio.

Fase 4 — Laboratorio de cambio

Qué hacemos: Antes de seguir, probamos en contexto real. Definimos hipótesis, criterios de éxito, muestra y duración del piloto. Documentamos lo que esperamos que ocurra y qué decidir según los resultados (ajustar, pivotar, seguir). Recogemos evidencia de uso, percepción de los usuarios y efectos sobre tiempos, calidad y costos.

Qué logramos: aprendemos barato y decidimos pivotar/perseverar con evidencia.

Fase 5 — Ejecución ágil y soporte a líderes

Qué hacemos: Instalamos ciclos cortos de trabajo con objetivos claros, responsables y visibilidad del avance. Priorizamos según impacto, gestionamos dependencias y bloqueos, y damos soporte a mandos medios para que el cambio entre en la rutina. Cerramos cada ciclo con aprendizajes y ajustes.

Qué logramos: ritmo, foco y entrega continua; los líderes aprenden a pedir por valor y no por tareas.

Fase 6 — Gobierno y escalamiento

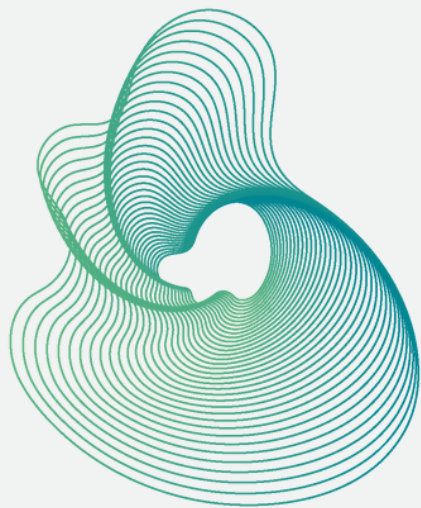
Qué hacemos: Hacemos visibles los avances y las historias de éxito, corregimos desvíos y definimos qué se estandariza. Preparamos a la organización para sostener el cambio sin consultores: manuales simples, criterios de decisión y formación de referentes internos.

Qué logramos: del “proyecto” al sistema de cambio; continuidad post-implementación..

KIT DE HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍAS

Es un marco de referencia que estandariza buenas prácticas para convertir la estrategia en ejecución medible.

	Herramienta	Para qué la usamos	Cuándo aplicarla
Sistémico	Mapa 5R + Puntos palanca	Ver el sistema y dónde intervenir	Fase 1
Complejidad	Matriz Stacey + Polaridades	Definir tácticas según incertidumbre	Fases 1–2
Descubrimiento	Teoría U (entrevistas)	Escucha profunda y validación de reto	Fase 1
Priorización	Impacto-Esfuerzo	Enfocar quick wins	Fase 4
Diseño conductual	Mapa 5R + Puntos palanca	Ver el sistema y dónde intervenir	Fase 3
Prototipado	Matriz Stacey + Polaridades	Definir tácticas según incertidumbre	Fase 4
Agilidad	Teoría U (entrevistas)	Escucha profunda y validación de reto	Fase 5
Desempeño	Impacto-Esfuerzo	Enfocar quick wins	Fase 6
Gobierno	RACI + Holocracia ligera	Decidir rápido sin perder control	Fases 2–6



traza
STUDIO SOCIAL

www.trazastudio.org

info@trazastudio.org