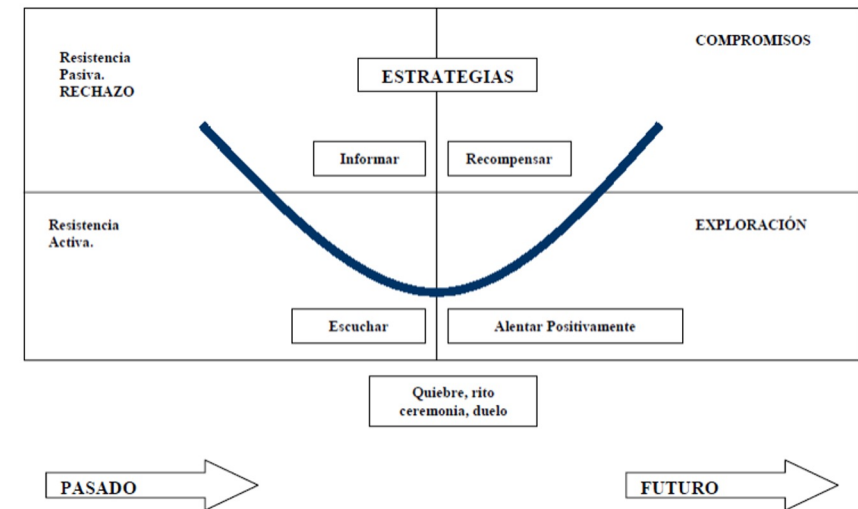


CUARTA SESIÓN

Teorías contemporáneas del liderazgo y Equipos

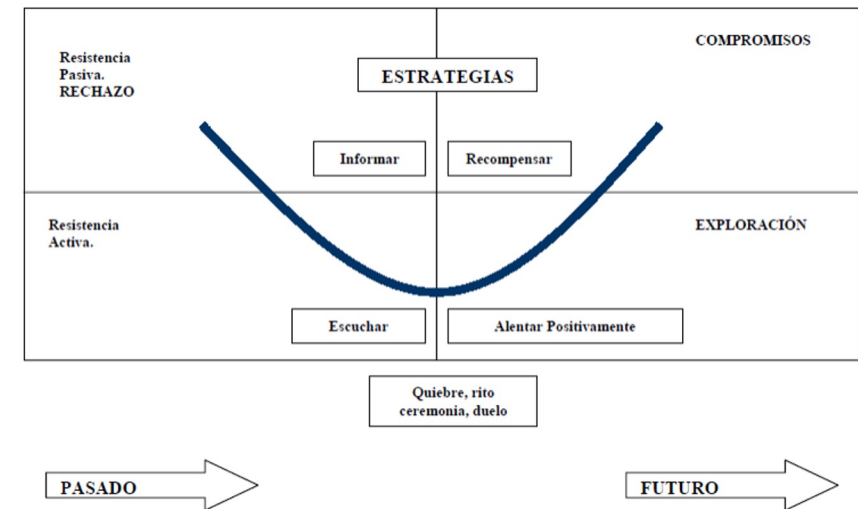


RESISTENCIA AL CAMBIO Y GESTIÓN DEL CAMBIO

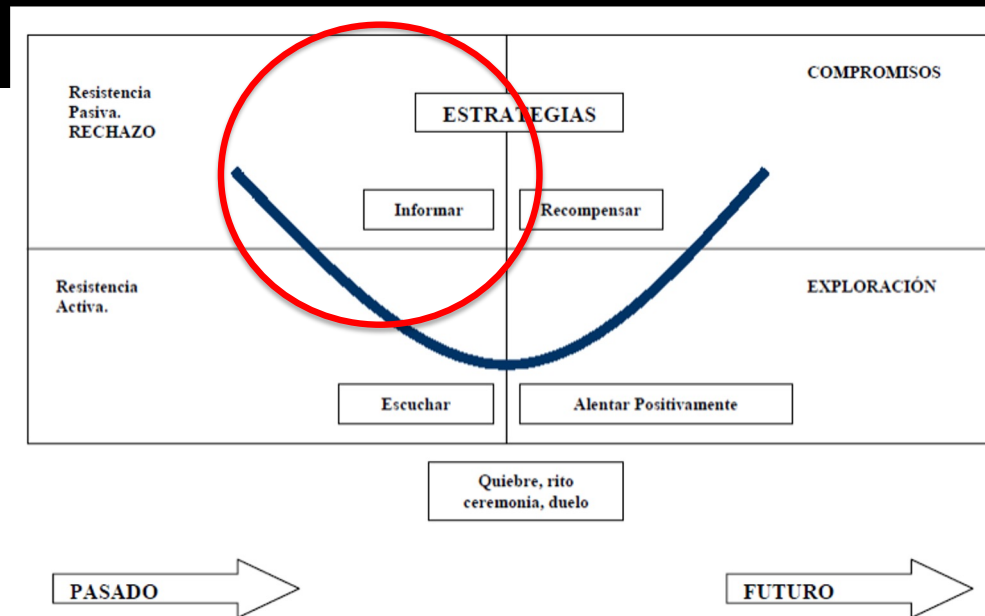




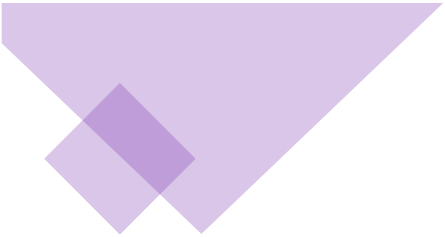
RESISTENCIA AL CAMBIO Y GESTIÓN DEL CAMBIO



RESISTENCIA AL CAMBIO Y GESTIÓN DEL CAMBIO



Modelo expuesto en cátedra de Prof. Carlos Ramírez G.



RESISTENCIA AL CAMBIO Y GESTIÓN DEL CAMBIO

Zona de finalización o duelo

Sensación de que
unos pierden y otros
