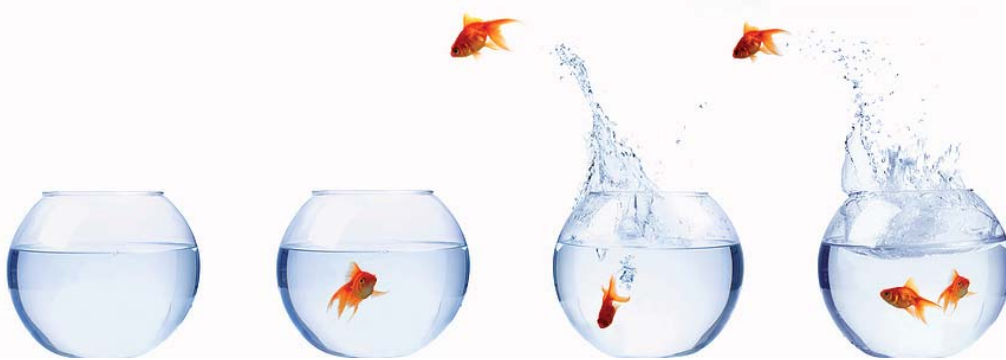




Manejo del CAMBIO

LIDERANDO EL CAMBIO EN CADA NIVEL



Objetivo Identificar y medir los comportamientos de cambio en el liderazgo

Público Responsables del éxito en los procesos de cambio

Formato Diagnostico y Mini-Taller.

Duración 3 horas

Ya sea que esté en medio de un esfuerzo de cambio, o simplemente viviendo el cambio en cada momento necesitará liderar el cambio en cada nivel. Creado para todos los niveles de la organización, ofrece herramientas para el éxito de un proyecto de cambio global.

Resultados en 5 dimensiones

- + Modelando el cambio
- + Informar sobre el Cambio
- + Involucrar a otros en el cambio
- + Ayudar a los demás en romper con el pasado
- + Crear un entorno propicio para el cambio

Resultados del aprendizaje

- + Examinar las conductas que prestan o inhiben los esfuerzos de cambio.
- + Desarrollar habilidades de liderazgo y cambio de comportamientos.
- + Generar apoyo en los esfuerzos de cambio.
- + Establecer un ambiente de aprendizaje efectivo.
- + Mejorar la capacidad de liderar el cambio.

Ideal para los empleados que actualmente están liderando un esfuerzo de cambio y

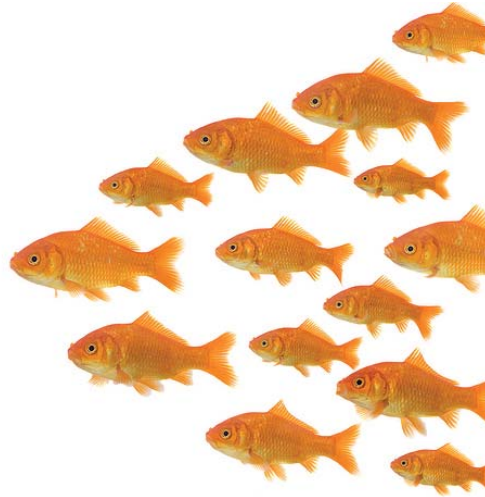
- + Quieren identificar acciones que facilitan el proceso
- + Quieren evaluar la eficacia de un cambio reciente
- + Planean llevar una iniciativa de cambio en un futuro próximo.

Entregables

- + Evaluación sobre 30 puntos en tres partes
- + Interpretación de los resultados
- + Plan de acción
- + Sugerencias para comunicar los cambios

Reacción al CAMBIO

Entendiendo su respuesta al cambio organizacional



El cambio organizacional ocurre todo el tiempo. Cuando se produce el cambio, la gente responde de manera particular - ya sea o no consciente de ello.

Entender las reacciones propias de cada uno frente al cambio es el primer paso. Este diagnóstico de 24 puntos ayuda a las personas a aprender acerca de su reacción típica al cambio - e identificar las formas de manejarla con eficacia.

