



CRECIENDO JUNTAS EN LAS AMÉRICAS

CHALLENGE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA LA
INTERNACIONALIZACIÓN



Agenda

1. Anuncios Importantes

2. Contexto

3. Cambio

¿Qué es la Gestión del Cambio?

¿Cuál es la importancia de la Gestión del Cambio?

¿Cómo se produce el cambio?

¿Qué es necesario para cambiar?

Nuestro enfoque del cambio

4. Q&A



¡Atención!

1. Si tienes alguna pregunta, **envíala por la sección de Q&A**. La responderemos al final de la clase.
Y los comentarios que quieras compartir los puedes **dejar en el chat** ¡Recuerda te estamos leyendo!
2. Para más preguntas y aportes, publica en el **foro de la clase en Academia ConnectAmericas**.
 **Ten en cuenta que este es el espacio donde podrás interactuar con tus compañeros, aprender de ellos y ayudarles a crecer, al igual que ellas te ayudarán a alcanzar tus objetivos de transformación digital. ¡No te lo pierdas!**
3. Este es un entorno de aprendizaje venimos a aprender, a equivocarnos, a reflexionar, a cambiar de opinión, **¡y todo es bueno!**
4. Si tienes algún inconveniente, contáctanos en: **creciendojuntas@connectamericas.com**
5. No olvides completar la encuesta al finalizar la clase para darnos tu feedback **<https://forms.office.com/r/SQ0e95uMA0>**
¡Lo tendremos en cuenta para las próximas clases!

Caroline Ribeiro Abreu

People Advisory Services – Gerente

Caroline es Gerente de Servicios de Asesoramiento a Personas (PAS) en EY con foco en la Gestión del Cambio Organizacional y más de 9,5 años de experiencia en consultoría, trabajando en proyectos de transformación y en temas fiscales y laborales en proyectos de M&A.

Especialista en Neurociencia y Psicología y certificada en Gestión del Cambio por la metodología PROSCI, se desempeñó como líder de gestión del cambio de Sudamérica y Norteamérica en proyectos globales de reestructuración del modelo operativo, transformación digital, transformación cultural e implementación de sistemas en clientes de la industria agroquímica, automotriz y de bebidas. También tiene experiencia como instructora de capacitaciones relacionadas con gestión del cambio y desarrollo personal, y facilitación de talleres de Design Thinking.

En Diversidad e Inclusión en EY, actúa como Delivery Lead para el programa Women in Tech y fue Facilitadora del programa de mentoring para mujeres emprendedoras, Winning Women. En el sector terciario, tiene 7 años de experiencia como mentora voluntaria de jóvenes en situación de vulnerabilidad social, habiendo liderado un proyecto social durante 3,5 años del que fue cofundadora.



Agenda

1. Anuncios Importantes

2. Contexto

3. Cambio

¿Qué es la Gestión del Cambio?

¿Cuál es la importancia de la Gestión del Cambio?

¿Cómo se produce el cambio?

¿Qué es necesario para cambiar?

