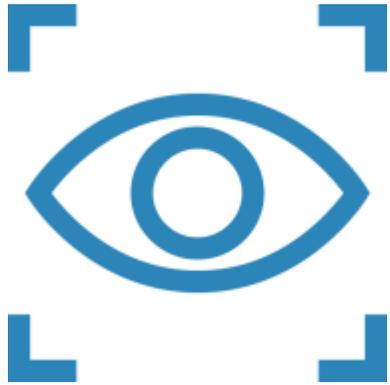


EITI territorial

Liderazgo ante el cambio

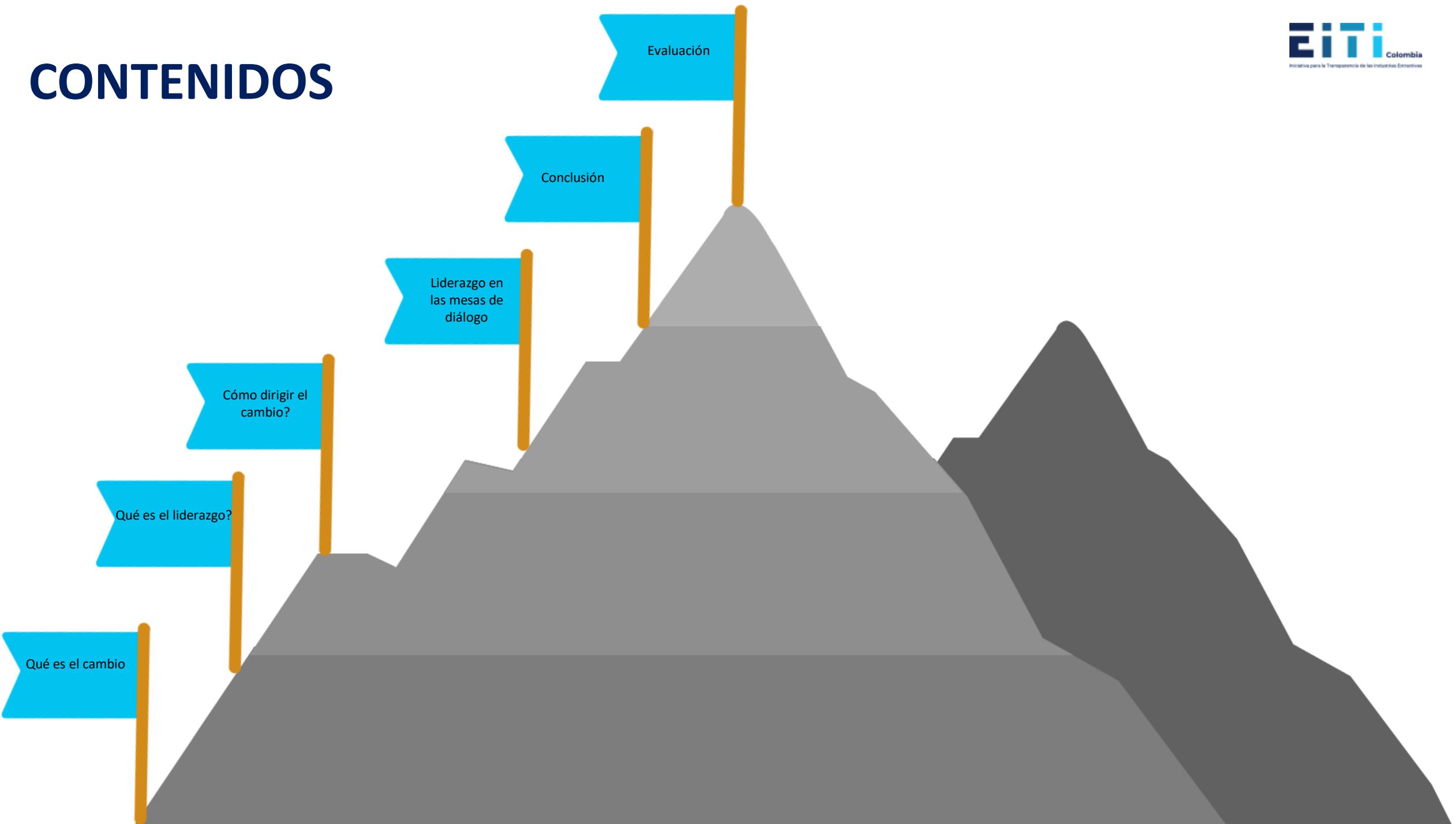
→ Módulo: Liderazgo para el cambio social

Objetivo General



Brindar a los participantes herramientas que permitan adquirir habilidades y conocimientos frente al liderazgo ante el cambio y cómo ponerlo en práctica en los espacios de trabajo.

CONTENIDOS





¿Qué es el
cambio?



¿Qué es el
cambio?

