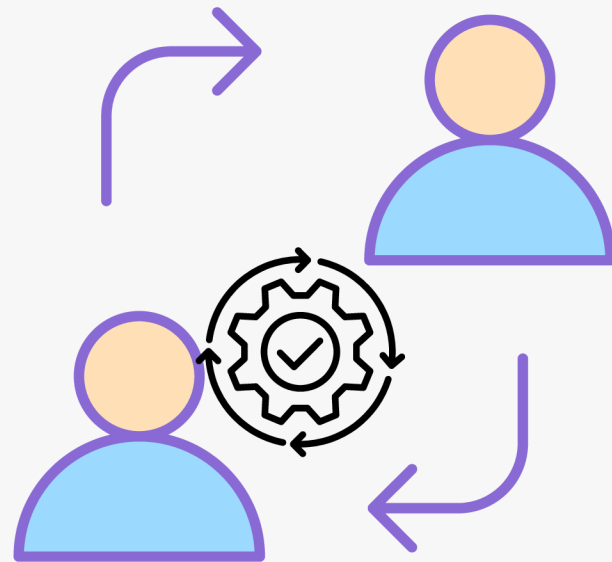

● ● ● ● ●

"Navegando la Transformación "



**"Estrategias para una
Gestión del Cambio Exitosa "**



Herramientas prácticas
para la Transformación
Organizacional

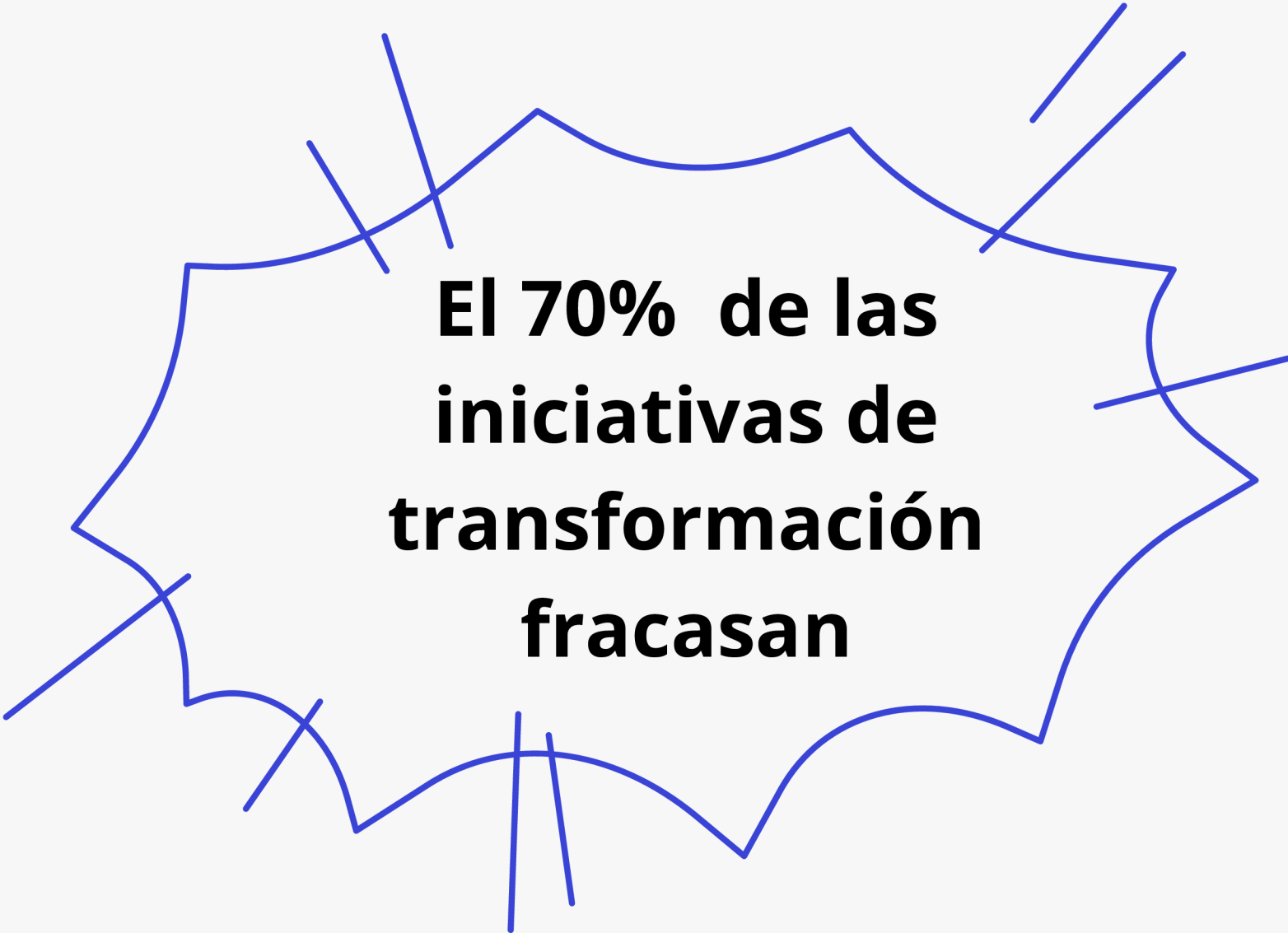

● ● ● ● ●

*Guillermo Gabilondo
Partner Manager*



- **Objetivo:** Brindar herramientas y estrategias para gestionar cambios de manera efectiva en las organizaciones.
- Definición de gestión del cambio y su importancia.
- Contexto actual: cambios tecnológicos, estructurales y culturales en las organizaciones.
- ¿Por qué es necesario un enfoque estructurado para la gestión del cambio?