ganan.

El directivo debe
explicar claramente
en qué consiste el
cambio.
INFORMAR.

Hacia donde se
quiere llegar con el
cambio.

Que dificultades trae
este cambio.

Crear un grupo que
facilite el cambio
(facilitadores).

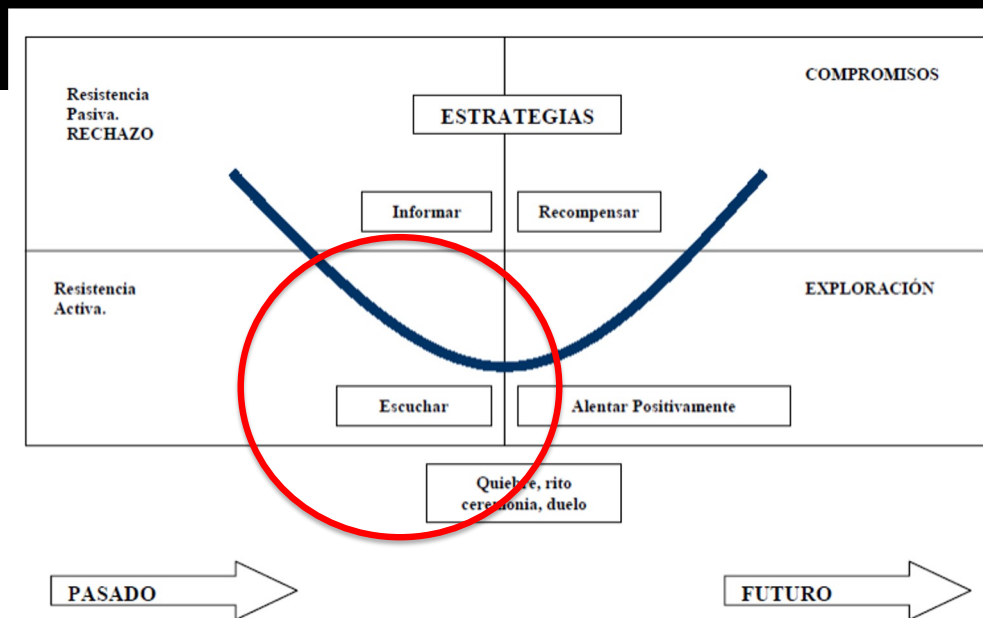
Es inevitable que las
personas crean que
algo pierden.

Informar de lo que
se hizo, lo que se
hace y lo que se
hará.

Nadie es culpable.



RESISTENCIA AL CAMBIO Y GESTIÓN DEL CAMBIO



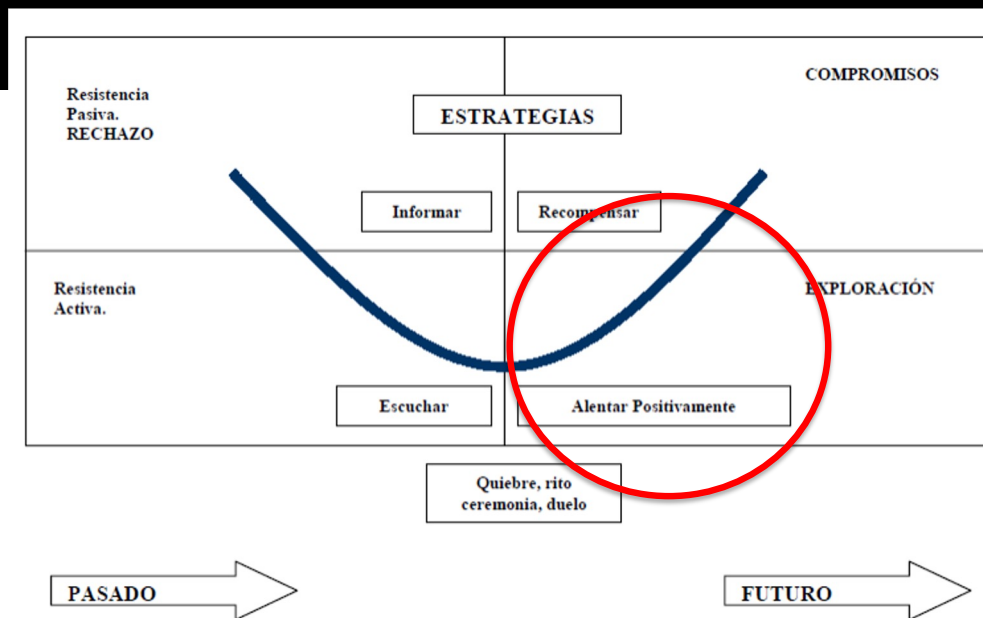
Modelo expuesto en cátedra de Prof. Carlos Ramírez G.