Nuestro enfoque del cambio

4. Q&A



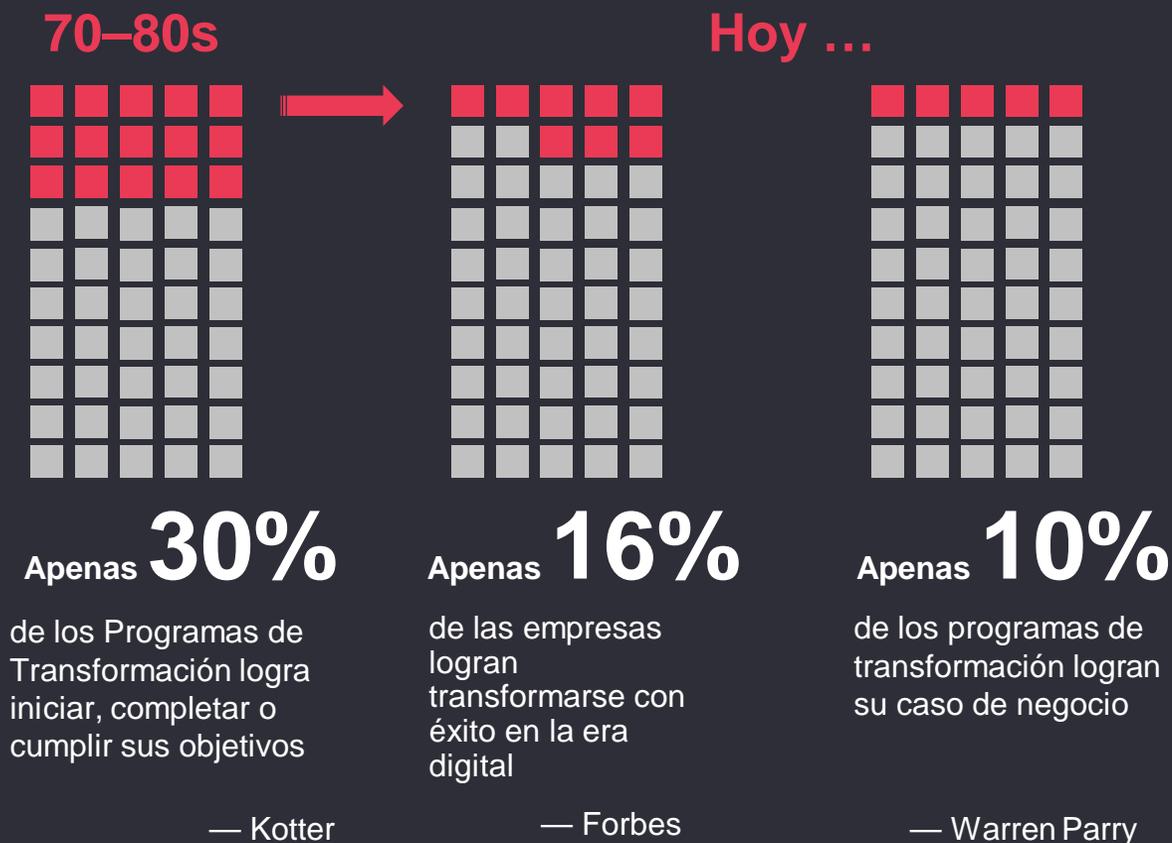
//

**Nada es permanente,
excepto el cambio.**

Heráclito

Contexto

Las organizaciones tienen que cambiar para hacer frente a esto, incluso más que antes...



En medio de la creciente disrupción, la mayor complejidad y las mayores expectativas de los empleados, las organizaciones no pueden permitirse el lujo de sufrir los mismos problemas que suelen obstaculizar las transformaciones:

- Falta de alineación con el objetivo o los resultados de la empresa
- Incapacidad para adaptarse a un paisaje en evolución cada vez más complejo
- Falta de toma de decisiones basada en datos
- Desajuste con las experiencias y expectativas humanas

Para ayudar a las organizaciones a afrontar estos retos, es necesario un **nuevo enfoque de la gestión del cambio.**

¿QUÉ FUTURO TIENE ESOP?



DEFINITION



Agenda

1. Anuncios Importantes

2. Contexto

3. Cambio

¿Qué es la Gestión del Cambio?

¿Cuál es la importancia de la Gestión del Cambio?

¿Cómo se produce el cambio?

¿Qué es necesario para cambiar?

Nuestro enfoque del cambio

4. Q&A



Para comenzar debemos entender como poner en práctica estos cambios

¿Qué es la Gestión del Cambio?

Es una disciplina que orienta la forma en que **preparamos**, **equipamos** y **apoyamos** a las personas y a la empresa para realizar con éxito el cambio con el fin de impulsar los resultados y logros deseados por la organización.