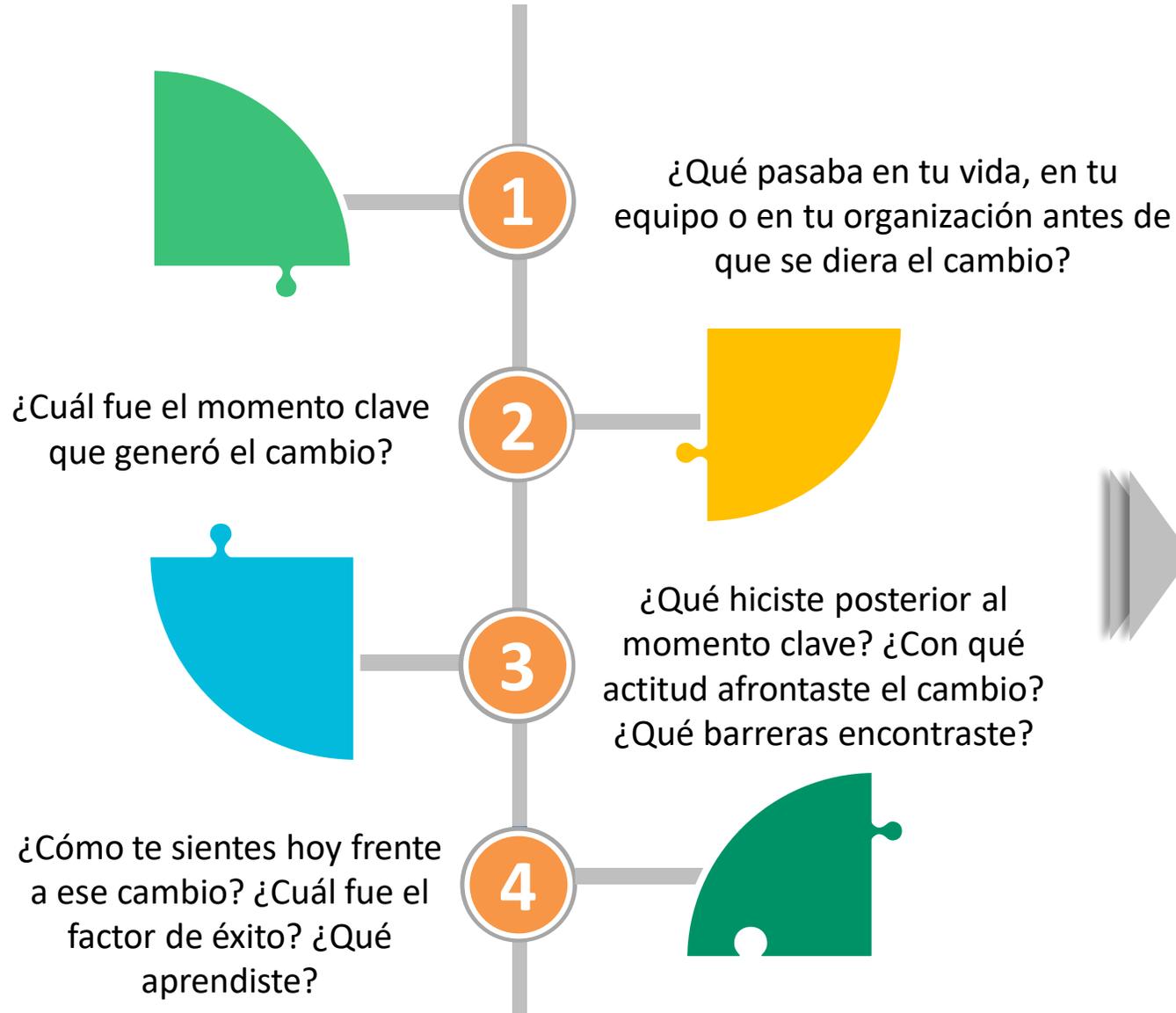
¿Qué es el cambio?



Cambio es un término que deriva del verbo cambiar, que a su vez surgió del latín *cambium*, que significa “acción o efecto de cambiar”.

Resultado de una estrategia de trabajo conjunto que se vale de una serie de métodos para facilitar la consecución de un objetivo

Proceso del cambio



Tipos de cambio



El **cambio personal** es una acción consciente y voluntaria de la persona para mejorar su estado de vida y potenciar su desarrollo. De esta manera queremos significar el esfuerzo de mejora personal o de superación personal.

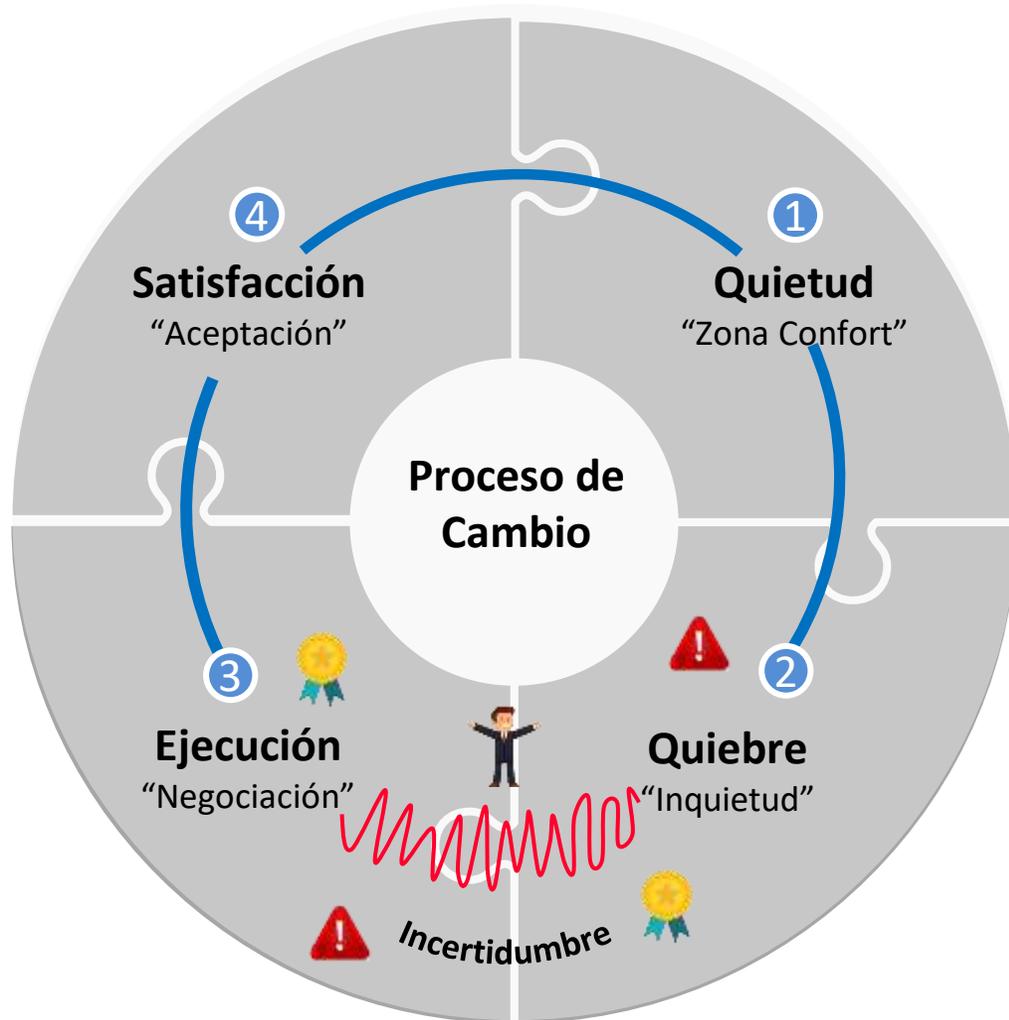
El **cambio social** indica una modificación en la estructura de una sociedad en relación a sus normas, valores, relaciones, políticas o formas de gobierno. El cambio social puede presentarse tanto como un proceso social, como una tendencia social o como una modificación coyuntural estructural.