RESISTENCIA AL CAMBIO Y GESTIÓN DEL CAMBIO

Zona Neutral

- Existe incertidumbre en la gente. No saben con quien compartir dudas y temores.
- Hay una sensación de que se está retrocediendo. Se debe ocupar la información precisa.
- El equipo facilitador tiene que apoyar (shock inicial, pasa a una "comprensión de la pérdida).
- Hay una resistencia activa.
- Involucrar a las personas es la clave. Pedir ayuda y sacar feed backs.
- Más dudas, más incertidumbres, más baja producción.

RESISTENCIA AL CAMBIO Y GESTIÓN DEL CAMBIO

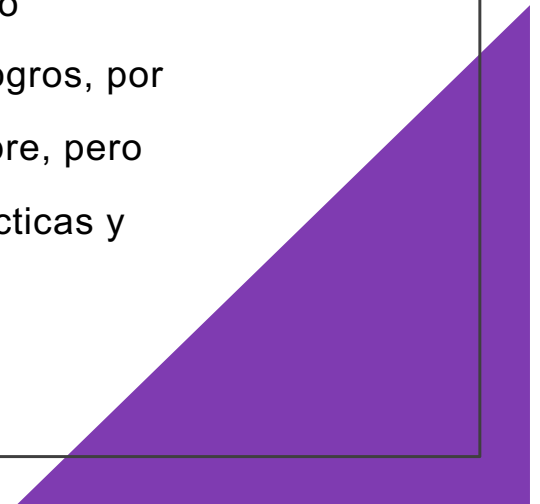


Modelo expuesto en cátedra de Prof. Carlos Ramírez G.

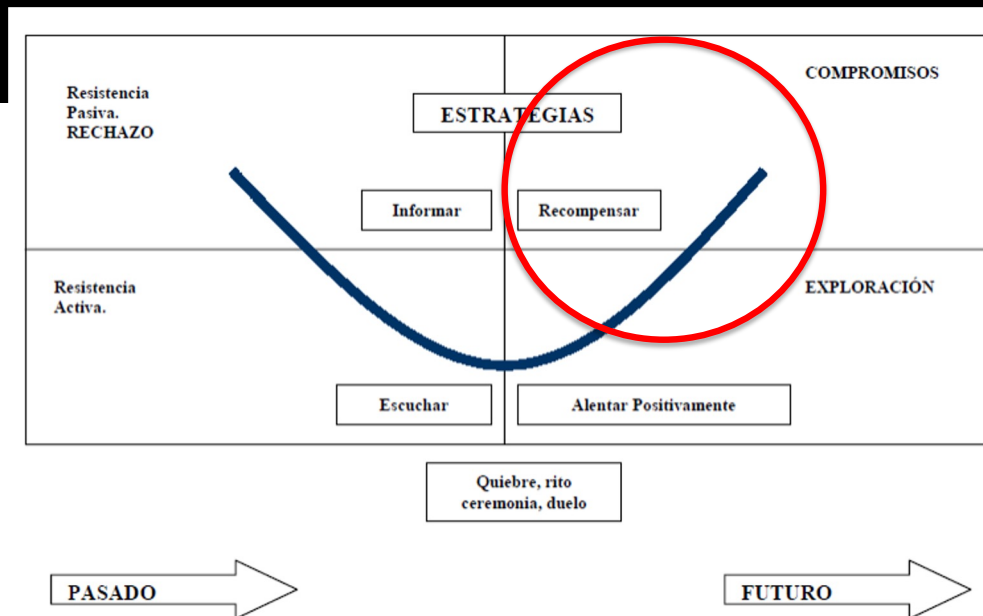
RESISTENCIA AL CAMBIO Y GESTIÓN DEL CAMBIO

Zona de Inicio

- Se comienza a entender lo que se quiere.
- Persisten las dudas.
- No todas las preguntas tienen respuestas.
- Prevalece el sentimiento “estábamos mejor”.
- Se deben mostrar los logros, por pequeños que sean.
- Se debe celebrar siempre, pero con mesura.
- Buscar las mejores prácticas y destacarlas.



