

Destino CENCOR



SUMA
AL CAMBIO

PROYECTO SUMA

Red de Liderazgo y Patrocinio



Agenda

1. Retos

- 1.1 Mayores retos del Cambio
- 1.2 Las resistencia al cambio
- 1.3 ¿Qué actitudes naturalmente se generan en cualquier persona ante cualquier cambio?

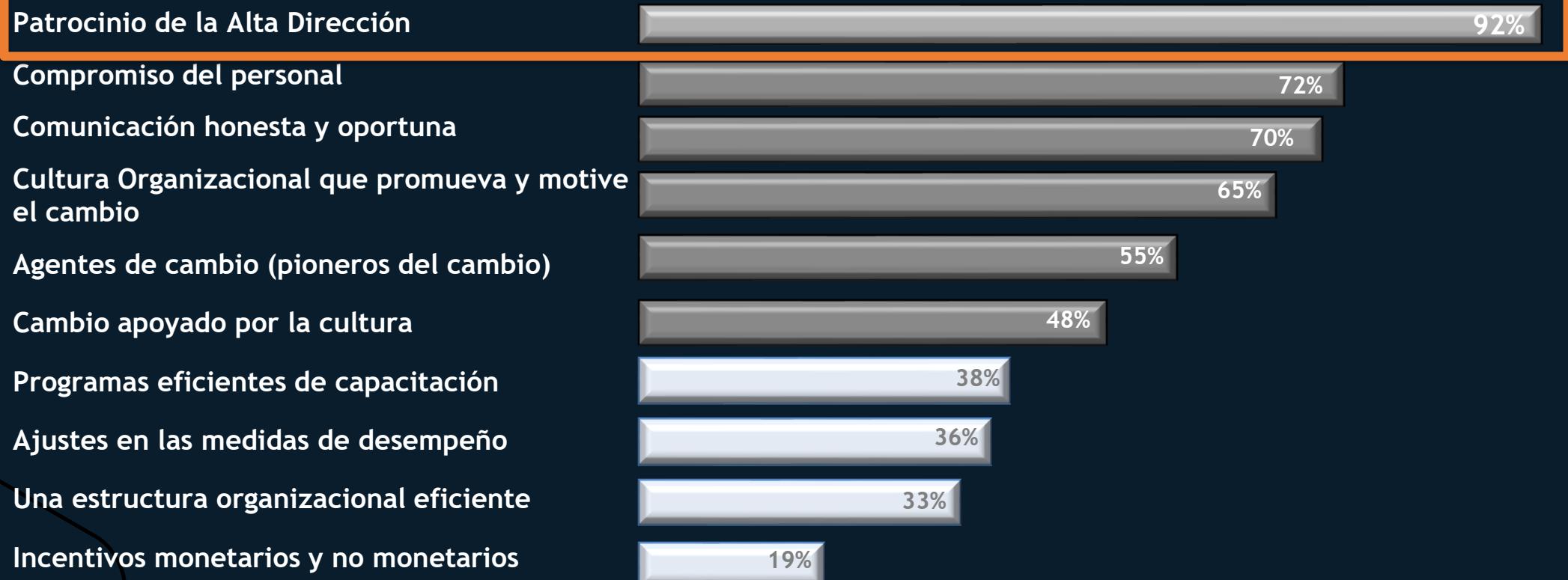
2. Estrategia de liderazgo y patrocinio para el cambio

- 2.1 ¿Qué es Liderazgo?
- 2.2 ¿Por qué es importante tener una estrategia de liderazgo?
- 2.3 ¿Cómo se conforma la red de liderazgo y patrocinio?
- 2.4 ¿Cómo ayuda la red de liderazgo y patrocinio?