Gestión del cambio



Ciclo del proceso de cambio

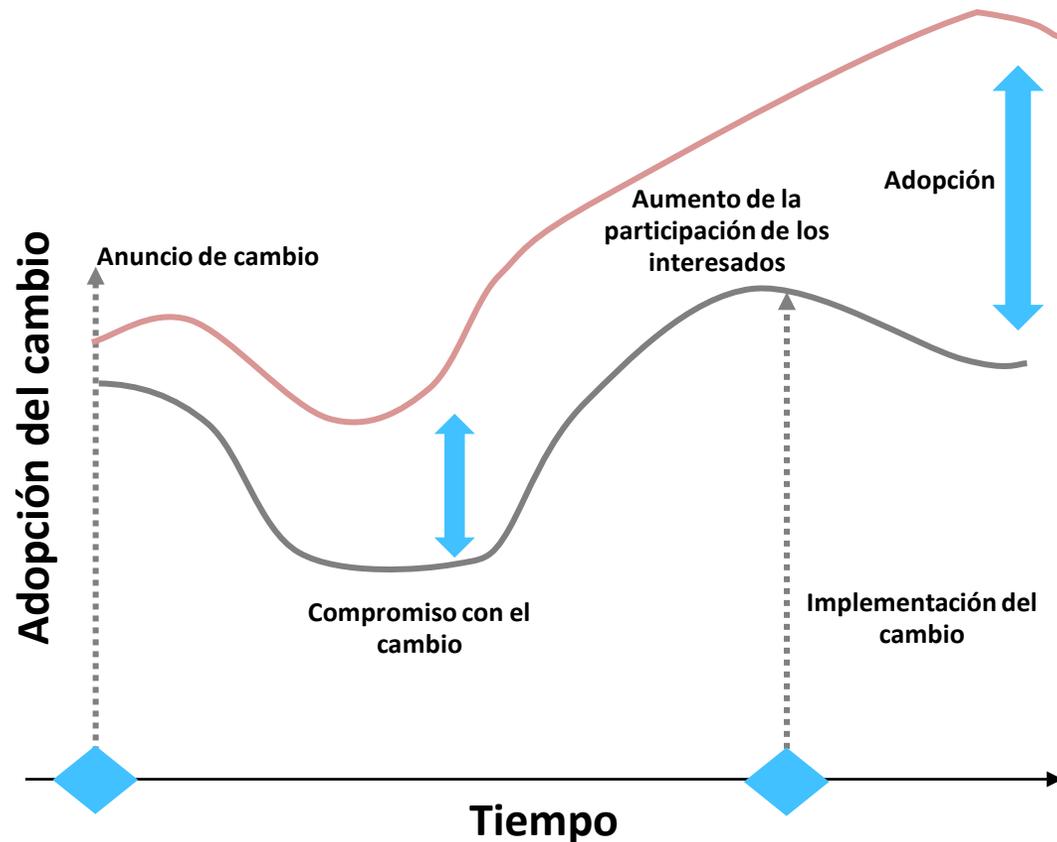


⚠ Barreras: brechas que tratan de impedir que el cambio se realice. (Ejemplo: Impedimentos en la comunicación, falta de claridad, temor, desánimo).

🏆 Factores de éxito: creatividad, flexibilidad, sentido de eficiencia y actitud individual frente a lo nuevo (Ejemplo: Tenacidad, trabajo en equipo, perseverancia).

👤 Líderes de cambio: personas que interactúan en el proceso, brindan apoyo o hacen acompañamiento (Ejemplo: consultores, directivos, familia, amigos).

Cómo reaccionamos ante el cambio



Resistencia al cambio

- 1.-**Confusión:** Cuando este se hace presente resulta dificultoso la visualización del cambio y de sus consecuencias.
- 2.-**Critica inmediata:** Ante la simple sugerencia de cualquier cambio se demuestra una negación hacia la misma, sin importar la propuesta.
- 3.-**Negación:** Existe una negación a ver o a aceptar que las cosas son diferentes.
- 4.-**Hipocresía:** Demostración de conformismo hacia el cambio cuando en realidad interiormente se está en desacuerdo.
- 5.-**Sabotaje:** Acciones tomadas para inhibir o matar al cambio.
- 6.-**Fácil acuerdo:** Existe un acuerdo sin demasiada resistencia sobre el cambio aunque no hay compromiso en dicho acuerdo.
- 7.-**Desviación o distracción:** Se evade el cambio en si, pensando que tal vez de esa forma sea olvidado.
- 8.-**Silencio:** No permite que el individuo promueva nuevos métodos de trabajo o de organización. La transición resulta ser siempre difícil.

