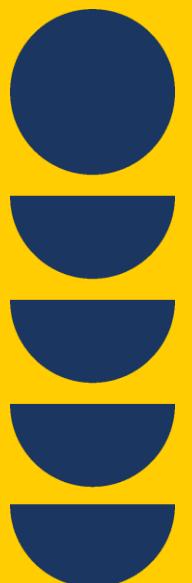




ENCUENTRO 2

El rugido del cambio

Leones del cambio
Diciembre 2025





MARIA LLOSENT
RESPONSABLE OLIVIA ACADEMY



MARIANA SOCORRÓS
TRANSFORMATION DIRECTOR





OBJETIVO

Establecer un lenguaje y un marco conceptual común y robusto para todo el equipo.

Clarificar las expectativas, los límites y las sinergias del rol para maximizar su efectividad.



12:30

Fundamentos para la Gestión del Cambio

¿Por qué cambian las organizaciones?

¿Qué es gestión del cambio?

Metodología de gestión del cambio

14:30

Actores del cambio



**Lo que ocurre aquí
se queda aquí**



**Respecto de cada
intervención y opinión.
Se puede no estar de
acuerdo y conversar
sobre los desacuerdos.**



**Construimos juntos,
las preguntas y
comentarios que
hacemos construye.
Son bienvenidos.**



**Aprendemos
haciendo, por eso
vamos a trabajar con
dinámicas que nos
permitan interiorizar
mejor los conceptos
de los que hablemos.**



**¿CUÁL FUE EL ÚLTIMO
CAMBIO QUE VIVISTE?**

Lo escribimos en el chat



¿POR QUÉ CAMBIAN LAS ORGANIZACIONES?



CRISIS

vs.

VISIÓN



¿QUÉ ES GESTIÓN DEL CAMBIO?

Ve a menti.com | y utiliza el código 4649 0826



a poder dormir tranquilos nuestro garaje es seguro



*No cambian las
organizaciones,
lo que cambia
son las personas
que hacen a las
organizaciones.*

¿Qué es gestión del cambio?



El cambio es un proceso que implica salir de nuestra zona de confort. En Gestión del Cambio lo presentamos como el paso de una situación actual a otra situación.



PRESERVAR

Las personas tienden a querer preservar su antigua realidad. Todavía el cambio les resulta ajeno y se cuestionan por qué y para qué cambiar.

DESCUBRIR

Instancia en la cual las personas se ponen en contacto con el proceso de cambio y evalúan la oportunidad que se presenta por delante. ¿¿Qué me están proponiendo? ¿Qué hay de este proceso para mí?

APROPIARSE

Fase del proceso por el cual el individuo se plantea qué hay para mí y para mi equipo para comenzar a adueñarse del cambio.



Es involucrar a las personas en los procesos de cambio.

Entender y transmitir el propósito del cambio para poder generar deseos de cambiar.

Es dar a las personas las habilidades, competencias y herramientas para poder incorporar ese cambio en su día a día.

Aprender a manejar la resistencia para hacer que ese cambio perdure.

Es medir cómo las personas están percibiendo el cambio y sostenerlo en el tiempo.

Es ayudar a guiar y preparar a las personas frente a los cambios, con el objetivo de conseguir la adopción.



¿Por qué cambian las organizaciones?

VISIÓN

Las organizaciones cambian cuando imaginan un futuro distinto y desean alcanzarlo.

La **visión** impulsa un cambio **proactivo**, orientado a crecer, innovar y anticiparse.

Nace de la **inspiración**, la **ambición compartida** y la **búsqueda de oportunidades**.

💡 *Cambiar por visión es elegir avanzar antes de que sea necesario.*

CRISIS

El cambio también puede surgir de la **necesidad**, cuando la realidad obliga a actuar.

La crisis empuja un cambio **reactivo**, forzado por presiones externas o internas. Suele implicar **adaptación rápida**, pero con menor espacio para elegir el rumbo.

⚠️ *Cambiar por crisis es responder porque no hay otra opción.*



“No cambian las organizaciones, lo que cambia son las personas que hacen a las organizaciones”.