Dirigir los resultados organizacionales



Mantener los beneficios asociados al cambio a través del tiempo



Aumentar y acelerar la adopción de cambios organizacionales con impacto en los negocios/productividad



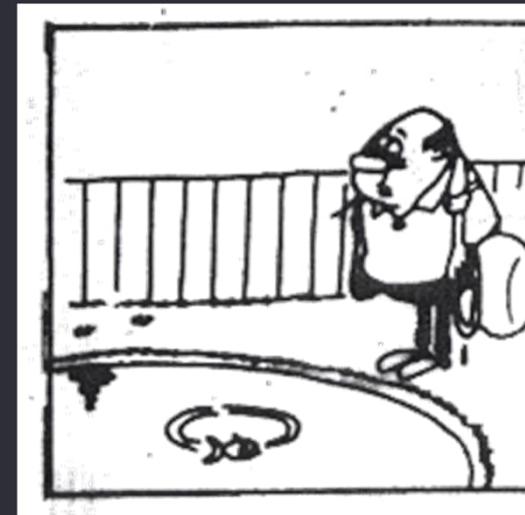
La gestión del cambio aborda las **necesidades individuales** - cómo el individuo vive y ejecuta el cambio como experiencia- y las **necesidades organizacionales** - cómo la empresa vive y ejecuta el cambio a gran escala, con todas sus partes interesadas- (*stakeholders*)



Cambio es movimiento

¿Cuál es la importancia de la Gestión del Cambio?

La gestión del cambio y de la experiencia de las personas sólo es eficaz si garantizamos las **condiciones y estructuras correctas, así como el apoyo y la orientación adecuados**, a lo largo del proceso de cambio...