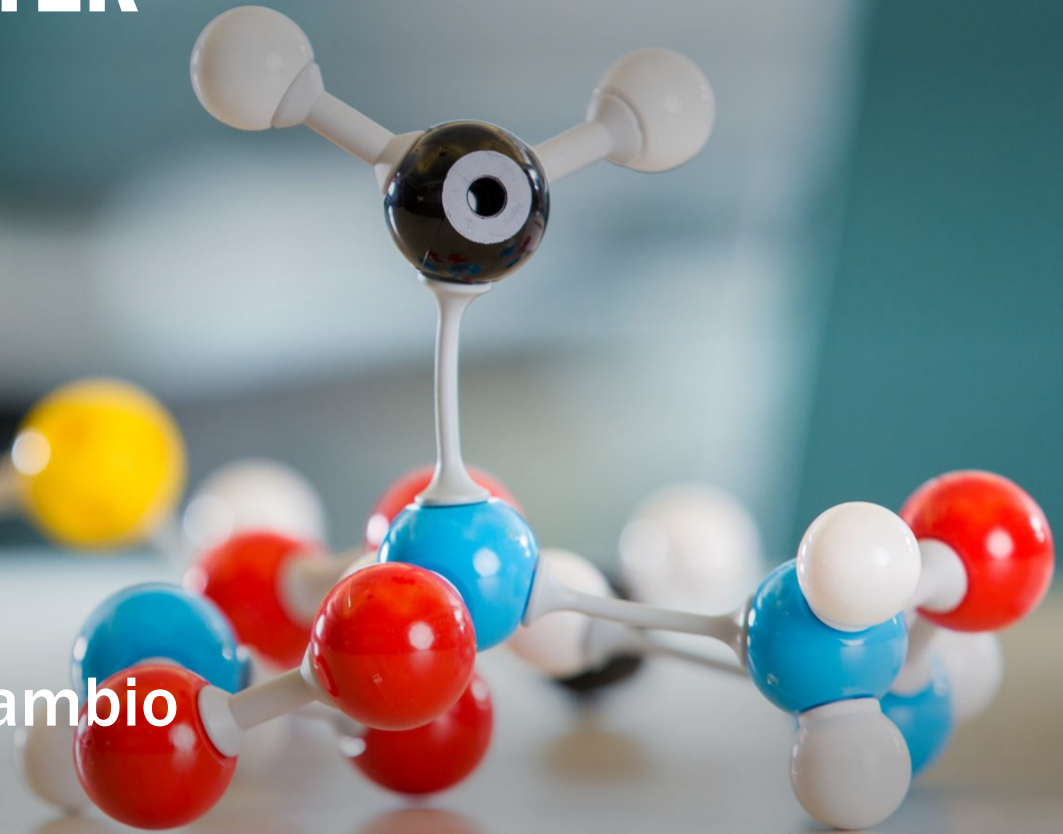
RESISTENCIA AL CAMBIO Y GESTIÓN DEL CAMBIO