3. Red de Liderazgo y Patrocinio

- 3.1 Roles y Responsabilidades: Patrocinadores, Líderes Formales y Agentes de Cambio

Mayores Retos del Cambio

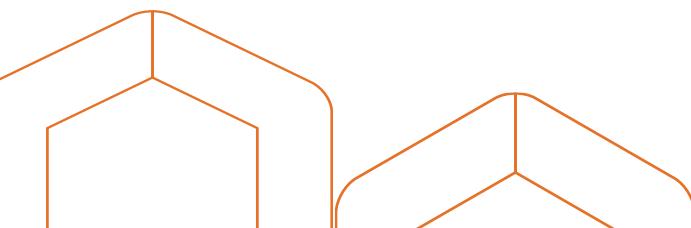
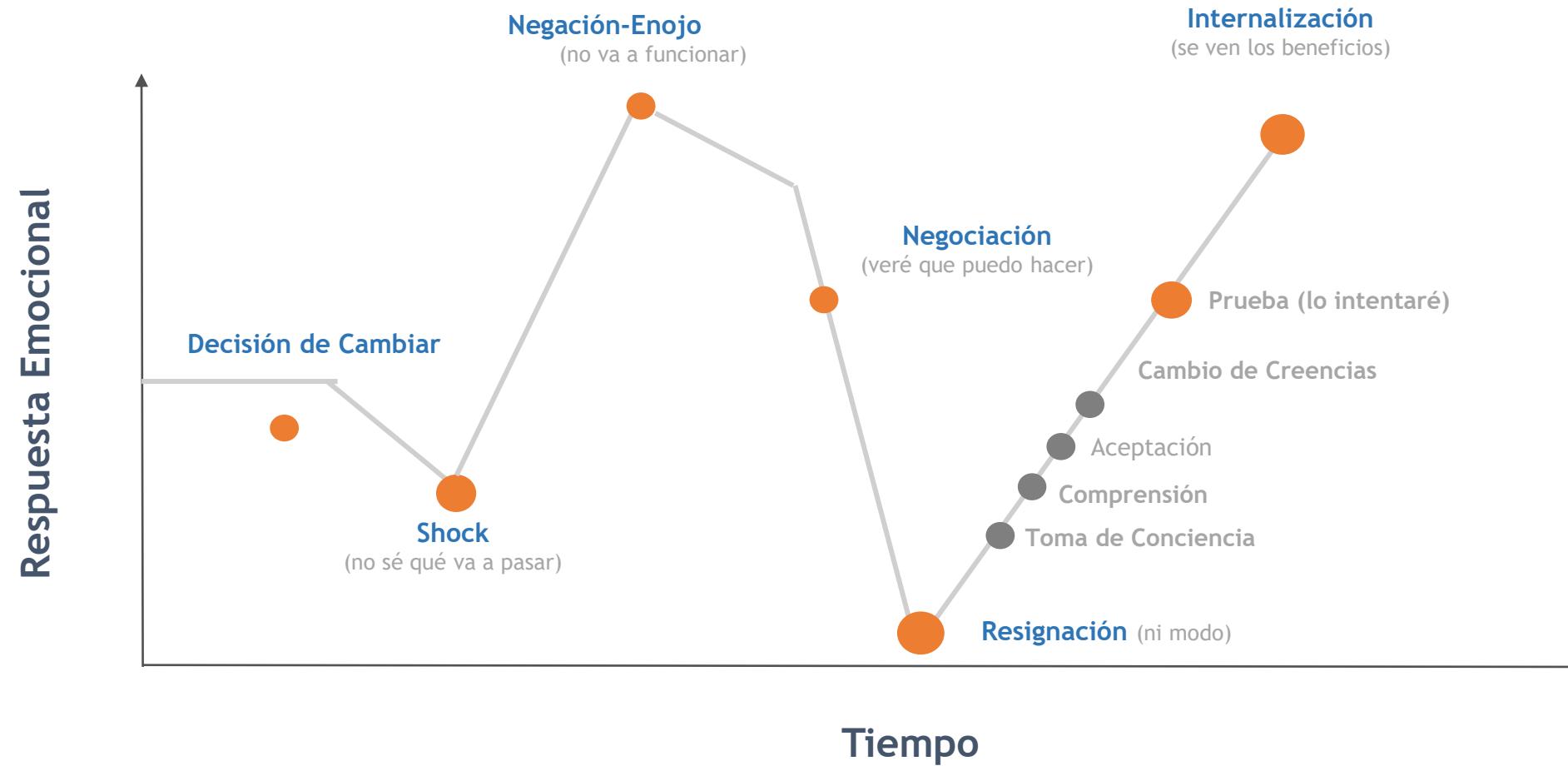


“Si no tienes el apoyo de los líderes, estás condenado”
– Project Manager, U.S., Media and Entertainment

RESISTENCIAS



¿Qué actitudes naturalmente se generan en cualquier persona ante cualquier cambio?



