



Erasmus Hernández imparte conferencia en **UDEM**

El 3 de noviembre, **Erasmus Hernández**, **Director de Estrategia de Tecnología de Sintec Consulting**, estuvo en conferencia en la escuela de Desarrollo Organizacional de la UDEM en el programa **“Café con Patricia Nuñez”** en donde platicó acerca de los verdaderos retos de la implementación de cambio en las empresas.

Esta es la segunda vez que Erasmus participa en estas charlas donde Patricia Nuñez, Directora de los programas de posgrado en Desarrollo Organizacional de la UDEM, “comparte un café” con expertos y profesionales de Change Management y Desarrollo Organizacional.

En esta ocasión, Erasmus platicó acerca de uno de los retos más relevantes y también uno de los menos observados y atendidos cuando se planea llevar a cabo un proyecto transformacional en una organización. “Quienes abordan estos proyectos invariablemente encontrarán resistencias basadas en paradigmas y rasgos de la cultura organizacional que afecten y limiten el avance” comentó Erasmus.

Recalcó que crear las condiciones para que una organización responda de forma ágil a los cambios que la época demanda, no es una tarea sencilla, pero tampoco es imposible. “En tu empresa debes conocer a tu audiencia para ‘tocar el ritmo’ correcto, por así decirlo, y lograr que una organización se sienta cómoda ‘bailando’ al nuevo ritmo” explicó Erasmus de manera metafórica; quien cuenta con una Maestría en Desarrollo Organizacional por parte de la UDEM.

Erasmus explicó que la tarea no es nada fácil, y referenció a Daniel Kahneman, premio Nobel de economía y autor del best seller “Thinking fast and slow” que en su obra, menciona los motivos por lo que se vuelve tan complejo el cambio: “Hay un sesgo natural para reforzar lo que creemos de una manera casi irracional o por defecto, llamado sesgo confirmatorio. Una vez que las personas hemos desarrollado una escala de valores y una creencia específica, tendemos a nutrinos de información



“En tu empresa debes conocer a tu audiencia para ‘tocar el ritmo’ correcto, por así decirlo, y lograr que una organización se sienta cómoda ‘bailando’ al nuevo ritmo”
Erasmus Hernández



que la reafirme y la justifique, es decir, no somos capaces de robustecer nuestro argumento a través de la búsqueda de contraargumentos que enriquezcan o reemplacen lo que ya creemos”.

Además, tomando en cuenta el trabajo de Dan Ariely, Erasmus mencionó que el instinto de las personas no es el sopesar hechos y datos para tomar decisiones, sino que el primer instinto es la corazonada que se siente al momento de acercarse a una situación específica.

Para poder salir adelante en estas situaciones, Erasmus Hernández propone implementar metodologías de Change Management y Desarrollo Organizacional. Específicamente mencionó una de Kurt Lewin que consiste en tres sencillos pasos, **1. Descongelar, 2. Cambiar y 3. Volver a congelar para que el cambio perdure.**

Concluyó que es un gran reto para las empresas saber cómo llegar a ese “ritmo” que mueva a la organización hacia la dirección deseada. Para ello, el camino correcto es el diagnóstico de la situación en la que se encuentra para después componer ese “ritmo pegajoso y gregario que hace que hasta el más renuente deje su silla y participe en el baile del cambio planeado”.