**El 70% de las
iniciativas de
transformación
fracasan**

**Según estudios, aproximadamente el
70% de las iniciativas de
transformación digital fracasan.**

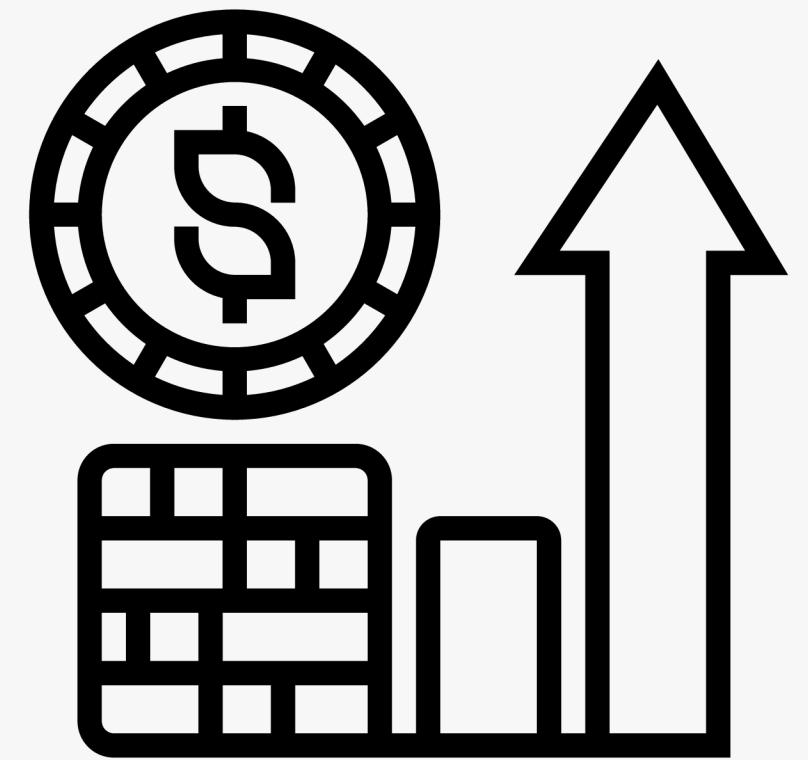
**Una de las principales causas
identificadas es la falta de una gestión
del cambio efectiva**

**Es crítico para el éxito preparar y
apoyar adecuadamente a las personas
durante estos procesos**



Beneficios del Curso

- Mayor capacidad para liderar cambios organizacionales.
- Reducción de la resistencia al cambio mediante estrategias efectivas.
- Desarrollo de habilidades de planificación y ejecución del cambio.
- Mejora en la comunicación, el liderazgo y la gestión de equipos.
- Adaptación más rápida a nuevas estructuras y procesos.





Módulo 1 - Fundamentos del Cambio

Objetivo: Comprender la naturaleza del cambio y su impacto.



- Definición de cambio organizacional y sus tipos.
- Modelos de cambio: Kotter, ADKAR, Lewin.
- Modelo de cambio: Pip Coburn
- Resistencia al cambio: causas comunes y estrategias para minimizar el impacto negativo.





Módulo 1 - Fundamentos del Cambio

- **Tipos de cambio:**

- Cambio estructural: reorganización interna, fusiones.
- Cambio estratégico: cambios en la visión y dirección empresarial.
- Cambio tecnológico: incorporación de nuevas tecnologías.
- Cambio cultural: transformación de valores y comportamiento organizacional.





Módulo 1 - Fundamentos del Cambio

- Modelos de cambio: Kotter, ADKAR, Lewin.

Modelo de Kotter:

Se basa en 8 pasos para liderar el cambio organizacional:

1. Crear sentido de urgencia.
2. Formar una coalición poderosa.
3. Desarrollar una visión para el cambio.
4. Comunicar la visión.
5. Eliminar obstáculos.
6. Asegurar triunfos a corto plazo.
7. Consolidar el cambio.
8. Anclar el cambio en la cultura organizacional.