Resultados del aprendizaje

- Determinar una respuesta típica de cambiar: Resistente, neutral o de apoyo
- Explorar los comportamientos que caracterizan las tres respuestas al cambio
- Identificar los pasos para adaptarse y promover el cambio

La investigación indica que las organizaciones están en un estado continuo de cambio y que algún tipo de resistencia es inevitable. No importa qué tipo de reacción tiene una persona, siempre hay un reacción al cambio:

- Algunas personas tienen una tendencia natural a moverse hacia el cambio
- Otros se alejan del cambio
- Y otros se mueven típicamente contra el cambio mediante la resistencia y creando resistencia al cambio en los demás
- El Modelo de Reacción al Cambio muestra las tres categorías de las respuestas al cambio organizacional.

¿Cómo funciona?

Los participantes responden a 24 preguntas que describen diferentes enfoques de la administración del cambio organizacional.

Se crea una matriz de resultados de acuerdo al perfil de reacción al cambio. Ejemplo de perfiles, interpretación y combinaciones posibles proveen el análisis.

Opcionalmente los participantes pueden comparar sus reacciones con los demás, compartir situaciones reales, y aportar ideas para la gestión del cambio. Además, cada participante recibe la interpretación de su perfil incluyendo su propio plan de acción

Objetivo Determinar su propia respuesta a los cambios organizacionales.

Público Todos los niveles

Formato Diagnostico

Duración 1 hora

Usos

Como instrumento de formación de directivos: puede ser utilizado para presentar los aspectos importantes de la teoría del cambio. Además, se puede utilizar para aumentar la conciencia individual acerca de las respuestas al cambio, para planear un comportamiento más eficaz

Como herramienta de diagnóstico, tiene múltiples usos, entre ellos:

- Generar un análisis de las fuerzas que afectan el proceso de cambio
- Ofrecer a los empleados un perfil de sí mismos

Entregables

- Evaluación 24 preguntas
- Descripción de las tres categorías de Reacción al cambio
- Tabla para registrar los resultados
- Interpretación y análisis
- Plan de acción

Dominar la curva del CAMBIO



El cambio es la norma en la vida de la organización. Sin embargo, la mayoría de nosotros tienen dificultad para lidiar con ello.

El Cambio es una evolución natural a través de 4 fases.

Para poder dominar el cambio, los individuos deben de pasar por estas fases, negación, resistencia, exploración y compromiso.

Dominar la curva del cambio permite descubrir las reacciones individuales a los cambios y proporciona una comprensión de cómo los comportamientos llevan al éxito.

Resultados del aprendizaje

- Obtenga una comprensión de las cuatro fases del cambio
- Determinar su estado actual en el proceso de transición
- Identificar los comportamientos productivos y no productivos
- Desarrollar una estrategia para dominar el cambio

Teoría

El cambio en la curva del modelo se basa en los siguientes principios:

- El cambio es un proceso continuo y no un evento.
- Hay una secuencia progresiva en los comportamientos frente al cambio. Estos comportamientos deben de ser comprendidos y dominados para ser eficaces en la administración del cambio
- Al parecer las conductas negativas tales como la negación, temor, enojo y resistencia, son normales en el proceso de cambio.
- Hay estrategias específicas disponibles para aumentar el dominio del cambio
- La evolución a través de las fases de cambio representa una oportunidad para el crecimiento y la toma de riesgo responsable

¿Cómo funciona?

Los participantes empiezan por identificar un cambio específico y

Objetivo Apoyar a los participantes, equipos y organizaciones a comprender, aceptar y moverse a través de la experiencia del cambio.

Público Cualquier nivel en la organización que están experimentando un cambio continuo.

Formato Diagnostico (5-10 minutos para completar), mini taller

Duración 1 - 2 horas

experimentado en la organización, Responden 24 preguntas. Los resultados indican dónde están a lo largo de la curva del cambio. Se ofrece información sobre las diferentes fases del cambio. Por último sesión de preguntas, discusión y planeación de acciones a seguir en cada fase.