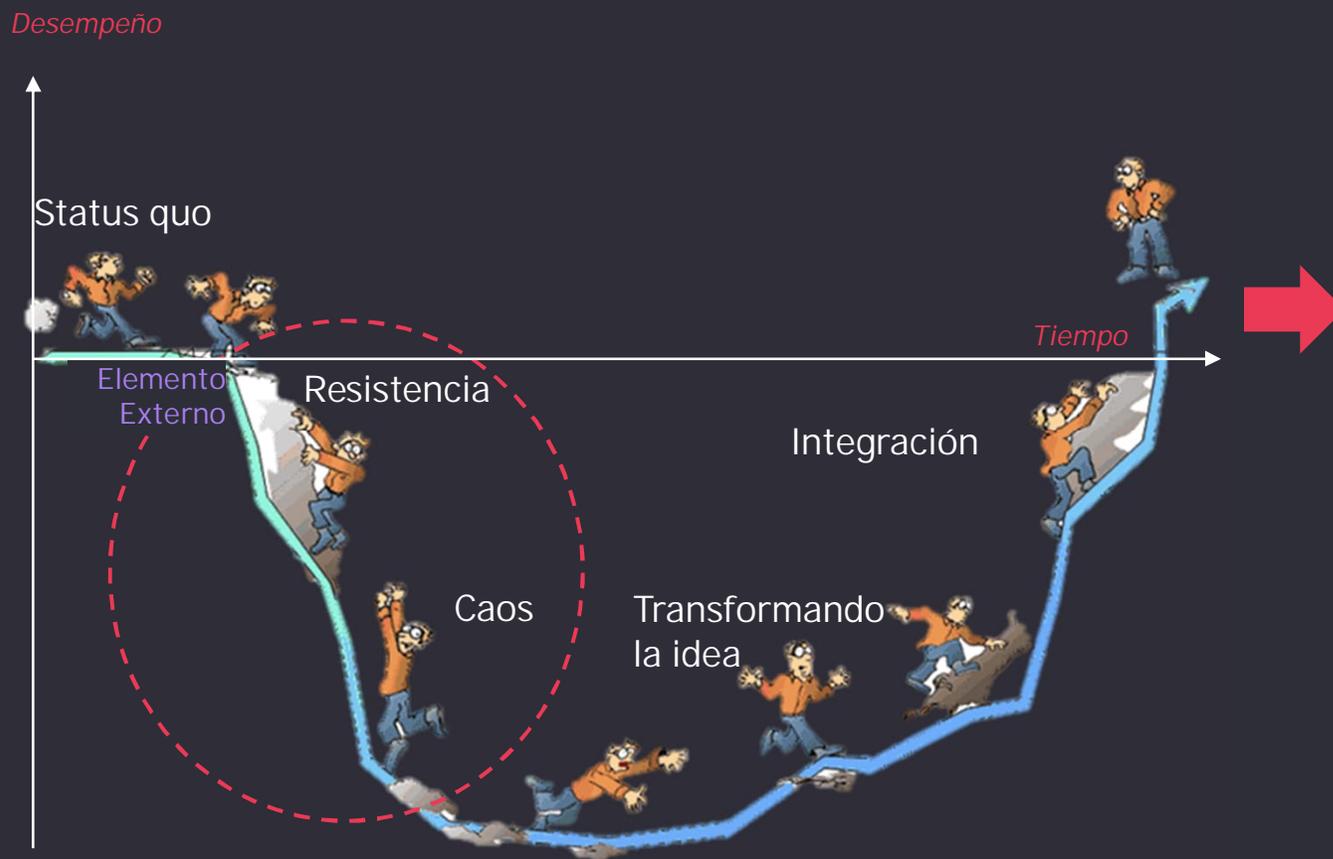


Estrategia ADKAR

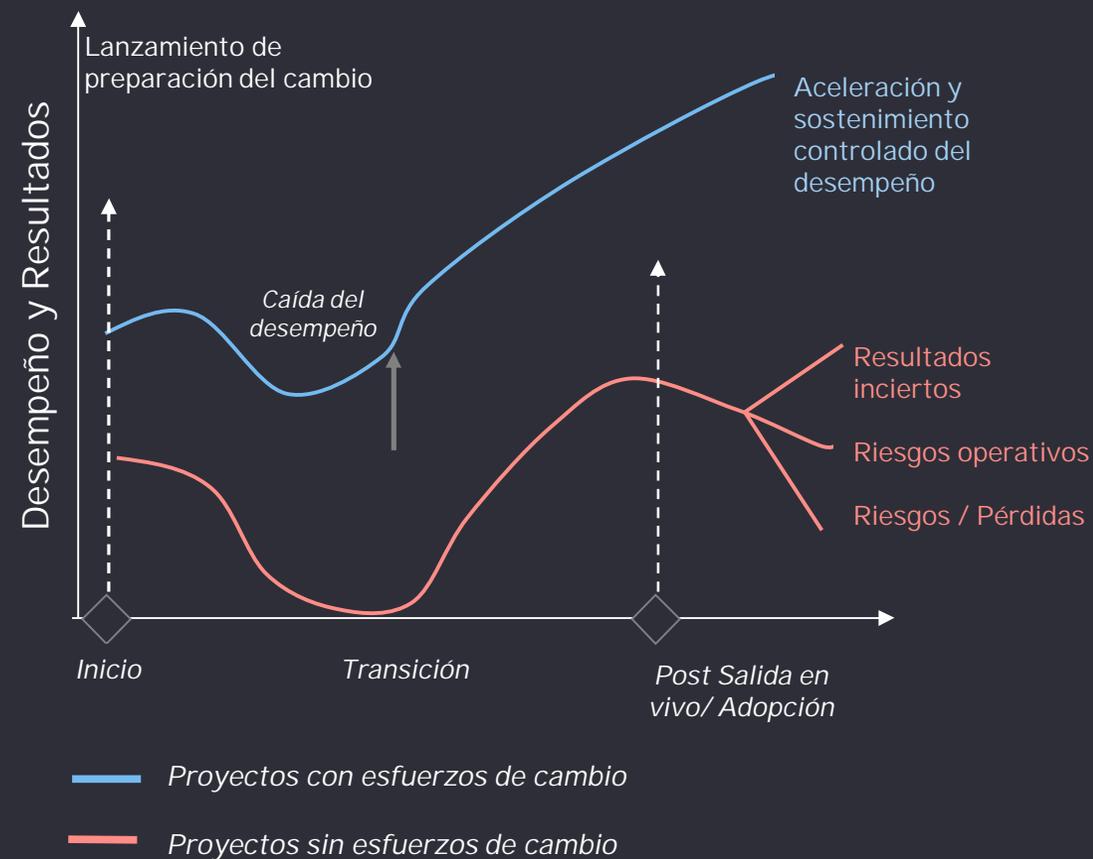
Elemento ADKAR		Definición	Lo que escuchas	Factores detonantes para el desarrollo
A	Awareness (Consciencia)	De la necesidad del cambio	“ Yo entiendo por qué...”	¿Por qué? ¿Por qué ahora? ¿Qué pasa si no cambiamos?
D	Desire (Deseo)	De participar y apoyar el cambio	“Yo decidí...”	¿Qué hay en esto para mí? (WIIFM) Motivadores personales Motivadores organizativos
K	Knowledge (Conocimiento)	Sobre como cambiar	“Yo se como...”	En contexto (después de A&D) Lo que necesitas saber durante Lo que necesitas saber después
A	Ability (Habilidad)	Para implementar las habilidades y comportamientos necesarios	“Yo soy capaz de...”	Tamaño de las brechas K-A Barreras/capacidades Práctica/entrenamiento
R	Reinforcement (Refuerzo)	Para mantener el cambio	“Yo continuaré haciendo...”	Mecanismos Medidas Sostenibilidad