Modelo ADKAR:

Enfocado en la gestión individual del cambio, consta de 5 etapas:

1. Awareness (Conciencia): Reconocer la necesidad del cambio.
2. Desire (Deseo): Aceptar y participar en el cambio.
3. Knowledge (Conocimiento): Obtener las habilidades necesarias.
4. Ability (Habilidad): Aplicar los conocimientos en el entorno real.
5. Reinforcement (Refuerzo): Sostener el cambio en el tiempo

Modelo de Lewin:

Un enfoque en tres fases clave:

1. Descongelamiento: Preparar la organización para el cambio, identificando la necesidad de transformación.
2. Cambio: Implementar nuevas estrategias, procesos o estructuras.
3. Recongelamiento: Estabilizar el cambio y asegurarse de que se mantenga en la cultura organizacional.





Módulo 1 - Fundamentos del Cambio

- Modelos de cambio: Pip Coburn

Modelo de Pip Coburn:

Se basa en la percepción del dolor del cambio frente a la percepción del beneficio del mismo.

Según Coburn, las personas adoptan el cambio cuando los beneficios percibidos superan el dolor del cambio.

Su análisis destaca la importancia de la comunicación efectiva y la reducción de la incertidumbre en la transición.

$$\begin{array}{lcl} & \text{CAMBIO} & \\ & = & \frac{\text{Crisis + Beneficios}}{\text{Dolor de la Adopción}} \\ & \text{El Problema percivido} & > \text{Percepcion del Dolor Total de Adopcion} \end{array}$$





Módulo 1 - Fundamentos del Cambio

- **Resistencia al cambio:**
 - **Causas comunes de resistencia:**
 - **Miedo a lo desconocido:** Incertidumbre sobre el impacto del cambio en la rutina y estabilidad laboral.
 - **Falta de confianza en la dirección:** Desconfianza en los líderes o en la necesidad real del cambio.
 - **Pérdida de control:** Sensación de que el cambio es impuesto sin consulta previa.
 - **Falta de habilidades:** Miedo a no estar capacitado para adaptarse a nuevas herramientas o procesos.
 - **Carga de trabajo adicional:** Percepción de que el cambio generará más responsabilidades sin beneficios claros.
 - **Experiencias negativas previas:** Fallos en cambios anteriores que reducen la credibilidad en el nuevo proceso.
 - **Cultura organizacional rígida:** Empresas con estructuras jerárquicas y poca flexibilidad tienden a resistirse más al cambio



El sistema Inmune Corporativo*



- Un cambio de enfoque potencialmente disruptivo inicia una respuesta autoinmune. Es decir, libera anticuerpos para atacar y matar a la iniciativa desde dentro.
- Los sistemas inmunológicos corporativos actúan como fuerzas retrógradas clave para el cambio organizacional y la innovación.
- Se trata de un sistema inmunitario que recuerda los dolores del pasado y lo que costó llegar al statu quo actual, y hará todo lo posible para mantener alejadas las influencias externas y proteger las actividades prioritarias de la organización, justamente las que la han convertido en lo que es hoy.



"Eso será demasiado difícil incluso para intentarlo".

" Es claramente una pérdida de tiempo y recurso. Eso es arriesgar demasiado y podría destruir la empresa"

"Esa es una estrategia no probada, y no podemos darnos el lujo de perder capital y tiempo de los empleados siguiendo ese enfoque"

*Salim citando Jeff Kowalski, entonces director de tecnología de Autodesk.



Typical Immune System Responses

We've never done it before.
Nobody else has ever done it.
It has never been tried before.
We tried it before.
Another company tried it before.
We've been doing it this way for years.
It won't work in a small company.
It won't work in a large company.
It won't work in our company.
Why change — it's working OK.
The boss will never buy it.
It needs further investigation.
Our competitors are not doing it.
It's too much trouble to change.
Our company is different.
It's too radical a change.
It's beyond my responsibility

Credit: Riaz Shah

It's not my job.
Marketing says it can't be done.
Sales says it can't be done.
The service department won't like it.
So and so says it can't be done.
It can't be done.

50 reasons not to change

We don't have the money.
We don't have the personnel.
We don't have the equipment.
The union will scream.
It's too visionary.
You can't teach an old dog new tricks.
We don't have the time.
It will obsolete other procedures.

Customers won't buy it.
It's contrary to policy.
It will increase overhead.
The employees will never buy it.
It's not our problem.
I don't like it.
You're right, but...
It won't work in this department.
It's impossible
We're not ready for it.
It needs more thought.
Management won't accept it.
We can't take the chance.
We'd lose money on it.
It takes too long to pay out.
We're doing all right as it is.
It needs committee study.
Competition won't like it.
It needs sleeping on.
It's impossible.



*Riaz Shah, director global de
aprendizaje de Ernst and Young,*



Módulo 2 - Liderazgo y Comunicación

Objetivo: Desarrollar habilidades de liderazgo y comunicación en procesos de cambio.



- El rol del líder en el cambio.
- Estrategias de comunicación efectiva.
- Gestión de expectativas e incertidumbre.
- Trabajo en equipo y empoderamiento.

