



Competencias que se cubren:

Categorías de Competencias Primarias:

• Liderazgo—

Guiar los resultados de los negocios alineando la visión, misión y valores para realzar el valor de los negocios. Es capaz de incorporar la cooperación voluntaria de otros, explotando sus mayores habilidades y capacidades, para lograr los resultados deseados.

• Cambio Gerencial—

Buscar oportunidades para re-direccionarse a sí mismo, a otros y a la empresa para lograr resultados.

Categorías de Competencias Relacionadas:

• Adaptabilidad—

Abrirse a ideas nuevas. Demostrar flexibilidad a la hora de enfrentar cambios en las expectativas y el ambiente de trabajo. Responder a situaciones manteniendo una actitud positiva.

• Influencia—

Dirige consistentemente situaciones e inspira a las personas para lograr un ambiente en el que todos ganan.

Liderar el Cambio sin Autoridad

RESUMEN

Todos tienen la capacidad de liderar el cambio, a pesar de la posición que ocupen. La mayoría de las empresas están buscando estas personas para ayudarlas a ser proactivas y así generar el cambio. Liderar el cambio sin autoridad incluye registrar gráficamente los cambios actuales, comprender el proceso del cambio, identificar las oportunidades de liderazgo y estrategias, y crear flexibilidad mientras se respeta la cadena de mando.

CONTEXTO

El contexto de trabajo de hoy está en un ambiente de cambio en constante evolución. Generalmente, uno se encuentra con el cambio en varias áreas de su carrera al mismo tiempo. En algunas situaciones uno puede estar en el rol formal de liderar el cambio, pero en la mayoría de las situaciones uno es solamente una parte de un cambio mayor que está ocurriendo en la empresa.

Su oportunidad es ser visto como líder a la hora de llevar adelante el cambio organizacional, incluso puede no ser el líder en el proceso de cambio. Ganar una reputación como un defensor del cambio impacta positivamente en la manera en que somos vistos dentro de la empresa. También tiene un efecto significativamente constructivo en la satisfacción y motivación que sentimos en nuestras carreras.

En este módulo, trazaremos la extensión de nuestra interacción actual con el cambio organizacional. Incorporaremos principios para liderar el cambio sin autoridad, y trabajar sobre maneras para ser flexibles durante el cambio. Desarrollaremos un plan personal para defender y liderar el cambio en la empresa, aunque no estemos en una posición de autoridad.

Al completar este módulo, los participantes podrán:

- Diagramar su participación con el cambio organizacional
- Seguir principios para liderar el cambio sin autoridad
- Comprender su posición en el Modelo de Cambio
- Mantener la flexibilidad a la hora de tratar el cambio