¿Cómo se produce el cambio?

Gestionar la experiencia de las personas no significa evitar la resistencia y la incomodidad...

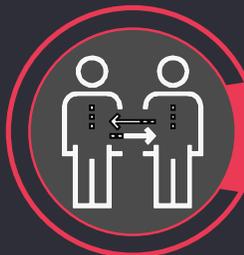


El fenómeno del cambio y su impacto en personas y el negocio



¿Qué es necesario para cambiar?

Cada vez más, los enfoques de cambio deben ayudar a las personas y a la organización a navegar **transformaciones complejas y continuas**.



La empatía con las personas afectadas por el cambio es un aspecto clave: las personas que se sienten apoyadas y capacitadas, muestran más motivación para el cambio.



Crear junto con las personas es una necesidad, después de todo, todas las partes interesadas de la organización son agentes del cambio - es necesario que los líderes, los empleados, los clientes, los proveedores se involucren cada vez más activamente.



La evolución de las mentalidades y de los comportamientos requiere la aplicación de un **diseño centrado en el ser humano, y el uso estratégico de incentivos** para cortar el ruido de las comunicaciones y ayudar, a una fuerza de trabajo resiliente, a aprender, desarrollarse y transformarse.

Nuestro enfoque del cambio

Propósito del cambio:

- ¿Cuál es el propósito de mi empresa?
- ¿Por qué necesito cambiar?
- ¿A dónde queremos llegar? (Meta)



Planeación:

- ¿Dónde estamos?
- ¿Para dónde vamos?
- ¿Qué necesitamos?



Ejecución:

- ¿Qué vamos a hacer?
- ¿Cómo llegamos allá?
- ¿Cómo lo comunicamos?