Actividad

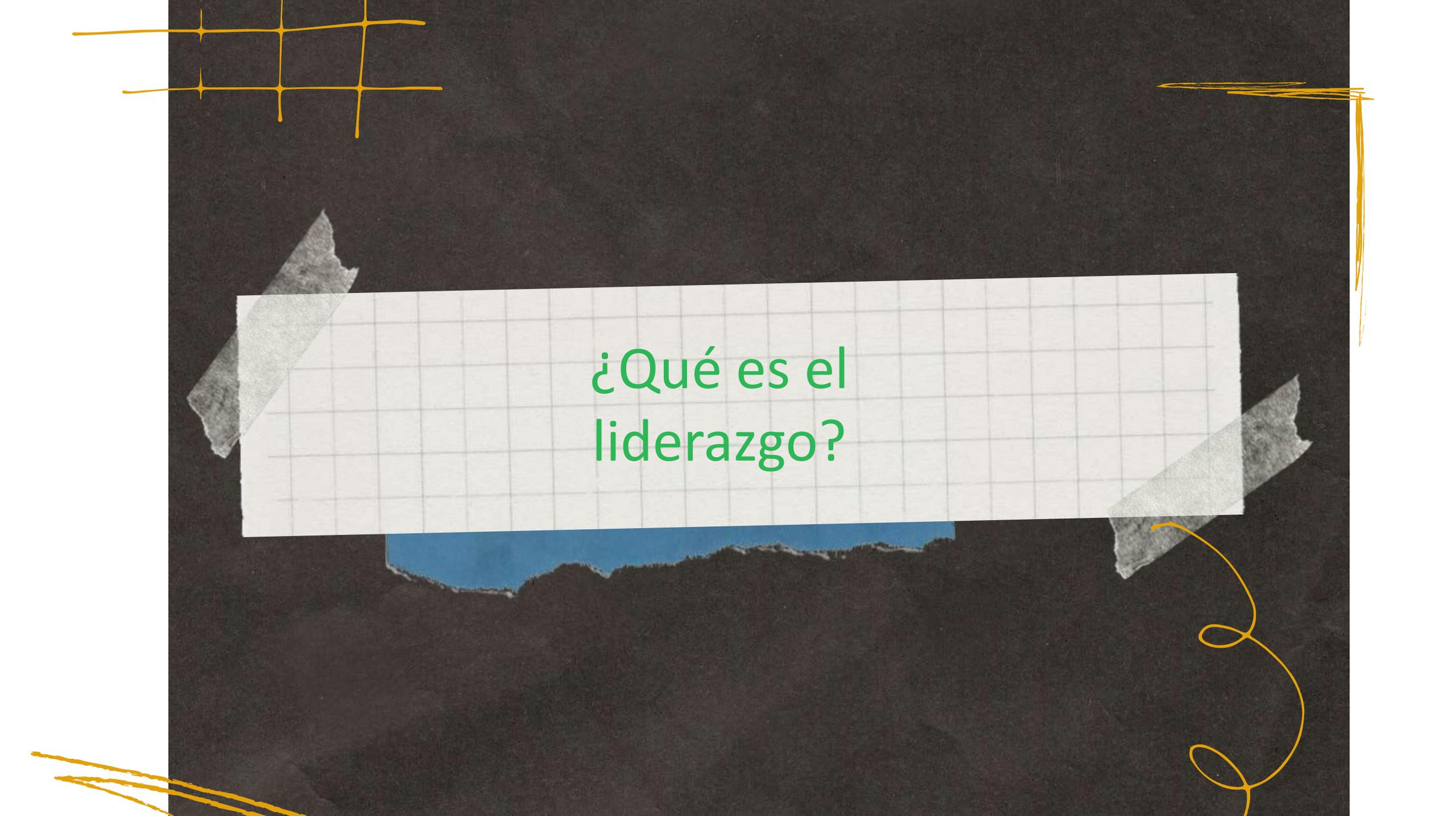


Identifique:

Un cambio de acuerdo al plan de acción que considere podría presentar mayor resistencia en el territorio



¿Qué es el
liderazgo?



¿Qué es el
liderazgo?

¿Qué es el liderazgo?



“Capacidad de influir sobre la gente para que trabaje voluntariamente con entusiasmo en la consecución de objetivos en pro del bien común”



Paradoja: no se sigue a la persona, sino a la idea (fin)



Clave del liderazgo: confianza en la persona (medio)



El liderazgo complementa a la gestión, no la sustituye

Competencias de un líder de cambio



Acoger la disrupción: Navegar por la disrupción del negocio con resiliencia y saber cuándo ser líder



Inspiración: Pintar una visión convincente del futuro e involucrar a los equipos en ella



Pensamiento de 360 grados: Pensar de forma holística y tomar decisiones integradas



Conectar culturalmente: Estar al tanto de los cambios y adoptar la inclusión

Acoger la disrupción

Navegar por la disrupción del negocio con resiliencia y saber cuándo ser líder

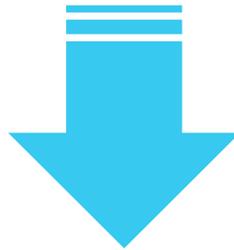


La Casita de Vanistendael: Es un modelo flexible, facilita la comunicación y permite introducir cambios y mejoras durante el proceso para adaptarlo de la mejor manera a cada persona.



Inspiración

Pintar una visión convincente del futuro e involucrar al equipo en ella



Canvas de diseño de cultura:

Ayuda a crear un 'plano' de la cultura organizacional para poner en palabras qué es lo que la organización representa, facilitar alineamiento y descubrir áreas de desarrollo.

CANVAS DE DISEÑO DE CULTURA

Nombre del equipo: Fecha:

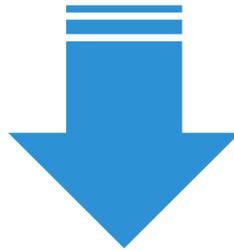
Diseña una cultura que te impulse hacia el futuro.