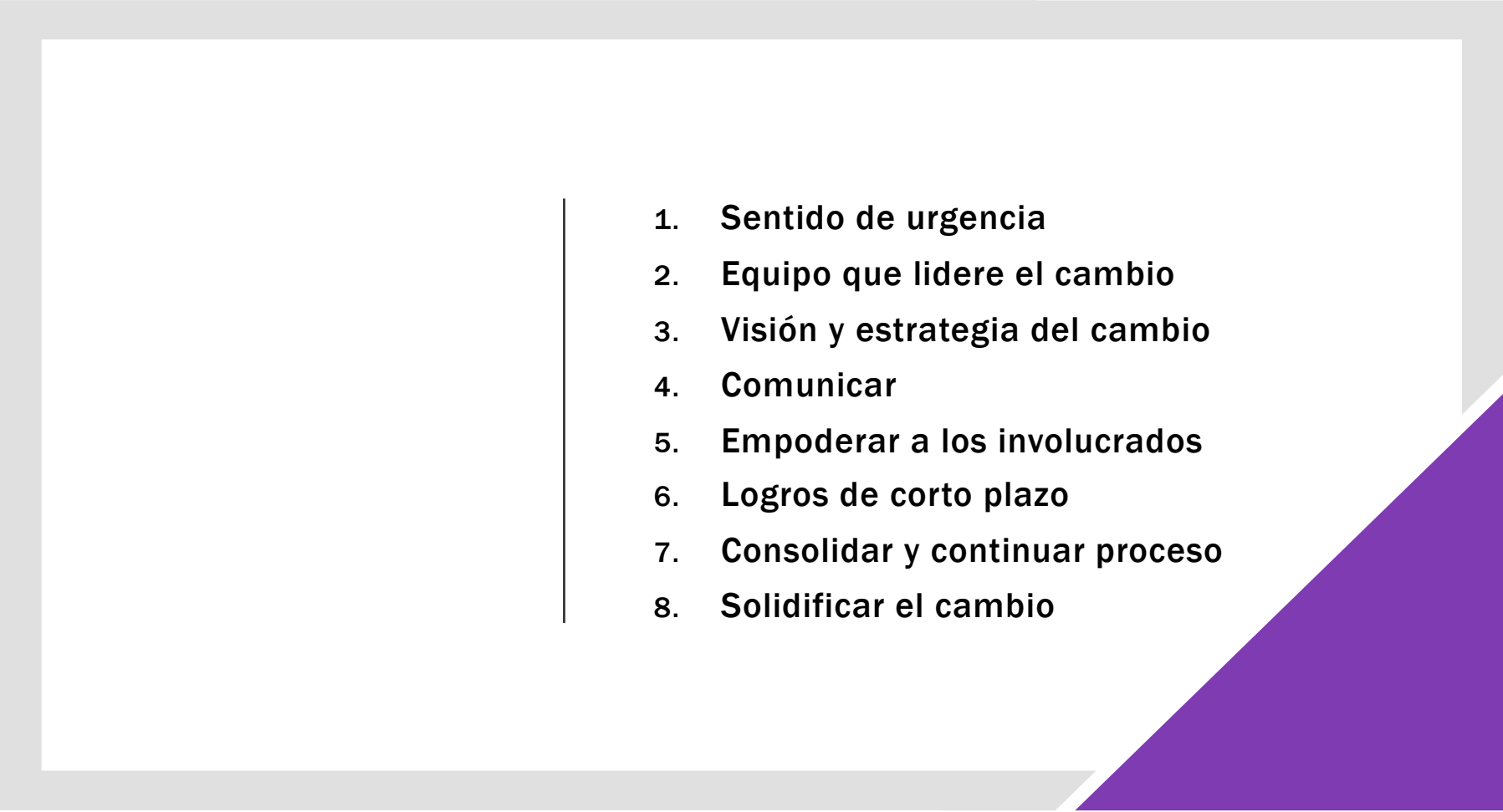


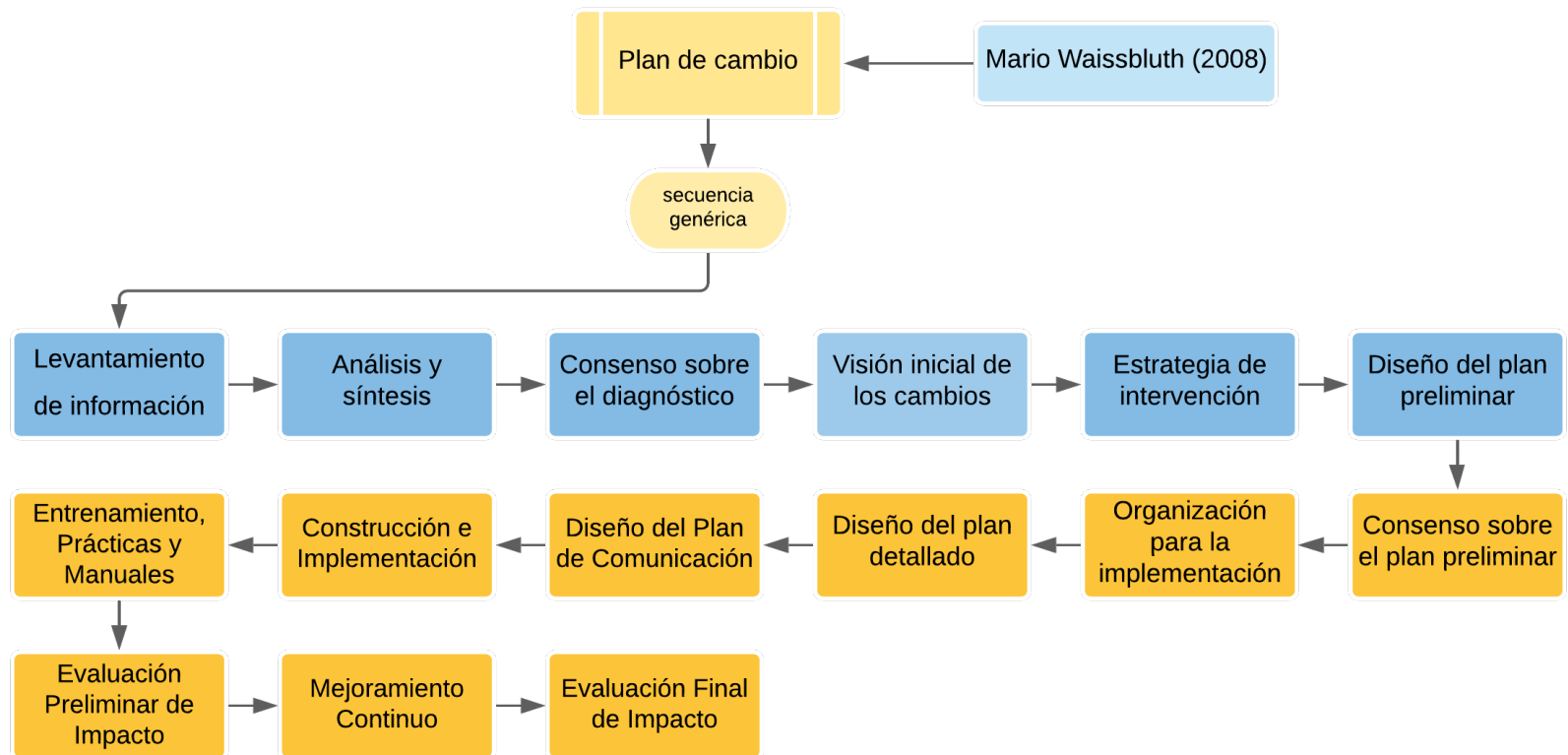
Modelo expuesto en cátedra de Prof. Carlos Ramírez G.