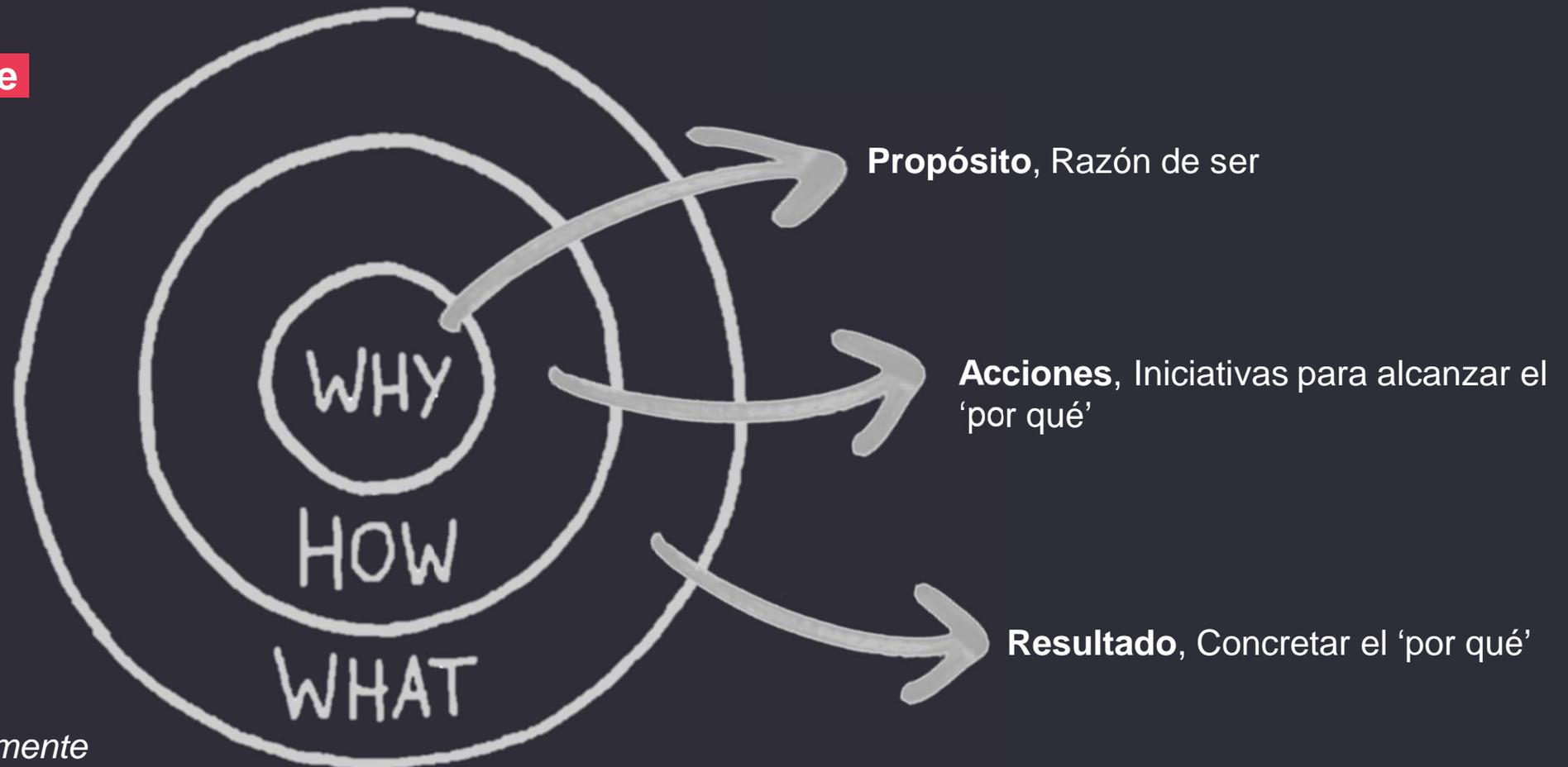
Monitoreo:

- ¿Se alcanzó el objetivo según las métricas elegidas?
- ¿Qué ajustes debemos hacer?

Nuestro enfoque del cambio

Propósito del cambio

The **Golden Circle**
– Simon Sinek



*"Lo que haces simplemente sirve como **prueba de lo que crees**".*

Nuestro enfoque del cambio

Propósito del cambio

!Manos a la obra!



Tiempo de trabajo: 15 min
Presentación voluntaria: 5 min

¿Qué haces?
¿Qué productos vendes?
¿Qué servicios ofreces?
¿Cuál es tu rol en tu trabajo?

¿Por qué lo haces?
¿Cuál es tu propósito, causa o creencia?

¿Cómo lo haces?
¿Cuáles son tus fortalezas?
¿Cuáles son tus valores o principios orientadores?
¿Qué te diferencia de tus competidores?



Las personas no compran
lo QUE haces, sino POR
QUÉ lo haces

Simon Sinek

Experto en Liderazgo

Nuestro enfoque del cambio

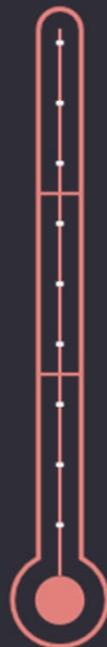
Propósito del cambio

¿Qué debe cambiarse?