Retos

De la gestión del cambio



- **LIDERAZGO COMPROMETIDO** ¿Quiénes son los líderes clave que se deben tener en cuenta, su compromiso y que puedan patrocinar activamente este proyecto? ¿Qué nivel de conocimiento y apoyo se espera de ellos? ¿Por qué, cuándo y cómo? ¿Qué ocurre si no avalan este proyecto como se esperaba?
- **GESTIÓN DE IMPACTO** ¿Quién se ve afectado por este cambio y cómo? ¿Por qué se produce este cambio? ¿Cuáles son los beneficios esperados para cada público? ¿Cuáles son los riesgos o amenazas del cambio para ellos? ¿Cuál es el riesgo y el costo de no cambiar?
- **ORGANIZACIÓN ALINEADA** ¿Cómo alinear la organización para llevar a cabo el cambio con eficacia en el nuevo entorno (estructura, procesos, roles y responsabilidades, medición, compensación y beneficios)?
- **COMUNICACIÓN** ¿Qué audiencias deben comunicarse? ¿Cuál es el mensaje clave de cada una? ¿Y cuál es el mejor canal de comunicación —el más influyente—?
- **FORMACIÓN Y COLABORACIÓN** ¿Qué conocimientos y habilidades deben desarrollarse? ¿Qué nivel de conocimiento tienen hoy? ¿Cuál es la mejor manera de desarrollar este conocimiento requerido?



*Nuestro objetivo es que ese
proceso sea lo más llevadero y
rápido posible para cada persona
de la organización.*