TOMA DE DECISIONES ¿Cómo tomaremos las decisiones? ¿Qué métodos usamos para tomar decisiones?	PRIORIDADES Selecciona las tres prioridades estratégicas más importantes utilizando las técnicas de alineación.	RITUALES ¿Cuáles son nuestros pasatiempos favoritos de equipo, gestión y relación personal?
REUNIONES ¿Cómo nos reunimos y colaboramos?	PROPOSITO ¿Por qué existimos? VALORES ¿Qué defendemos?	FEED-BACK ¿Cómo nos ayudamos a crecer?
NORMAS Y REGLAS ¿Cómo podemos asegurar los comportamientos esperados sin obstaculizar la autonomía?	COMPORTAMIENTOS ¿Qué nos inspira? ¿Qué nos comprometerá?	SEGURIDAD PSICOLÓGICA ¿Cómo promovemos el diálogo que importa? ¿Cómo promovemos la participación y la transparencia sobre el pensamiento del grupo y el liderazgo?

© BRAINS LIBERATIONIST

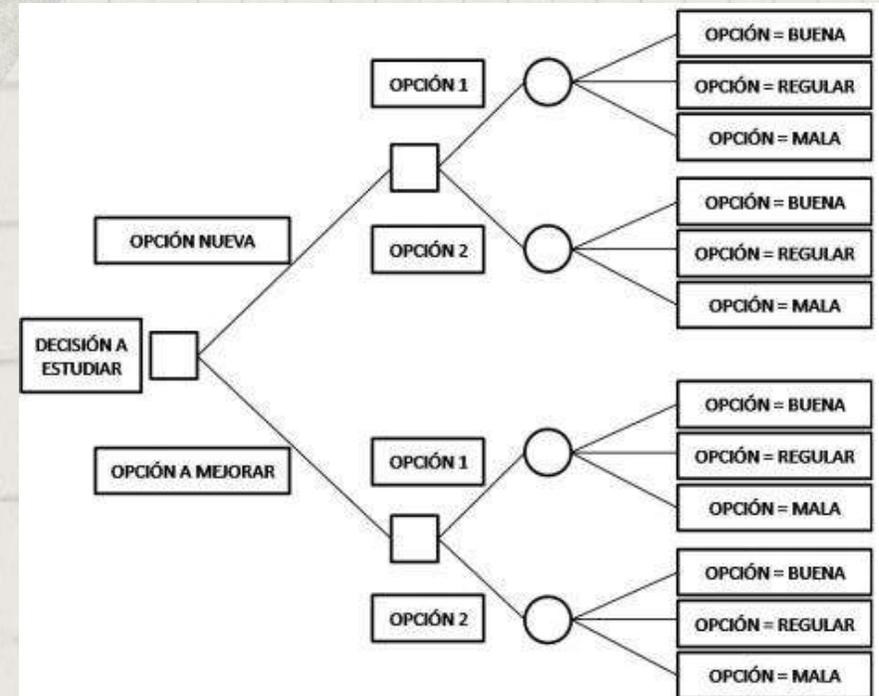
Pensamiento de 360 grados

Pensar de forma holística y tomar decisiones integradas



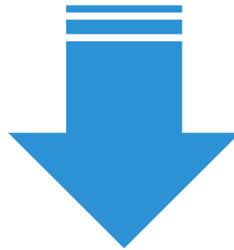
Pensamiento 360:

El árbol de decisiones es un mapa en el cual se muestran los posibles resultados que se podrán dar según las decisiones que se tomen. El objetivo del árbol de decisiones es poder comparar diferentes alternativas ante una acción.



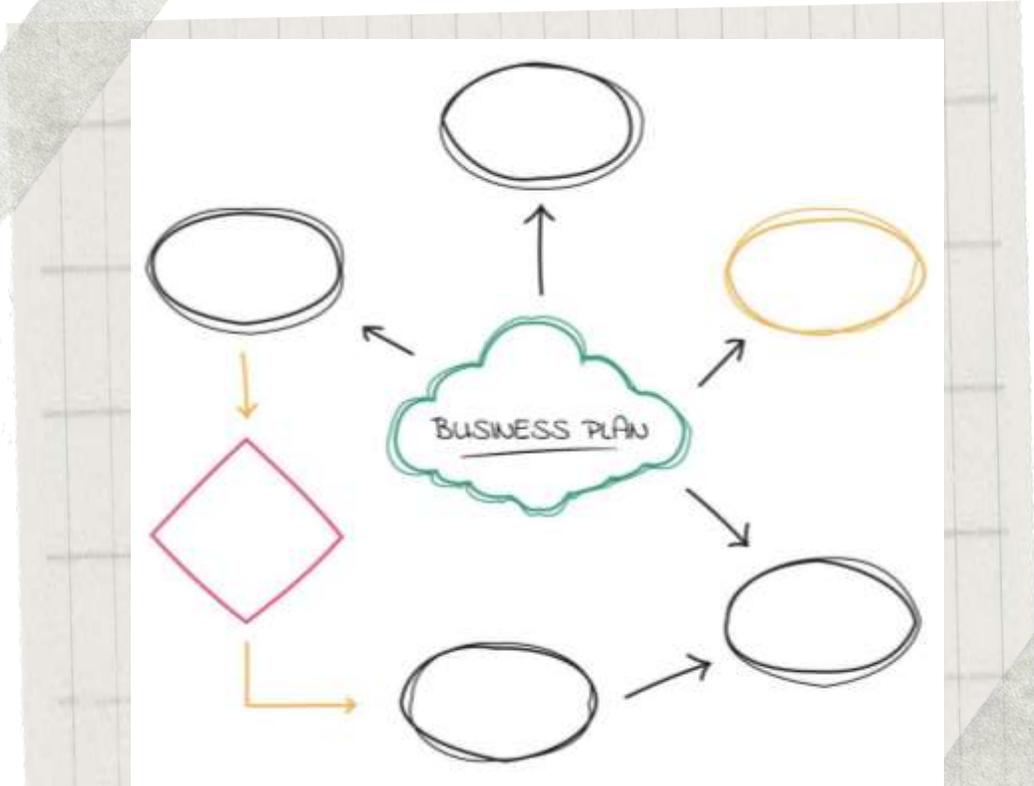
Conectar culturalmente

Estar al tanto de los cambios y adoptar la inclusión



El mapa de conexiones:

El objetivo de esta herramienta es que por medio de un trabajo conjunto entre el líder y su equipo se identifiquen conexiones que faciliten relaciones interdisciplinarias que permitan el desarrollo cultural.