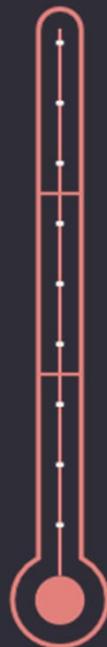
EY 7 Drivers of Growth - 7 factores para la evaluación de su empresa



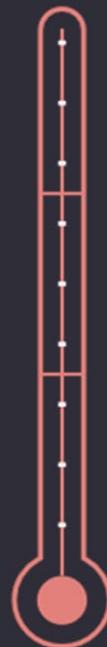
Personas,
comportamientos
y cultura



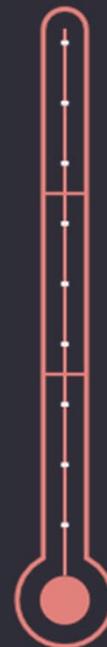
Digital,
tecnología y
analytics



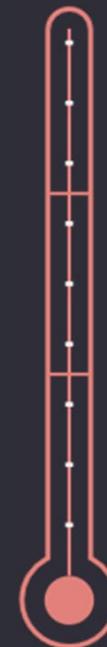
Operaciones



Cliente



Capitalización
y finanzas



Transacciones y
alianzas



Riesgo

Nuestro enfoque del cambio

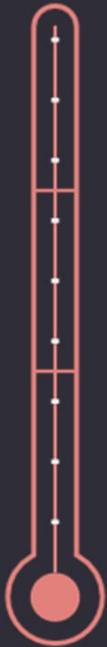
Basado en el Propósito de tu empresa:

1. Elije el pilar que consideres más crítico
2. Piensa en 2 acciones que necesitan un cambio

!Manos a la obra!



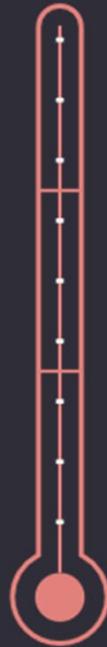
Tiempo de trabajo: 3 min



**Personas,
comportamientos
y cultura**



**Digital,
tecnología y
analytics**



Operaciones



Cliente



**Capitalización
y finanzas**



**Transacciones y
alianzas**



Riesgo

Nuestro enfoque del cambio

Planeación

!Manos a la obra!



Tiempo de trabajo: 15 min
Presentación voluntaria: 10 min

¿Dónde me encuentro **hoy**?
(Línea base)

- ¿Qué puntos problemáticos veo hoy?
- ¿Qué me impide hoy crecer más?

¿Qué **necesito** hacer para conseguirlo?

- ¿Quién será impactado por la acción?
- ¿Quién es responsable por la acción?
- ¿Cuál es la fecha de inicio y de fin?

Teniendo en cuenta el propósito de mi empresa:

¿A **dónde** quiero llegar?

- ¿Cuál es el resultado de la acción?
- ¿Cómo se que alcance la meta?