MODELO DE KOTTER

Para la Gestión del Cambio



- 
1. **Sentido de urgencia**
 2. **Equipo que lidere el cambio**
 3. **Visión y estrategia del cambio**
 4. **Comunicar**
 5. **Empoderar a los involucrados**
 6. **Logros de corto plazo**
 7. **Consolidar y continuar proceso**
 8. **Solidificar el cambio**



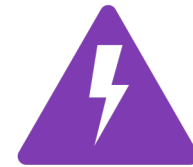
4. LIDERAZGO ADAPTATIVO



Parte de la base que el principal desafío es de adaptación, pero no de los líderes si no para toda la organización.



Problemas técnicos: situación que se resuelve mediante una solución conocida

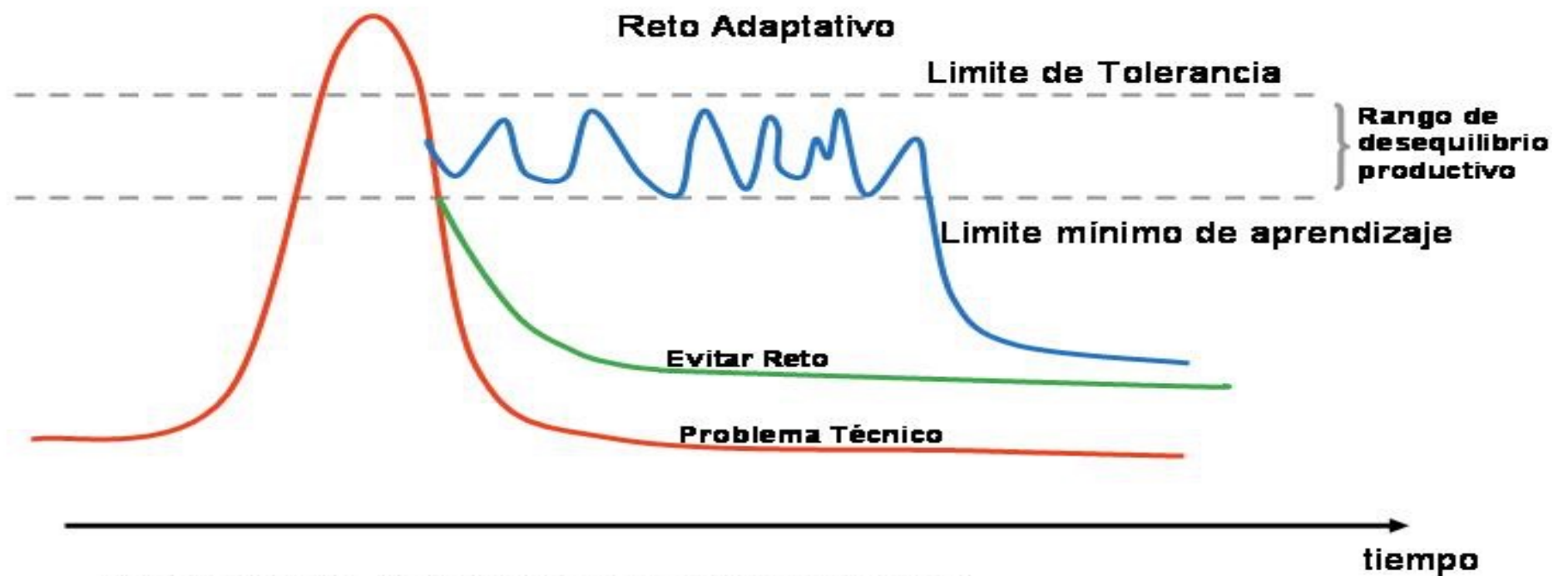


Problemas adaptativos: situación sin solución conocida

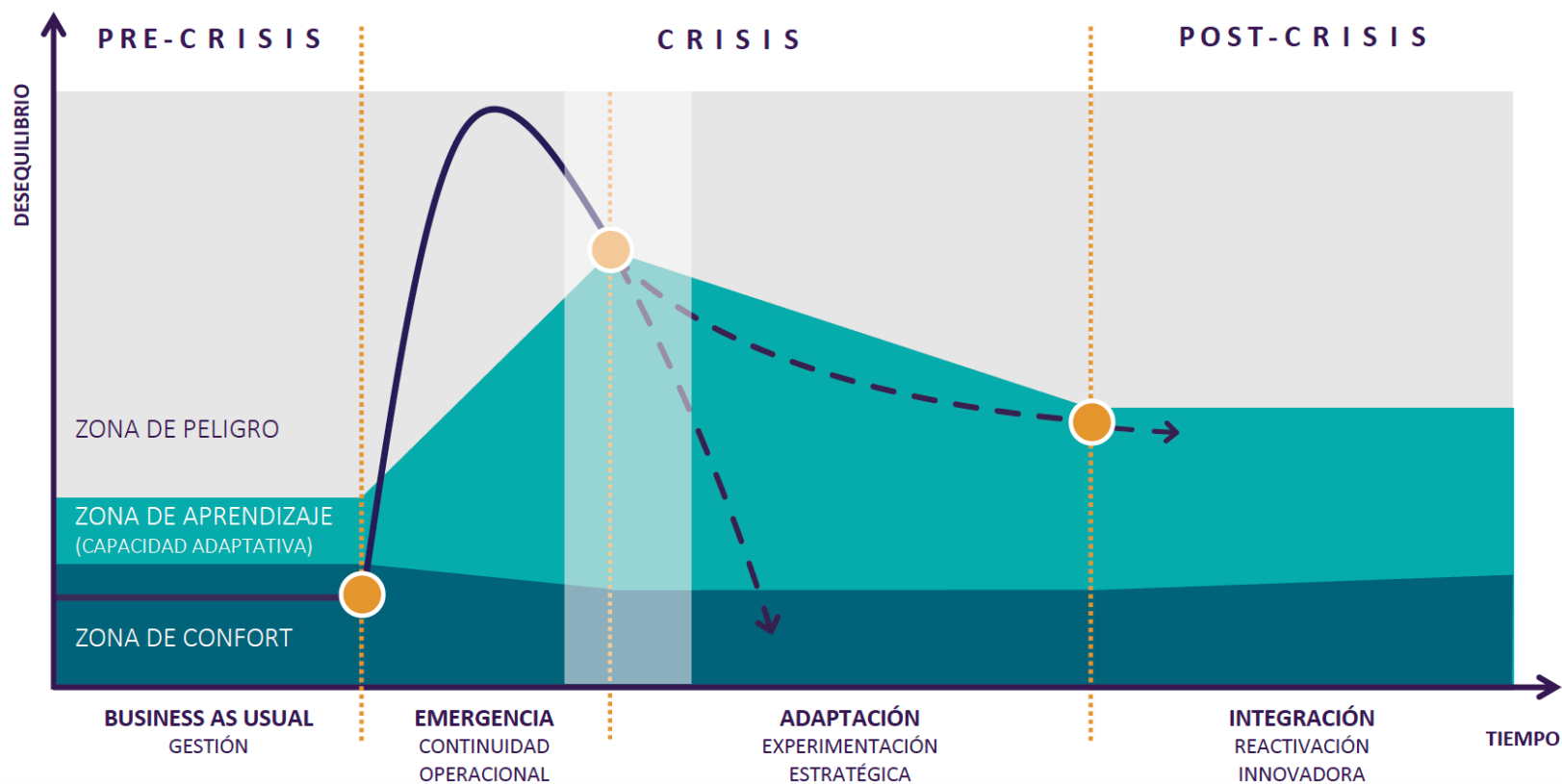
Trabajo técnico y adaptativo

TIPO DE TRABAJO	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y DE LA SOLUCIÓN	FOCO PRIMARIO DE RESPONSABILIDAD	FORMA DE ENFRENTAR EL TRABAJO
TÉCNICO	Clara	Autoridad	Optimización de ejecución
TÉCNICO - ADAPTATIVO			
ADAPTATIVO	Requiere aprendizaje	Grupos de interés	Experimentación

Nivel de desequilibrio



Fuente: Heifetz, Ronald A & Laurie, Donald (1998)



LIDERAZGO ADAPTATIVO

- Ayuda a enfrentar retos donde el *status quo* ha sido desafiado y donde el cambio es muy profundo.
- Necesitamos ir más allá de soluciones de corto plazo, por tanto, el foco principal debe ser desafiar a la organización y a sus individuos.
- Esto que conlleva una gran cantidad de riesgos para el líder involucrado.