Actividad

Objetivo: Autoevaluar las capacidades como líder ante el cambio



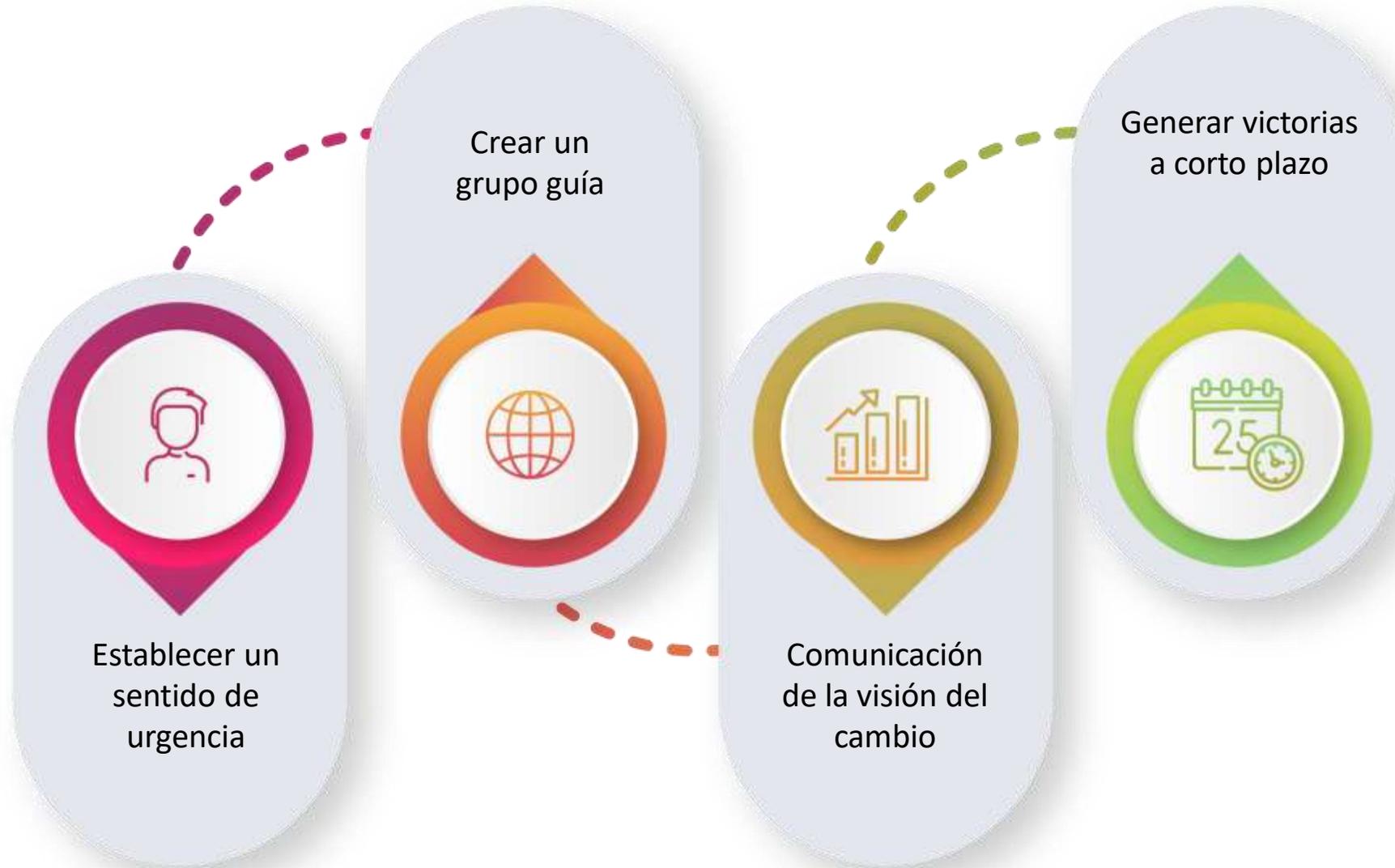
Realiza el diagnóstico:

¿Cómo están tus competencias de liderazgo ante el cambio?



¿Cómo dirigir el cambio?

¿Cómo dirigir el cambio?



Establecer un sentimiento de urgencia

Se evalúan las circunstancias, identificando los puntos de mejora, los aparentes problemas o las oportunidades clave en las que podemos tomar acción.



Herramienta: 5 porqués

El objetivo final de los 5 Porqués es determinar la causa raíz de un defecto o problema.

Consiste en examinar cualquier problema y realizar la pregunta: “¿Por qué?” La respuesta al primer “¿por qué?” va a generar un “porqué” y un nuevo ¿por qué?, la respuesta al segundo “¿por qué?” te pedirá otro y así sucesivamente.

Creación de un grupo de liderazgo

La identificación de los funcionarios y gestores que pueden servir como agentes del cambio es un factor fundamental, estas personas se pueden elegir no sólo por el cargo que ocupan, sino también por su status, experiencia en el tema. En la práctica, pueden influenciar a las personas de su círculo durante el proceso de cambio y ayudar a eliminar problemas antes de que salga a la superficie.



Herramienta: metodología para la conformación de un equipo de agentes de cambio

El objetivo de esta herramienta es identificar los funcionarios y gestores que puedan hacer parte de un equipo de agentes de cambio.