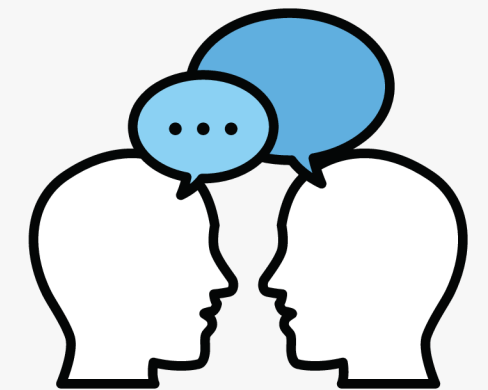




Módulo 2 - Liderazgo y Comunicación



- **El rol del líder en el cambio:**
 - Inspirar y motivar a los equipos.
 - Gestionar emociones y expectativas.
- **Estrategias de comunicación efectiva:**
 - Transparencia y coherencia en los mensajes.
 - Uso de canales adecuados para la comunicación interna.
 - Feedback continuo y refuerzo positivo.
- **Gestión de expectativas e incertidumbre:**
 - Cómo mantener la moral del equipo ante el cambio.
 - Técnicas para generar confianza.
- **Trabajo en equipo y empoderamiento:**
 - Delegación efectiva.
 - Fomento de la participación activa en el proceso de cambio.
- 🎨 **Ejercicio:** Simulación de una reunión de comunicación del cambio con roles asignados.



Transformando Equipos y Organizaciones

Busca generar cambios positivos y sostenibles en las personas, los equipos y la sociedad.

- ◆ **Propósito Claro:** Un líder de impacto tiene una visión inspiradora que motiva a su equipo y trasciende los objetivos empresariales.
- ◆ **Influencia Positiva:** No solo dirige, sino que inspira y empodera a las personas para que den lo mejor de sí.
- ◆ **Responsabilidad Social:** Busca un equilibrio entre el éxito organizacional y su contribución a la sociedad.
- ◆ **Innovación y Adaptabilidad:** Se mantiene en constante evolución y promueve el aprendizaje continuo.
- ◆ **Sostenibilidad:** Toma decisiones alineadas con el bienestar a largo plazo de la empresa y su comunidad.





Características de un Líder Transformacional

Inspirador:

Motiva a su equipo a superar desafíos con entusiasmo y confianza.



Empático y Humano:

Se preocupa por el bienestar y desarrollo de cada persona en su equipo.



Transformador:

No solo administra, sino que impulsa el crecimiento y la innovación.



Ejemplar:

Predica con el ejemplo, demostrando integridad y coherencia entre valores y acciones.



Colaborativo:

Fomenta un ambiente de trabajo inclusivo y cooperativo.



El Liderazgo transformacional efectivo no solo busca alcanzar metas, sino transformar la manera en que se logran. Se centra en las personas, en su crecimiento y en dejar una huella positiva en la organización y la sociedad.

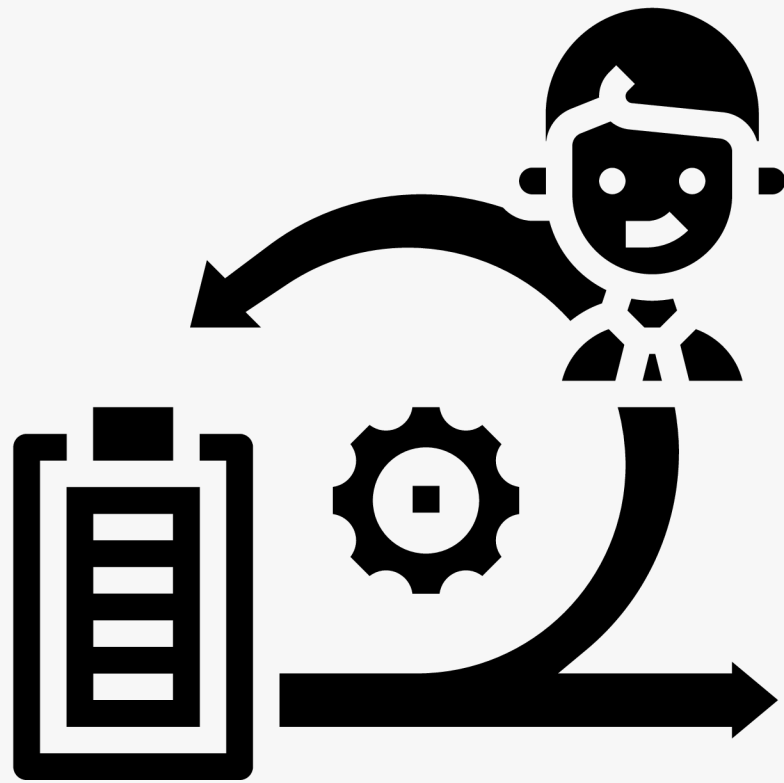


● ● ● ● ● Acciones del Líder de Impacto:

- Define una visión inspiradora y la comunica con claridad.
- Escucha activamente al equipo y ajusta estrategias según sus necesidades.
- Fomenta el liderazgo compartido, delegando responsabilidades y confianza.
- Crea una cultura de innovación, donde las ideas de todos son valoradas.
- Implementa prácticas sostenibles y responsables en la empresa.