LIDERAZGO ADAPTATIVO

- Salir de su día a día para ver con una perspectiva diferente la situación laboral.
- Determinar quienes están involucrados en el cambio, quienes no y cómo debe manejar estos diferentes grupos de personas.
- Mantener un nivel adecuado de presión para la organización.

LIDERAZGO ADAPTATIVO



Involucrar a las personas.



Empoderar y delegar.



Saber tomar distancia.



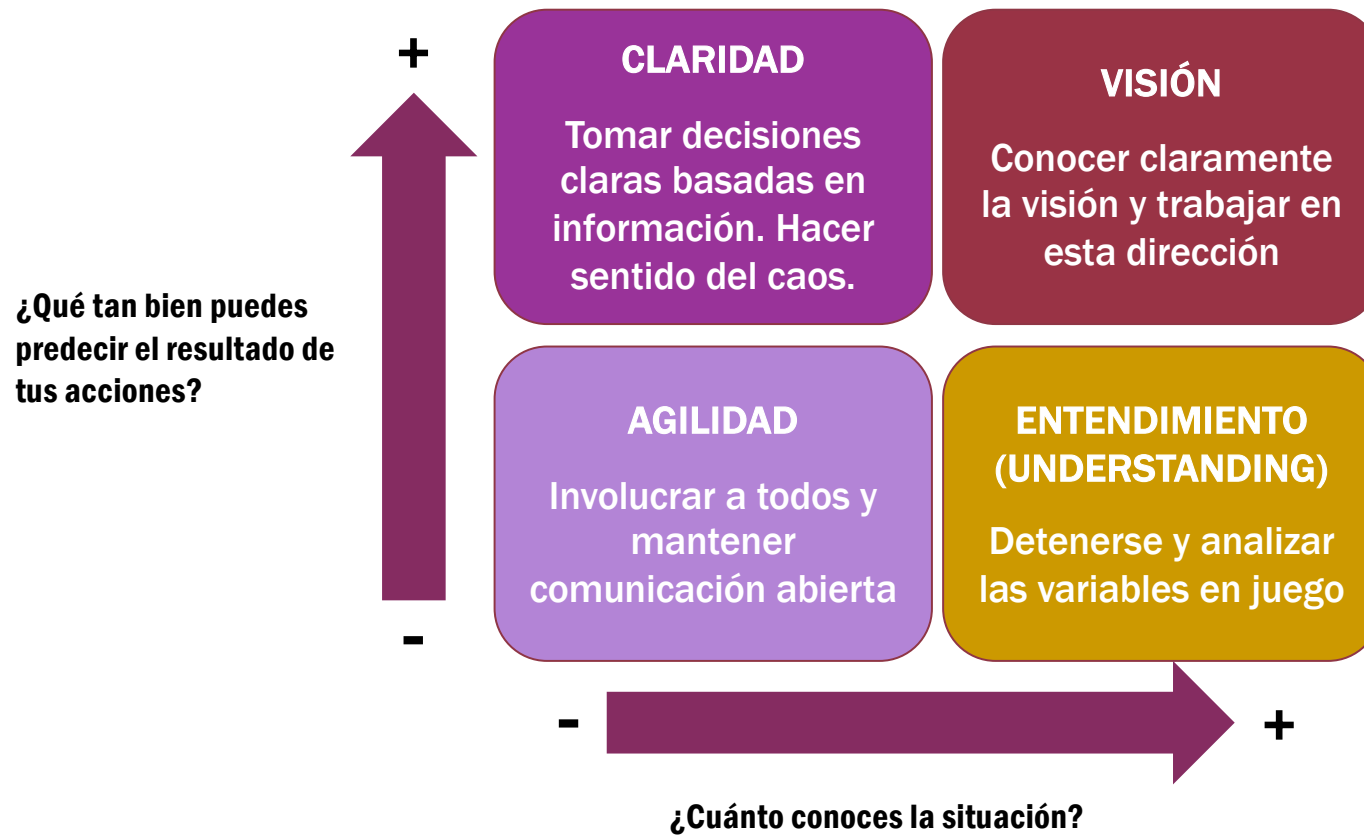
Consciencia de sí mismo



Escuchar

¿Qué tan bien puedes
predecir el resultado de
tus acciones?





LIDERAZGO ADAPTATIVO: ¿EN NUESTROS EQUIPOS?



Claridad



Visión



Entendimiento



Agilidad