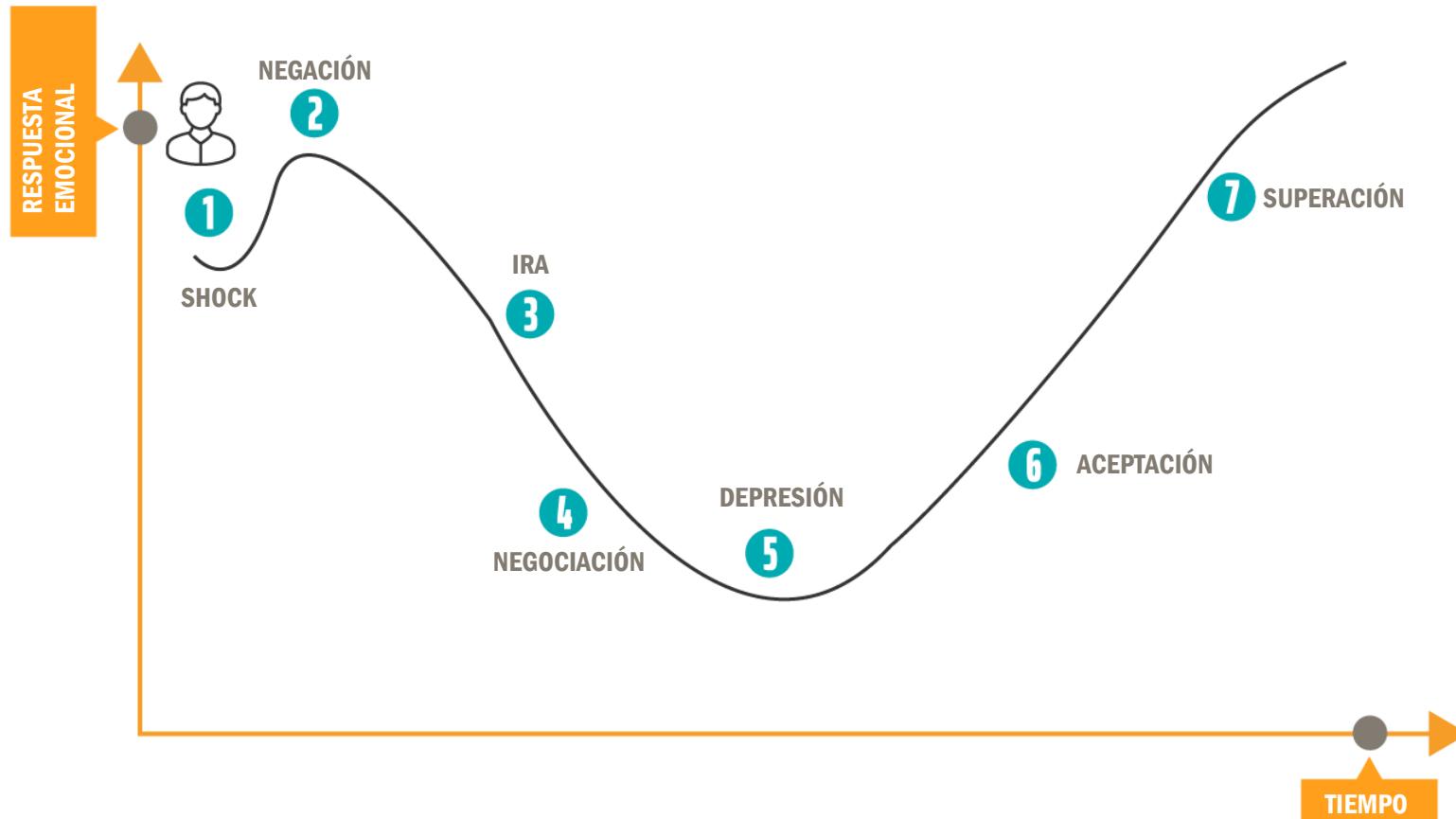
LAS PERSONAS FRENTE AL CAMBIO



Las personas frente al cambio

El cambio es emocional

Ante el cambio, las emociones suelen hablar antes que la razón. Comprender esta curva nos ayuda a acompañar con empatía lo que las personas sienten en cada etapa.





Las personas frente al cambio

El cambio es mental y emocional

Las personas no cambian solo porque entienden el proceso, sino porque se sienten acompañadas mientras lo atraviesan

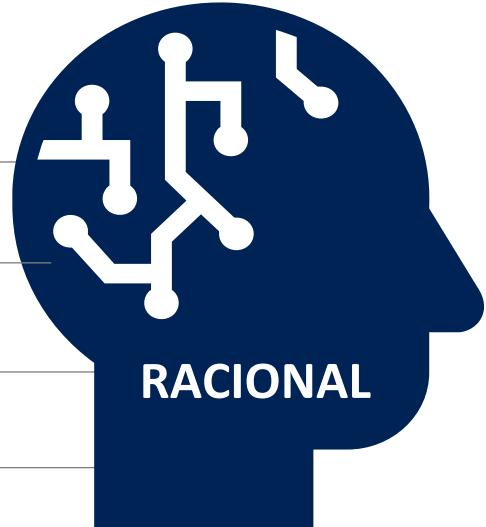
PLANIFICADO

MEDIDO

CONTROLADO

EVALUADO

REPLICABLE



SE GESTIONA



SE ACOMPAÑA

AUTOCONFIANZA

MOTIVACIÓN

ACEPTACIÓN

COMPROMISO

INMOBILIZACIÓN

NEGACIÓN

ENOJO

DEPRESIÓN





Comprender las causas del “no querer” o “no poder” nos invita a mirar más profundo:

¿Qué creencias o mentalidades están influyendo en la forma en que enfrentamos el cambio?