Metodología



1. Exposición teórica: Presentación de conceptos clave y modelos de cambio.
2. Casos prácticos: Análisis de situaciones reales.
3. Role-playing y simulaciones.
4. Discusión y networking.

Metodología para el cambio



1

Inspirar y comunicar una visión clara del cambio.

2

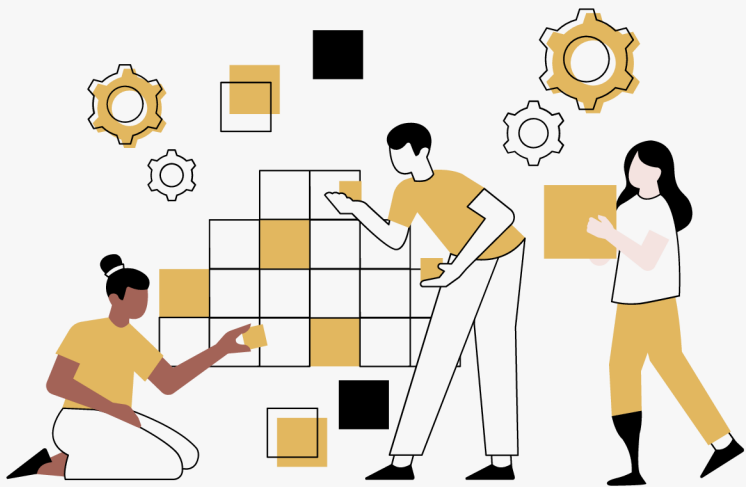
Motivar a los equipos a dejar el Status Quo

3

Gestionar la resistencia al cambio de manera efectiva.

4

Transformarse desde dentro



Inspira y comunica una visión clara del cambio.

1

Un día, alguien se acercó a tres albañiles que trabajaban en una obra. Les preguntó a cada uno qué estaban haciendo:

- *El primero respondió: “Estoy poniendo ladrillos.”*
- *El segundo dijo: “Estoy construyendo una pared.”*
- *Pero el tercero, con una sonrisa en el rostro, respondió: “Estoy construyendo una catedral que será recordada por generaciones.”*

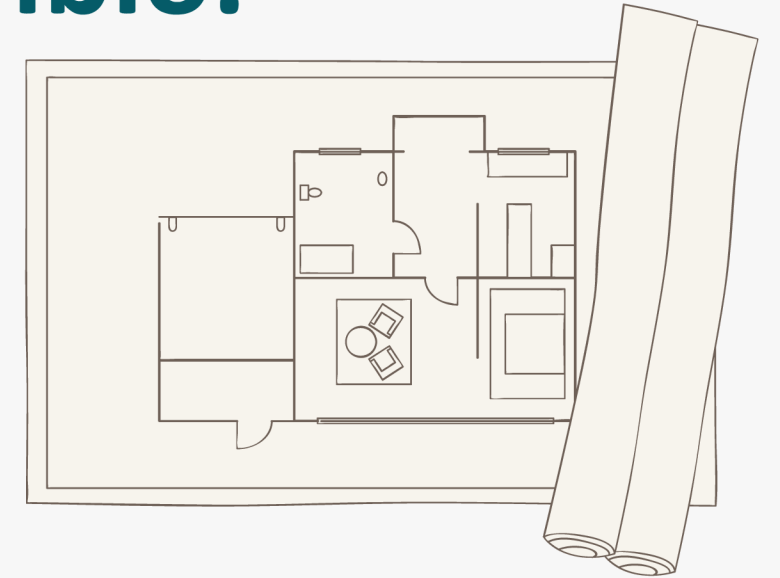


La misma tarea, tres perspectivas completamente diferentes.

1



Inspira y comunica una visión clara del cambio.



¿Construyes catedrales o pones ladrillos?

la importancia de tener un propósito claro y conectar las tareas con el objetivo general.

Es importante tener un propósito claro y conectar las tareas con el objetivo general.

- Si no se le dice a un equipo qué están construyendo, seguirán pensando que solo están poniendo ladrillos.
- Un propósito claro es una visión que conecta emocionalmente con las personas.
- Es fácil perderse en las tareas diarias y olvidar cómo encajan en el panorama general.
- Como líder, es importante recordarles constantemente cómo su trabajo contribuye al todo.
- Es importante celebrar el progreso, no solo los resultados.