Creación de un grupo de liderazgo

Construir el plan de acción para el equipo

Identificar el propósito del equipo



Confirmar la estructura, roles y responsabilidades de los agentes

Identificar los integrantes del equipo



$$\text{Agente de cambio} = \frac{(\text{Actitud}) + \text{Herramientas}}{\text{Conocimiento}}$$

Comunicar la visión del cambio

El proceso de gestión de cambios probablemente dividirá la atención del equipo con muchas otras cuestiones prioritarias en la organización. Por eso, es fundamental dirigir los esfuerzos para que la visión del cambio se comunique debidamente a las diferentes audiencias para garantizar que todas las personas de la empresa sean conscientes de dicho cambio.



Herramienta: Rosa de los vientos

El objetivo de esta herramienta es identificar de qué manera le estoy comunicando a las audiencias la información determinando los canales, el qué y el cuándo de cada mensaje que se transmite.

Comunicar la visión del cambio

Utilice todos los vehículos posibles..... asegurese de que el interlocutor entendió

Qué: _____
Cuando: _____

Intranet

Qué: _____
Cuando: _____

conversaciones Cartelera Qué: _____
Cuando: _____

Reuniones diarias Email Qué: _____
Cuando: _____

Qué: _____
Cuando: _____

Slag Chat grupal Qué: _____
Cuando: _____

Reuniones Qué: _____
Cuando: _____



Generar victorias al corto plazo

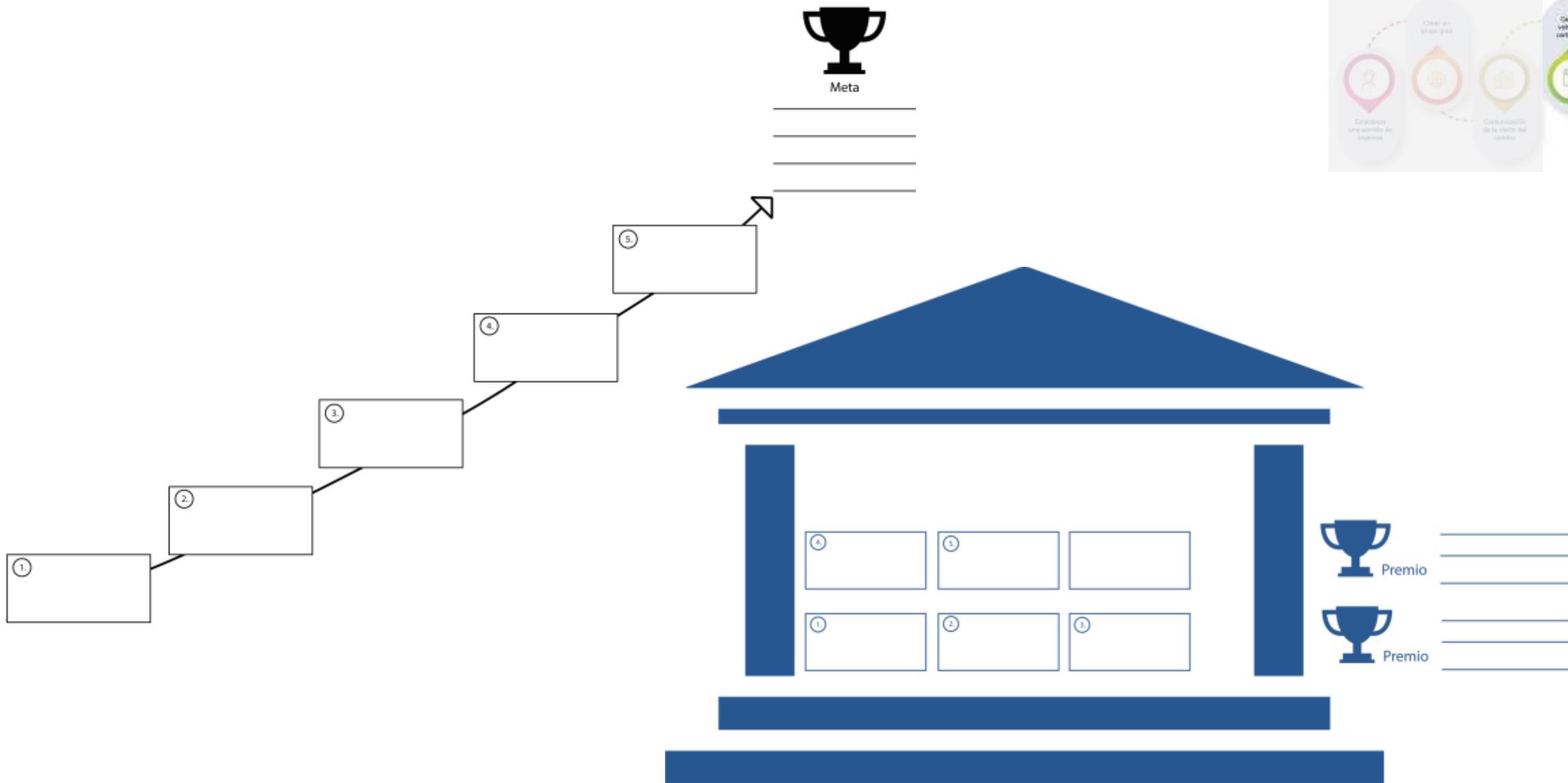
Las personas se sienten más motivadas cuando perciben algún progreso en las actividades que se ejecutan, de esta forma, otro importante paso es la creación de metas e incentivos, a corto plazo, con el objetivo de conmemorar los objetivos alcanzados y dar recompensas para aquellos que actúen en favor del cambio.



Herramienta: Templo de las victorias

El objetivo de esta herramienta es definir metas alcanzables a corto plazo que motiven a las personas a ejecutar diferentes tareas en torno al cambio.

Generar victorias al corto plazo





qué es lo que ves?