Agenda

1. Retos

- 1.1 Mayores retos del Cambio
- 1.2 Las resistencia al cambio
- 1.3 ¿Qué actitudes naturalmente se generan en cualquier persona ante cualquier cambio?

2. Estrategia de liderazgo y patrocinio para el cambio

- 2.1 ¿Qué es Liderazgo?
- 2.2 ¿Por qué es importante tener una estrategia de liderazgo?
- 2.3 ¿Cómo se conforma la red de liderazgo y patrocinio?
- 2.4 ¿Cómo ayuda la red de liderazgo y patrocinio?

3. Red de Liderazgo y Patrocinio

- 3.1 Roles y Responsabilidades: Patrocinadores, Líderes Formales y Agentes de Cambio

¿Qué es Liderazgo?

Liderazgo¹ se define formalmente como la **influencia interpersonal ejercida** en una situación y dirigida por medio de procesos de comunicación humana con el fin de **alcanzar un objetivo determinado.**



¹ Chiavenato, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. Editorial Mc Graw Hill. Bogota, Colombia, (1995)

¿Por qué es importante una estrategia de Liderazgo y Patrocinio?



Permite **clarificar los objetivos de una iniciativa de cambio**, así como alinear los roles, responsabilidades y actividades que los líderes clave deberán desempeñar para asegurar que sus colaboradores tienen la información correcta que favorezca el **compromiso y adopción del cambio**.

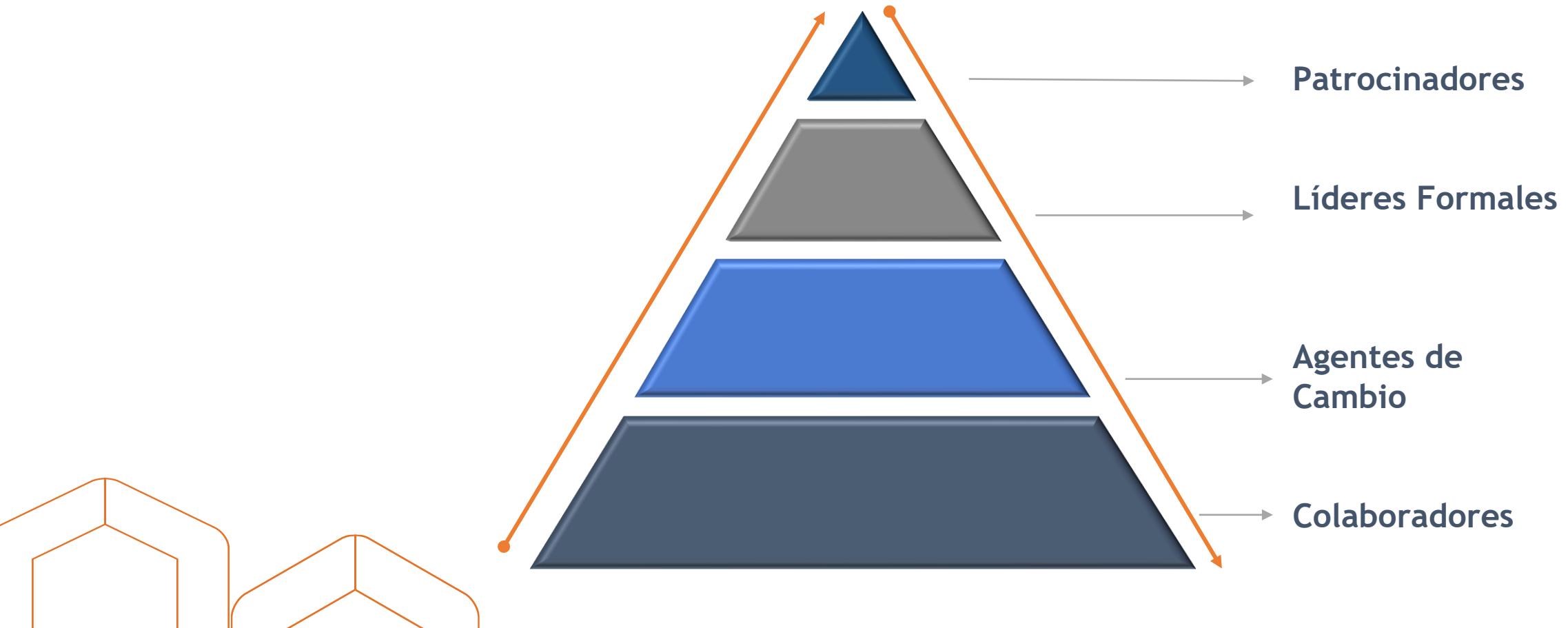
Principales errores de los patrocinadores