1

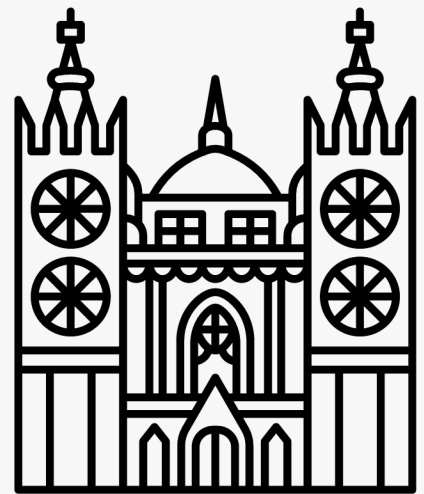
Inspira y comunica una visión clara del cambio.

¿Qué catedral está construyendo tu equipo?

Ahora pregúntate: *¿mi equipo sabe qué catedral está construyendo? ¿O están atrapados en poner ladrillos sin entender el impacto de su trabajo?*

- La diferencia no está en las tareas, sino en cómo las conectas con una visión más grande.
- Construir un equipo de constructores de catedrales no es solo sobre tareas y resultados.
- Es sobre propósito, orgullo y significado.
- Y como líder, tienes el poder de transformar la manera en que tu equipo ve su trabajo.
- La próxima vez que hables con ellos, no les pidas que pongan ladrillos. Invítalos a construir algo que inspire, algo que trascienda.

Porque los equipos que trascienden no trabajan solo para hoy. Trabajan para construir un legado.





Inspira y comunica una visión clara del cambio.

1. Define la catedral (El propósito claro)

Un propósito claro no es solo una meta; es una visión que conecta emocionalmente con las personas.

- *Ejemplo práctico:* En lugar de decir “Estamos desarrollando un software,” di: “Estamos creando una herramienta que cambiará la manera en que las personas trabajan en equipo.”

2. Conecta cada tarea con la catedral

Como líder, tu trabajo es recordarles constantemente cómo su trabajo contribuye al todo.

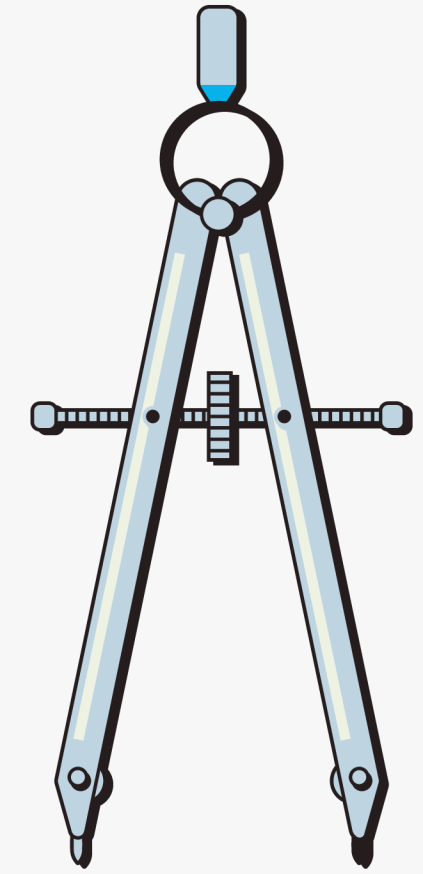
- *Ejemplo práctico:* Durante una reunión, reconoce el impacto de una tarea específica en el objetivo más grande. Di algo como: “Gracias a este reporte, podemos tomar decisiones más inteligentes para cumplir nuestra misión.”

3. Celebra el progreso, no solo los resultados

- Los constructores de catedrales no esperan a que la obra esté terminada para sentirse realizados.

Encuentran orgullo y significado en cada paso del proceso.

- *Ejemplo práctico:* Haz pausas para reflexionar sobre lo que han logrado hasta ahora. Pregunta: “¿Qué hemos construido juntos esta semana? ¿Qué nos acerca más a nuestra catedral?”



**Transforma a tu
equipo en
constructores de
catedrales**





La trampa invisible del statu quo



Motivar a los equipos para que adopten nuevas ideas..

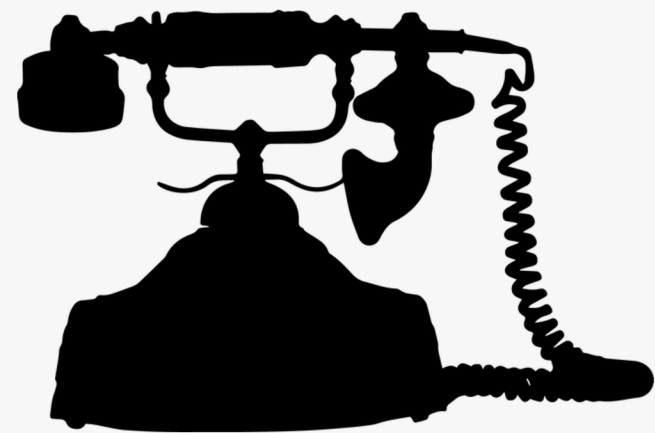
- Nos hace sentir seguros. Nos convence de que lo que ha funcionado hasta ahora seguirá funcionando mañana.
- Nos lleva a creer que el riesgo está en el cambio, cuando en realidad el mayor riesgo está en quedarnos quietos.
- El cambio es incómodo, pero necesario
- No cambiar también es una apuesta.