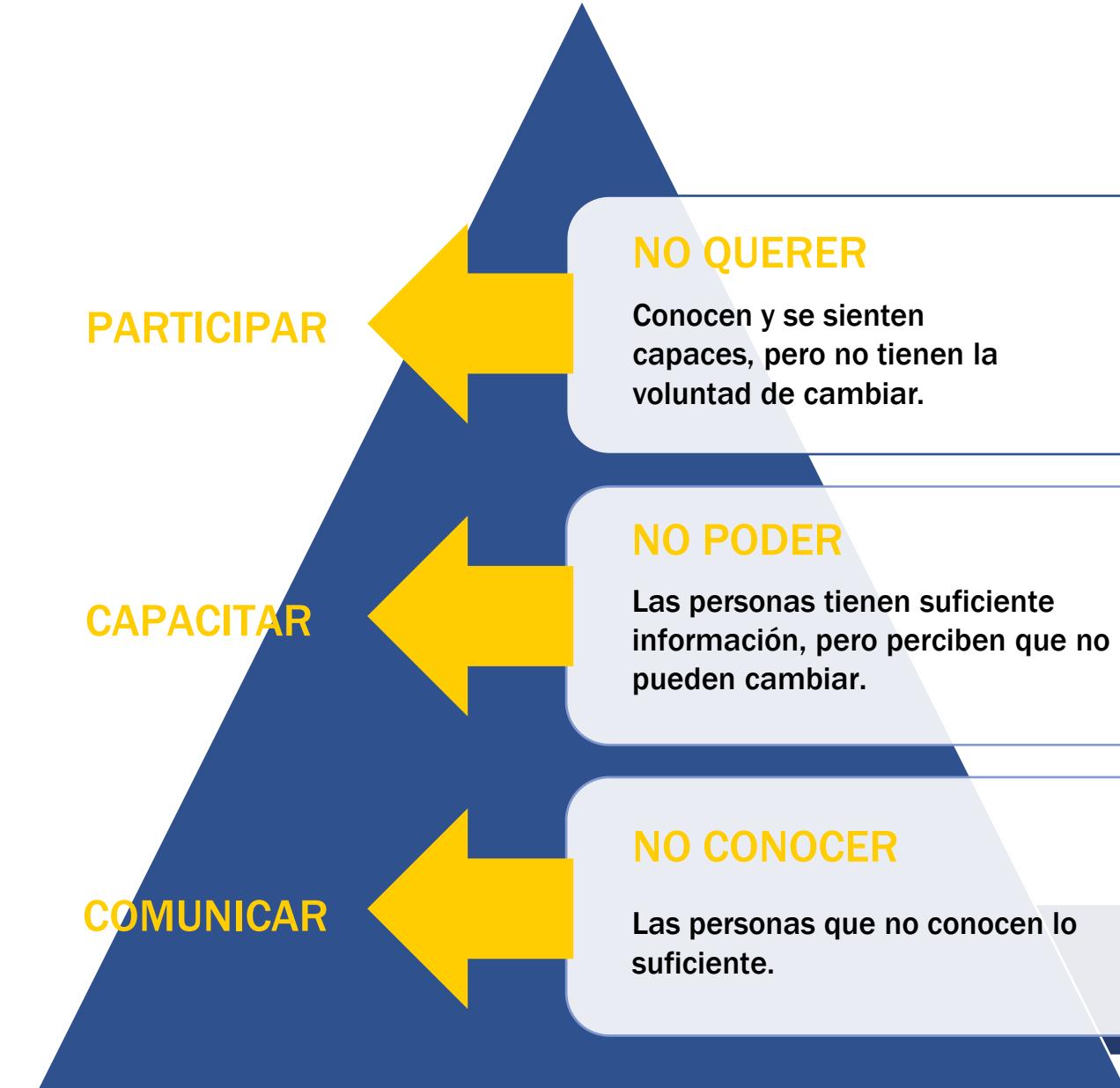


Las personas frente al cambio

¿Cómo abordar las resistencias?

💡 *Comprender en qué nivel se encuentra cada persona o grupo nos ayuda a definir las acciones más efectivas para acompañar el cambio.*