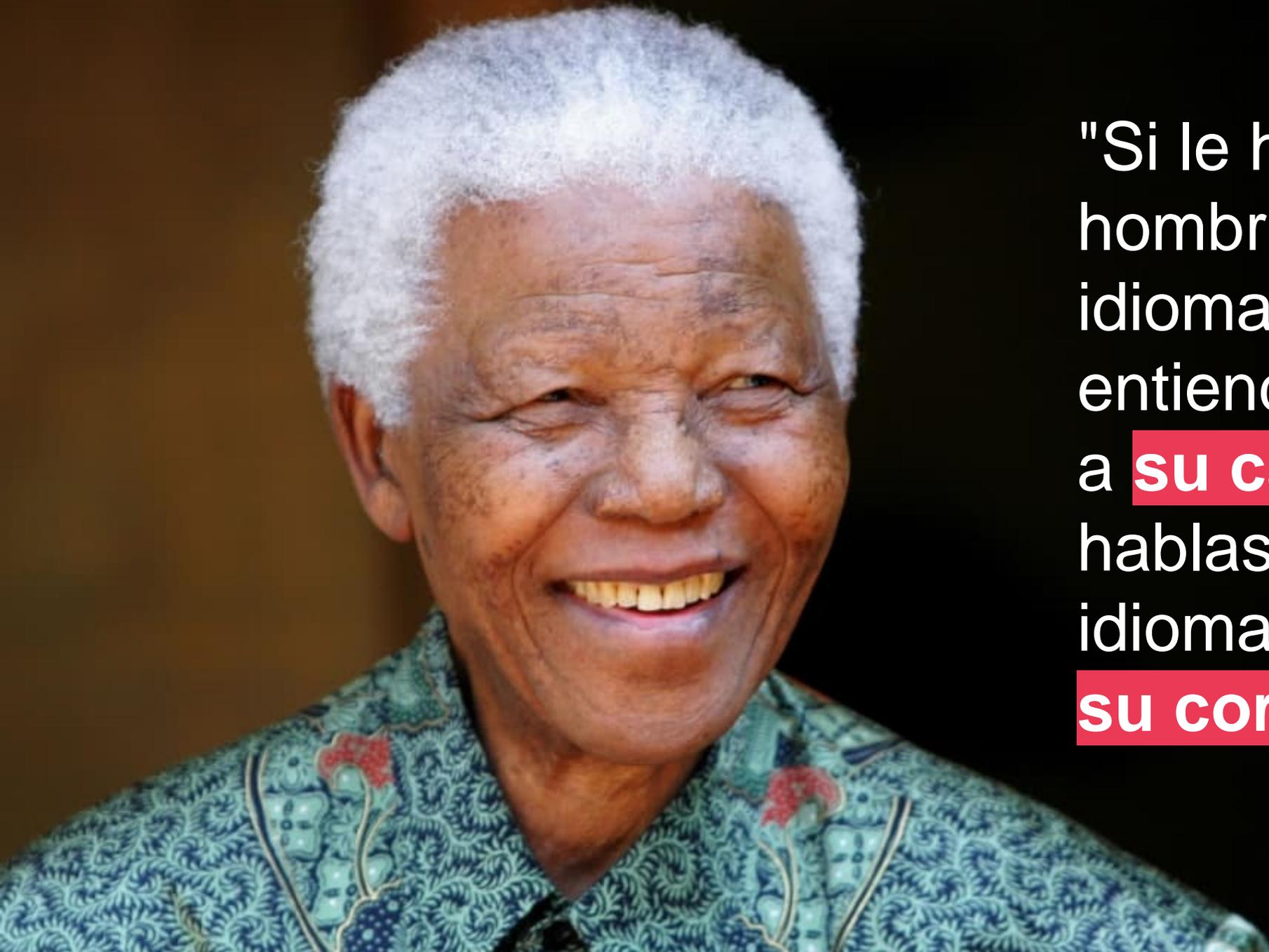
Nuestro enfoque del cambio

Nuestra estrategia de comunicación se divide en **tres componentes clave** (**audiencia, contenido y canal**), todos ellos englobados en nuestros principios orientadores.

Ejecución



Todas las decisiones de comunicación se guiarán por el **Quién**, el **Qué** y el **Cómo** de nuestra audiencia, cuyas formas de trabajar dan forma a los contenidos específicos que se distribuyen a través de los canales preferidos.



"Si le hablas a un hombre en un idioma que entiende, llegarás a **su cabeza**. Si le hablas en su idioma, llegarás a **su corazón**".

Nuestro enfoque del cambio

Monitoreo



Después de que el proceso de cambio se lleve a cabo, es necesario verificar:

- Comparación entre la línea de base y el estado actual
 - ¿Cuánto hemos avanzado desde el principio?



- ¿Se han alcanzado los objetivos establecidos?



- Sí 

¿Siguen satisfaciendo las necesidades actuales?

- No 

¿Qué no ha funcionado?

¿Son realistas los objetivos?



El cambio es movimiento.

Está bien cambiar de estrategia y volver a empezar



Q & A

¡Gracias!

Nos vemos el próximo martes



Por favor, accede al siguiente link y danos tu feedback sobre la clase de hoy:

<https://forms.office.com/r/SQ0e95uMA0>

Tu opinión es muy importante para nosotros.