- Falta de visibilidad y compromiso
- Incongruencia (decir y hacer)
- Comunicar ineffectivamente la necesidad del cambio
- Ignorar el lado humano de la transformación
- Delegar o abdicar responsabilidades inherentes a su rol

El 56% de los patrocinadores no conoce o no entiende su rol en las iniciativas de cambio

¿Cómo se conforma la red de liderazgo y patrocinio?

Esta conformada por líderes formales e informales (**alineación bidireccional descendente - ascendente**), que apalancarán el proyecto para su implementación exitosa.



¿Cómo ayuda la red de Liderazgo y Patrocinio?

Generando compromiso a través de formación y preparando con ellos planes de acción tangibles que los lleven a **demostrarlo a través de:**

Compromiso
Expresado

Compromiso
Modelado

Compromiso
Reforzado

Se transmite por medio
de la **comunicación oral**
o escrita

Se demuestra con **acciones y**
conductas, las cuales deben
de coincidir con lo
comunicado

La **retroalimentación** sirve
al patrocinador para generar
compromiso entre su gente



Agenda

1. Reto SUMA

- 1.1 Mayores retos del Cambio
- 1.2 Las resistencia u objeciones del cambio
- 1.3 Actitudes ante el cambio

2. Que es una estrategia de liderazgo y patrocinio para el cambio

- 2.1 ¿Qué es Liderazgo?
- 2.2 ¿Por qué es importante tener una estrategia de liderazgo?
- 2.3 ¿Cómo se conforma la red de liderazgo y patrocinio?
- 2.4 ¿Cómo ayuda la red de liderazgo y patrocinio?

3. Red de Liderazgo y Patrocinio

- 3.1 Roles y Responsabilidades: Patrocinadores, Líderes Formales y Agentes de Cambio

Responsabilidades Patrocinadores



- INFLUIR → Impulsando a las personas para contar son su apoyo y que **compartan la visión del cambio**
- MOTIVAR → Creando **sentido de pertenencia** al grupo. Fomentando la participación activa de las áreas en el proyecto
- A DOPТАR → La nueva forma de trabajo. **Ser un ejemplo del cambio**
- INTEGRAR → SUMA como parte prioritaria de la agenda, **invitando que la gente se mantenga informada** por los diferentes medios corporativos
- ACCIONA R → Comunicando mensajes clave. Interviniendo en actividades de patrocinio del proyecto. **Hacer que las cosas sucedan**

Responsabilidades Líderes Formales



IMPULSAR

→ El **resultado del proyecto** alineado a la visión del negocio

RECURSOS

→ Identificar oportunamente los recursos que apoyen el **cumplimiento en tiempo, forma y calidad** la ejecución del proyecto cuidando las cargas de trabajo

COLABORAR

→ Creando sinergia entre todos los **equipos** involucrados

ALINEAR

→ A los equipos hacia el **mismo objetivo**

RECONOCER

→ El esfuerzo de la gente. **Generar compromiso** en los colaboradores.

MANTENER

→ Una **comunicación clara** sobre las actividades hito del proyecto, promoviendo la nueva forma de trabajo

Responsabilidades - Agente de Cambio



I NVITAR
M OTIVAR

COM P ARTIR

ASEG U RAR

INFL UIR

BU S CAR

A YUDAR

INTEG RAR

- A sus compañeros a **contribuir** en la implementación
- • **Información relevante**, experiencias y resultados del proyecto
- • La **participación** y el compromiso de las personas
- • **Positivamente** en la adopción del cambio
- • E **identificar riesgos** y **mitigar resistencias**
- • A **desplegar la comunicación** con información relevante del proyecto
- • Y recabar las **retroalimentaciones** de los equipos

Destino CENCOR



SUMA
AL CAMBIO