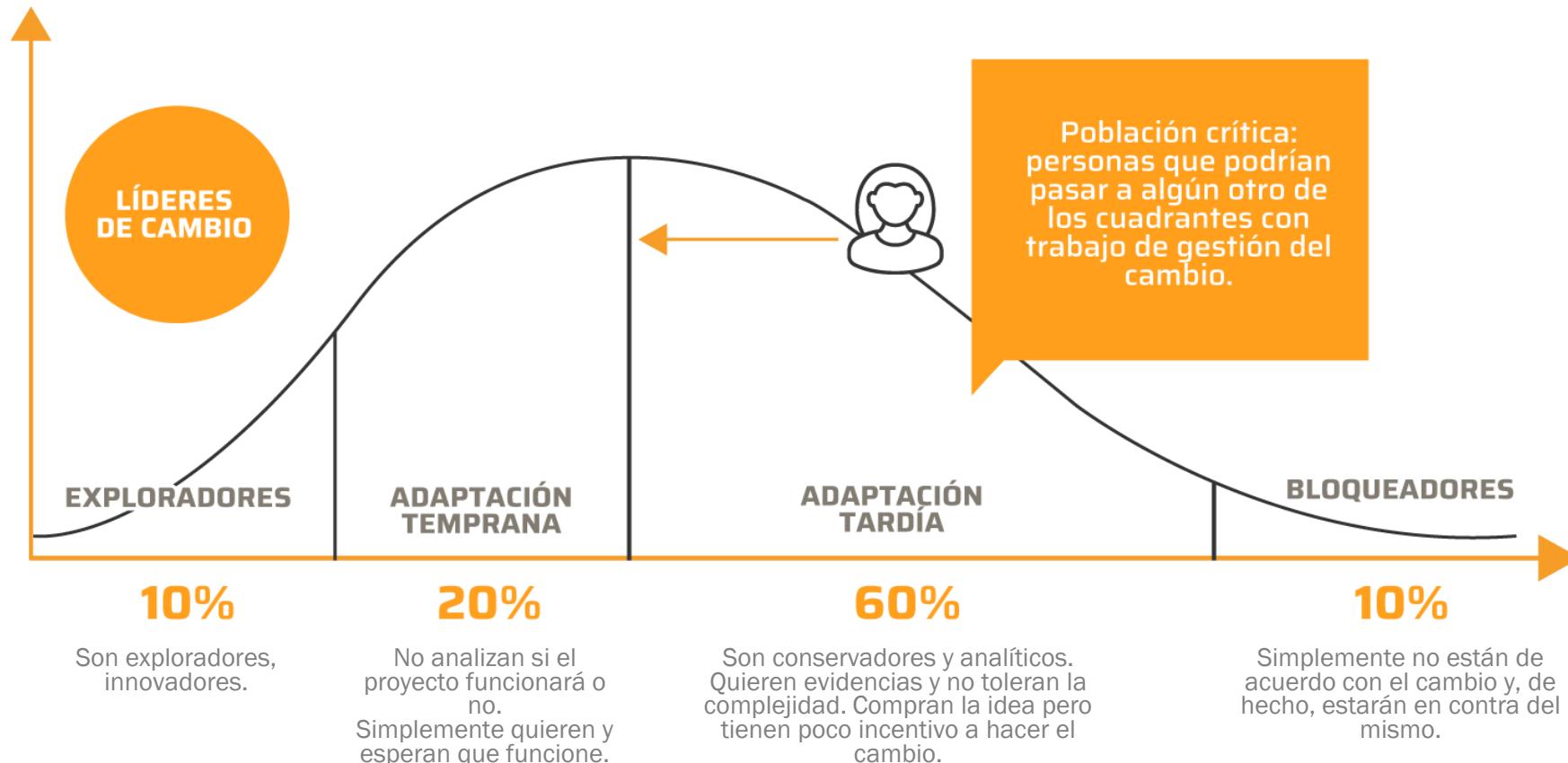
💡 *No se trata de eliminar la resistencia, sino de entenderla para transformarla.*





Las personas frente al cambio

Barreras frente al cambio



La clave está en trabajar con la población crítica: aquellos que podrían pasar de la adaptación tardía a una postura más activa con apoyo y gestión del cambio



¿QUÉ PERSONAS ESTÁN INVOLUCRADAS EN UN PROCESO DE CAMBIO?



Estrategia de Gestión del cambio

Momentos



01

ALINEAMIENTO
Y DISEÑO

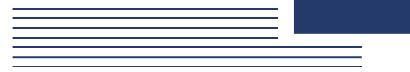
02

IMPLEMENTACIÓN
DEL CAMBIO

03

ESTRATEGIA DE
CONTINUIDAD

ACELERADORES TRANSVERSALES





Estrategia de Gestión del cambio

Componentes

ALINEAMIENTO Y DISEÑO

- Alineamiento estratégico
- Visión del proyecto
- Modelo de gobierno
- Alineamiento del equipo de proyecto
- Diagnóstico inicial
- Mapa de stakeholders
- Matriz de riesgos
- Plan de gestión del cambio
- Estrategia de medición: KPIs y plan de ejecución
- Estrategia de comunicación, branding, storytelling
- Kick-off del proyecto y lanzamiento organizacional