Liderazgo en las mesas de diálogo

Actividad

Objetivo: Ejemplificar el liderazgo en las mesas de diálogo



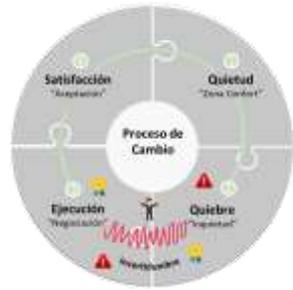
Dirigir el cambio en una mesa de diálogo:

1. Escoge una temática que consideres requiera un cambio en el territorio.
2. Escoge una de las fases del proceso para dirigir el cambio:
 1. Establecer una sentido de urgencia
 2. Crear un grupo guía
 3. Comunicación de la visión del cambio
 4. Generar victorias a corto plazo
3. En un papel desarrollar la herramienta expuesta en dicha fase sobre el cambio que consideras se requiere en el territorio:
 1. 5 porqués
 2. Metodología para la conformación de un equipo de agentes de cambio
 3. Rosa de los vientos
 4. Templo de las victorias. Se debe trabajar sobre el cambio que afronta una mesa de diálogo.



Conclusión

¿Qué aprendimos?



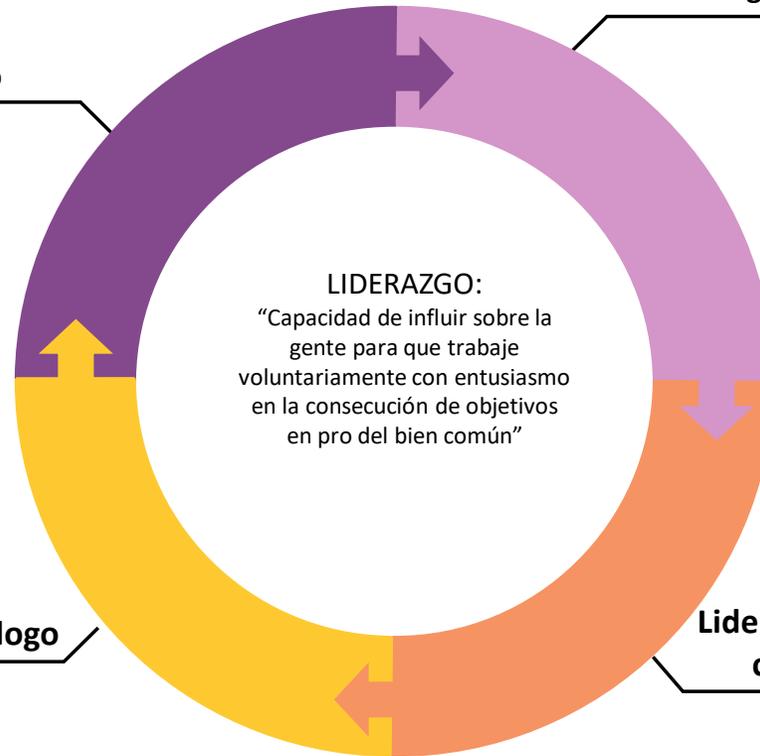
Definición del cambio



Cambio



El proceso del cambio y cómo reaccionar ante él

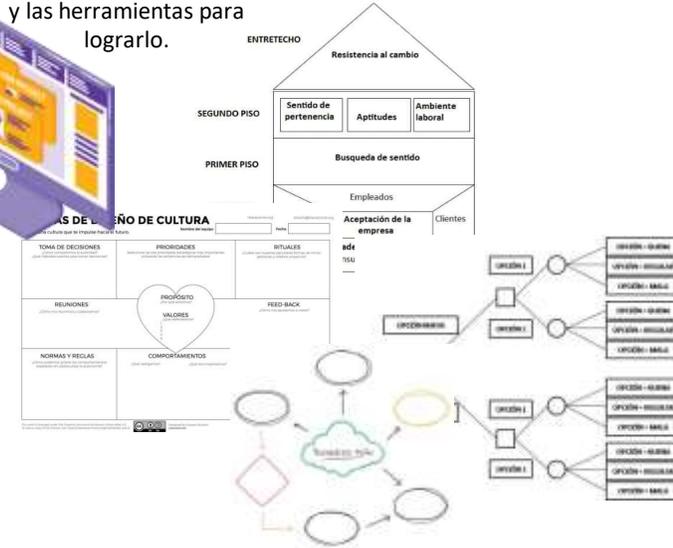


Definir el liderazgo



Liderazgo

Las competencias de un buen líder ante el cambio y las herramientas para lograrlo.



Dirigir el cambio

Liderazgo en las mesas de diálogo



Mesas de diálogo

Dirigir el cambio en las mesas de diálogo

Liderazgo en el cambio



Proceso para dirigir o liderar el cambio





Evaluación



Preguntas Quiz

1. ¿Cuáles son los pasos del ciclo del proceso de cambio?
 - a. Satisfacción, quietud, quiebre y ejecución
 - b. Satisfacción, desarrollo, solución y mejorar
 - c. Situación actual, diseño, implementación y publicación
2. ¿Qué competencias debería tener un líder del cambio?
 - a. Acoger la disrupción, inspiración, pensamiento 360 y conectar culturalmente
 - b. Pensamiento racional, pensamiento crítico y pensamiento lógico
 - c. Ordenado y trabajo de calidad
3. ¿Cuál es el primer paso para dirigir el cambio?
 - a. Establecer un sentimiento de urgencia
 - b. Crear un grupo guía
 - c. Comunicación de la visión del cambio
4. ¿Cuál es la herramienta: “*Templo de las victorias*”, usada en la técnica: “*Generar victorias al corto plazo*”?
 - a. El objetivo de esta herramienta es definir metas alcanzables a corto plazo que motiven a los miembros de un equipo a ejecutar diferentes tareas en torno al cambio.
 - b. El objetivo de esta herramienta es identificar de que manera le estoy comunicando a mi equipo la información determinando los canales, el que y el cuando de cada mensaje que se transmite.
 - c. El objetivo de esta herramienta es identificar los funcionarios y gestores que puedan hacer parte de un equipo de agentes de cambio.