Usos

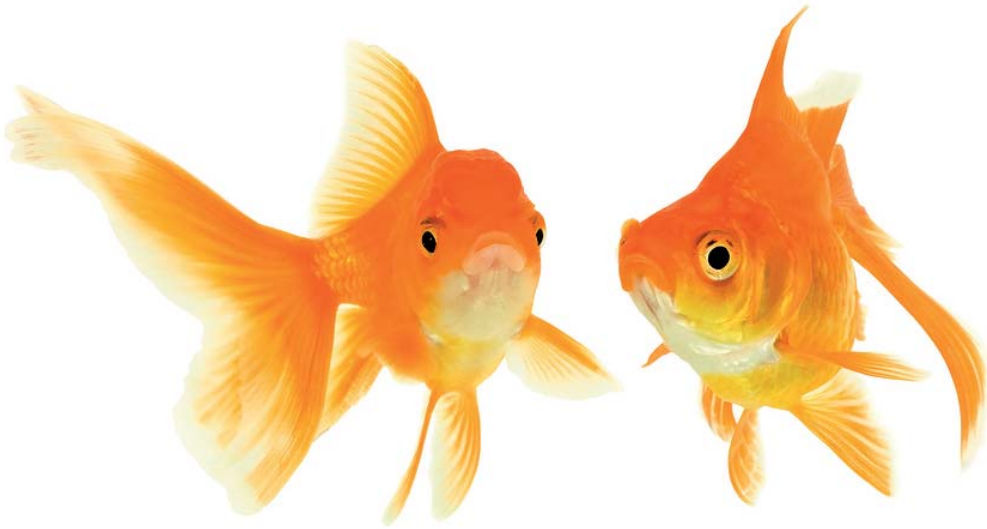
Dominar la curva del cambio es apropiado para participantes en cualquier nivel de la organización que están experimentando un cambio continuo.

Otros usos incluyen:

- método de seguimiento de los cambios cuando los signos de resistencia han surgido
- Como una medida para controlar y seguir el progreso de un cambio
- Para ayudar a las personas a entender sus respuestas a los cambios y planear formas de moverse en la diferentes fase
- Parte de una sesión de trabajo en equipo

Apoyar el CAMBIO

"Reorganización, nuevas estrategias comerciales, nueva administración. ¿Cómo se supone que mi departamento se mantiene enfocado en el cliente con todo este cambio?"



El cambio es parte de los negocios de hoy. Las organizaciones que no cambian encuentran cada vez más dificultades para competir y sobrevivir en el mercado actual. Pero, ¿cómo mantener a los empleados enfocados a los resultados con todas las distracciones causadas por las iniciativas de cambio? ¿Cómo enfrentarse a las emociones, miedo y ansiedad que vienen con el cambio? Apoyar el cambio proporciona las herramientas necesarias para comprender e interpretar el cambio - con el fin de llevar a su equipo al éxito

Descripción del Programa

Al entender que los líderes pueden comunicarse con mayor claridad el cambio se transmite a su equipo. Esta comunicación clara ayuda a reducir los malentendidos y la ansiedad. También ayuda a la iniciativa de cambio, logrando la aceptación más rápida y reduce al mínimo la pérdida de productividad.

A lo largo del taller, los líderes revisarán presentaciones de vídeo y casos de estudio, participarán en discusiones de grupo, practicarán nuevas habilidades, y recibirán retroalimentación inmediata. Los líderes tendrán las herramientas para su aplicación, guías de solución de conflictos y guías de recursos adicionales para ayudarlos

El taller de 4 horas está diseñado para 6-18 participantes e incluye lo siguiente:

- Entender las Tres Fases del Cambio
- Estrategias de Apoyo al Cambio
- Tratar con los rumores de un cambio
- Reacciones a los cambios organizacionales

Objetivo Entender por qué se produce el cambio, cómo la gente reacciona a él, y cómo apoyar a los miembros del equipo

Público Directivos, líderes, gerentes

Formato Diagnostico y Mini-Taller.

Duración 3 - 4 horas

Los directivos y los líderes de equipo serán capaces de

Entender por qué se produce el cambio, cómo la gente reacciona a él, y cómo apoyar a los miembros del equipo

Involucrar a los miembros del equipo en una iniciativa de cambio, promoviendo su comprensión y la identificación del cambio y sus beneficios.

Como planear el seguimiento personal o de su grupo en la administración del cambio, reforzando los objetivos personales y de la organización

Entregables

- Ejercicios, diagnosticos, práctica de habilidades
- Sección con herramientas y recursos para aplicar las habilidades aprendidas en el taller
- Tarjeta recapitulando los puntos principales del taller