IMPLEMENTACIÓN DEL CAMBIO

- Comunicación
- Formación
- Impactos
- Sponsorship
- Equipo de proyecto
- Monitoreo de KPIs
- Agentes de cambio
- Medición y pulsos
- Go-live

ESTRATEGIA DE CONTINUIDAD

- Lecciones aprendidas
- Sostenibilidad
- Traspaso de capacidades
- Plan de refuerzo
- Escalamiento
- Acompañamiento decreciente

ACELERADORES TRANSVERSALES

- Storytelling continuo
- Dispositivos culturales



Una estrategia efectiva no
solo define quéharemos,
sino cómo
acompañaremos a las
personas para que lo
vivan.





Estrategia de Gestión del cambio

Componentes

Cada proceso de cambio involucra distintos grupos con roles y niveles de impacto. Identificar quiénes son nos permite diseñar estrategias de comunicación y acompañamiento adecuadas para cada uno.



SPONSOR

Directivo al que le impacta el proyecto.
Patrocina con acciones puntuales y
abriendo puertas, también aconseja.
Socializa/Sensibiliza/comunica la visión de
cambio.

INTERESADOS

Partes interesadas que pueden influir o verse
afectadas por un proyecto.
Personas de las que vamos a necesitar
validación y apoyo.

USUARIOS

Aquellas personas que van a tener que
cambiar la forma en la que hacen las cosas
en mayor/menor medida.
Usuarios finales de una herramienta.



Identificar a todos los actores es el primer paso.

Pero para que el cambio ocurra,
necesitamos **personas que lo impulsen,**
inspiren y sostengan desde dentro.





Estrategia de Gestión del cambio

Leones del cambio



Es un **ponte** que acerca a las personas al conocimiento, las ideas y las definiciones del proceso de transformación, ayudándolas a **descubrir, interpretar, aprender y aplicar** nuevas formas de trabajo.

Tiene una gran capacidad para entender su entorno e influir positivamente, generando energía y compromiso a su alrededor.

¿CÓMO ES UN LEÓN DEL CAMBIO?

- Es un referente para sus compañeros y líderes.
- Demuestra interés genuino por el proyecto.
- Posee **escucha activa** y empatía.
- Es **flexible** y sensible a las necesidades del entorno.
- Tiene **llegada e influencia** sobre otros.
- Es entusiasta, proactivo y buen comunicador.

 *La comunicación es la herramienta más poderosa de un agente de cambio. No se trata solo de transmitir información, sino de generar emoción, propósito e influencia.*

Estrategia de Gestión del cambio

Leones del cambio



CAPACIDADES DE UN LEÓN DEL CAMBIO

Capacidad de análisis y diagnóstico

Comprende la situación actual y detectar problemas, oportunidades y resistencias, en su equipo.

Visión estratégica

Conectar el cambio con los objetivos más amplios de la organización y equipo.

Comunicación efectiva

Transmite ideas de forma clara y motivadora.
Adapta el mensaje a diferentes audiencias.
Escucha activamente para comprender preocupaciones y expectativas.

Influencia y liderazgo

Motiva a otros a participar en el cambio.
Crea alianzas, gestionar egos e intereses.
Inspira confianza.
Gestiona resistencias.

Adaptabilidad y resiliencia

Tiene una mentalidad de adaptación constante.
Ajusta estrategias y el plan ante obstáculos o barreras.
Se mantiene firme emocionalmente durante la incertidumbre.

Facilitador y activador

Conduce reuniones, talleres y espacios colaborativos.
Genera participación y compromiso.

Conocimiento del contexto y de la organización

Conocer la cultura, estructura, políticas y personas clave.
Saber cómo se toman decisiones y qué dinámicas pueden acelerar o frenar el cambio.

Innovación y pensamiento creativo

Propone nuevas formas de hacer las cosas.
Cuestiona el statu quo de manera constructiva.



Comprender quiénes
influyen y cómo viven el
cambio nos prepara para
comunicar con empatía y
propósito.





El cambio no se teme: se aprende, se entrena y se construye cada día.

Lo que realmente nos moviliza es entender el propósito, sentirnos parte y creer que es posible



¡GRACIAS!