El problema con la trampa del statu quo es que no sientes el daño hasta que es demasiado tarde.

- "Aún no es el momento de moverse". El momento perfecto nunca llega.
y cuando finalmente decides actuar, ya no eres quien decide.



2



La trampa invisible del statu quo

● ● ● ● ●

Era 1876 y un joven inventor llamado Alexander Graham Bell acababa de lograr algo extraordinario: transmitir la voz humana a través de cables.

Sabía que su invención tenía un potencial enorme, pero le faltaban los recursos para llevarla al mundo.

Bell se acercó a Western Union, la empresa más poderosa del sector, y les ofreció venderles la patente de su teléfono por 100.000 dólares.

La respuesta de Western Union fue lapidaria:

"Después de una cuidadosa consideración, hemos decidido que este aparato no tiene ningún valor comercial."

Creían que el telégrafo era suficiente.

Dos años después, Bell fundó su propia empresa y revolucionó las comunicaciones para siempre.



La trampa invisible del statu quo

2



Otras compañías que cayeron en la trampa

Kodak

Yahoo

Nokia

Atari

Blockbuster

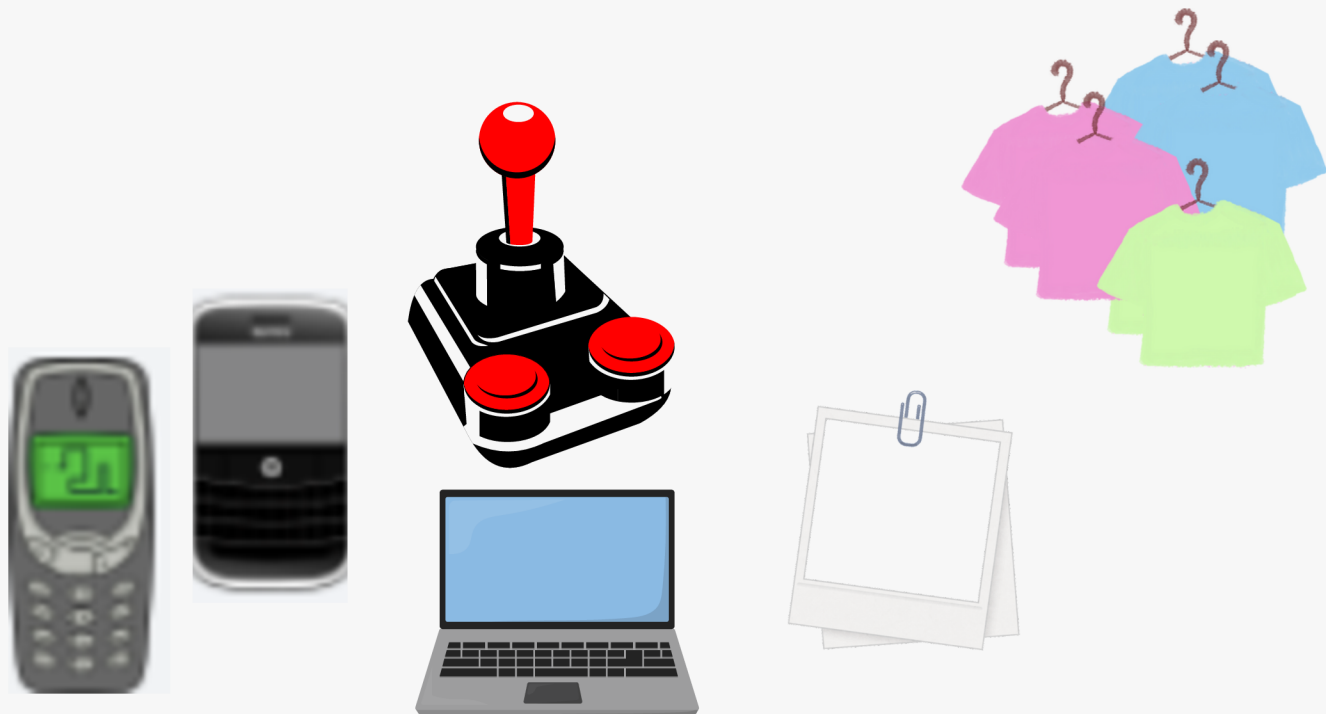
MySpace

Compaq

Blackberry

Polaroid

Abercrombie & Fitch



3

Gestionar la resistencia al cambio



**Dolor de
Adopción**



Causas de la resistencia al cambio

- Miedo a lo desconocido
- Desconfianza en las personas que lo introducen
- Baja o nula flexibilidad organizativa
- Temor a no tener destreza en el nuevo entorno
- Miedo al fracaso
- Aumento de las responsabilidades
- Percepción de amenazas
- Falta de información



3

La Psicología del cambio

Gestionar la resistencia al cambio .

Las innovaciones tienen éxito si el efecto neto de adoptarlas es reducir el dolor percibido que sienten los adoptados (ya sean individuos u organizaciones).

$$\text{CAMBIO} = \frac{\text{Crisis + Beneficios}}{\text{Dolor de la Adopción}}$$

$$\text{El Problema percivido} > \text{Percepcion del Dolor Total de Adopcion}$$

"... Son las personas reales y no los tecnólogos los que determinan el destino de las tecnologías". Pip Coburn

4



Transformarse desde dentro



Mente

Planación



Cuerpo

Ejecución



Corazón

Propósito




● ● ● ● ●

Módulo 3 - Gestión del Cambio en la Práctica

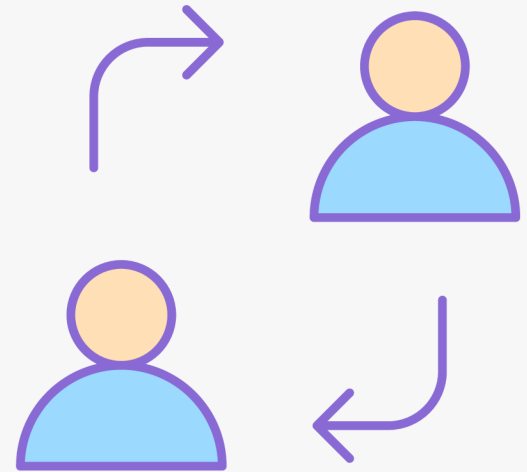
Objetivo: Aplicar herramientas y estrategias para implementar cambios.



- **Análisis del impacto del cambio:**
 - Evaluación de riesgos y oportunidades.
 - Identificación de actores clave.
- **Planificación y ejecución del cambio:**
 - Creación de una hoja de ruta.
 - Definición de responsables y plazos.
- **Herramientas de seguimiento y medición:**
 - Indicadores clave de desempeño (KPIs).
 - Encuestas y retroalimentación continua.
- **Casos de éxito y errores comunes:**
 - Ejemplos de organizaciones que han gestionado bien el cambio.
 - Análisis de fallos más comunes y cómo evitarlos.
 -
-  **Ejercicio:** Desarrollo de un plan de cambio aplicando los conceptos aprendidos.



1. **Planificar:** Establecer canales de comunicación claros e involucrar a los patrocinadores de la organización.
2. **Comunicar:** Mantener a todos informados sobre lo que está sucediendo.
3. **Adaptar gradualmente:** Los cambios abruptos generan más resistencia, mientras que los cambios graduales permiten a los empleados adaptarse.
4. **Involucrar a los interesados:** Involucrar a los interesados desde el inicio.
5. **Proporcionar apoyo y recursos:** Proporcionar apoyo y recursos para que las personas puedan realizar sus transiciones exitosas.
6. **Crear un equipo de cambio:** Formar un equipo de gestión de cambio dedicado con personas entusiastas acerca del cambio.
7. **Gestionar las emociones:** Gestionar las emociones de manera empática.
8. **Celebrar el éxito:** Celebrar el éxito colectivo.



● ● ● ● ● Módulo 4 - Cultura y Sostenibilidad del Cambio

Objetivo: Asegurar la sostenibilidad del cambio a través de la cultura organizacional.



- - Creación de una cultura adaptable al cambio.
- - Motivación y compromiso a largo plazo.
- - Evaluación y ajuste continuo.
- - Integración del cambio en la estrategia organizacional.



4



Transformarse desde dentro



Mente

Planación



Cuerpo

Ejecución



Corazón

Propósito



Conclusiones



- **El cambio es inevitable:** La capacidad de adaptarse determina el éxito organizacional.
- **El liderazgo y la comunicación son claves:** Equipos bien guiados tienen mayores probabilidades de éxito.
- **El cambio sostenible requiere estrategia:** No basta con implementar cambios, hay que consolidarlos.
- **El cambio viene desde adentro: con mente, cuerpo y corazón**





Nuestro viaje a la transformación

Autopercepción



¿Quién soy Yo? ...
Nuestra auto percepción como
filtro de cómo vemos a los demás

Dinámica del
Espejo



A través de la dinámica
del espejo
conoceremos más de
nosotros mismos y
cómo lo que vemos en
los demás es un reflejo
de lo que somos ...

Tablero Neutro



Dinámica del tablero
Neutro
Las situaciones y las
personas se nos
manifiestan en función
de los juicios que
hacemos de ellos
Efecto Pigmalion

Mental Fitness



La neurociencia
acerca de **PQ+**
Intelligence
identificaremos
nuestros sabotadores
y descubriremos cómo
conectar con nuestra
parte sabia

La Fisicalidad de
las Emociones



Conectando con la
sabiduría interior La
Fisicalidad de los
estados mentales y las
emociones. Trabaja en
ambos sentidos





👉 ¡Gracias por tu atención!





Contacto

Guillermo Gabilondo

Tel: 55 43053004

email: ggabilondo@rgtalentmind.com

www.rgtalentmind.com