



 Gestión  
del Cambio

**Cambiamos la forma  
de mirar las cosas.**

**SOLEX**



**Cómo identificar y  
potenciar las habilidades  
de los agentes de cambio  
en Proyectos EAM**

**¡Bienvenidos!**

Cómo identificar y potenciar las habilidades de los agentes de cambio en Proyectos EAM

Acaso hay ingenieros aquí



# ¿Qué habilidades identificar y potenciar?



La inteligencia y el buen **SABER** no está en las personas a las que no se les entiende nada sino en **aquellas que lo explican todo** de tal forma que **no queda espacio para la duda**.

Acaso esto se relaciona con las competencias



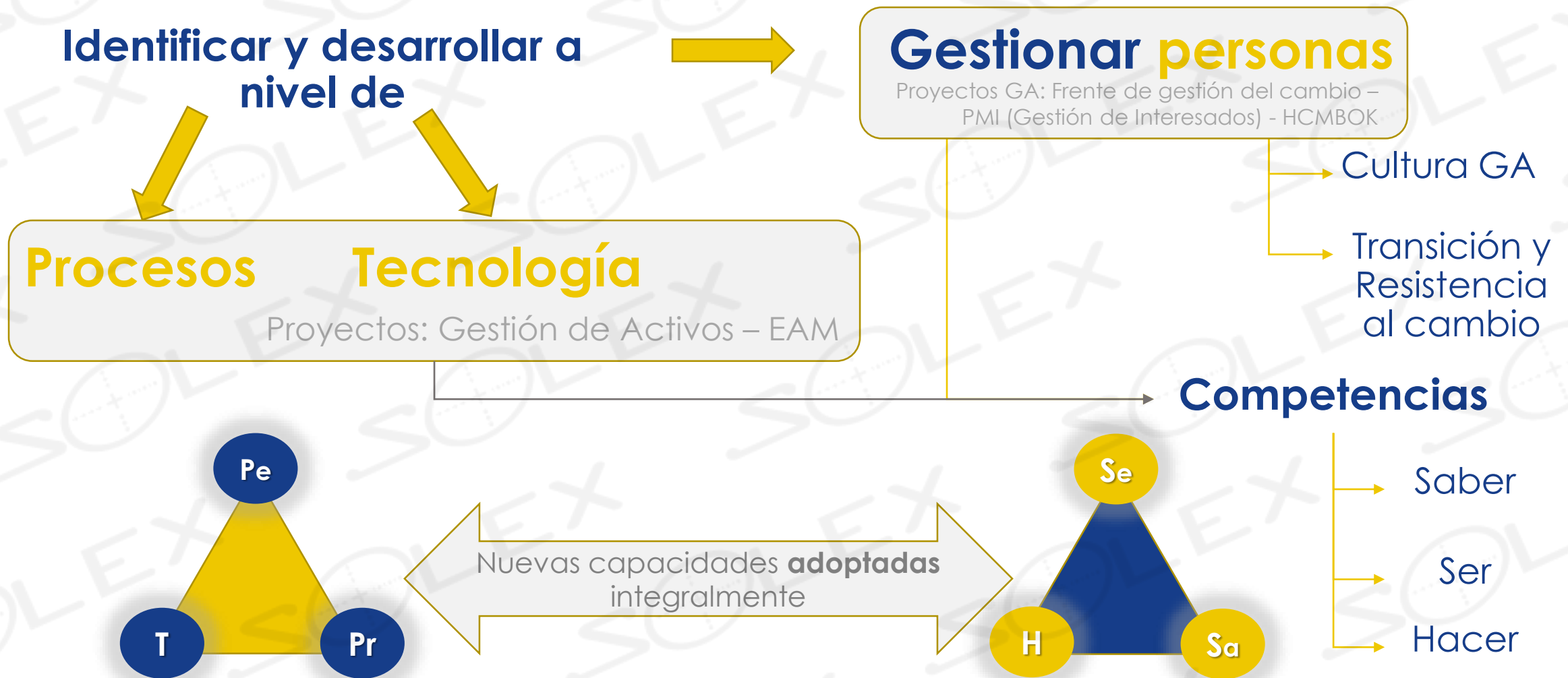
Confucio

**COMPRENDER** es aquello de lo que yo **ya conozco** y de lo que **ya no dudo más**, es lo que Yo Sé.

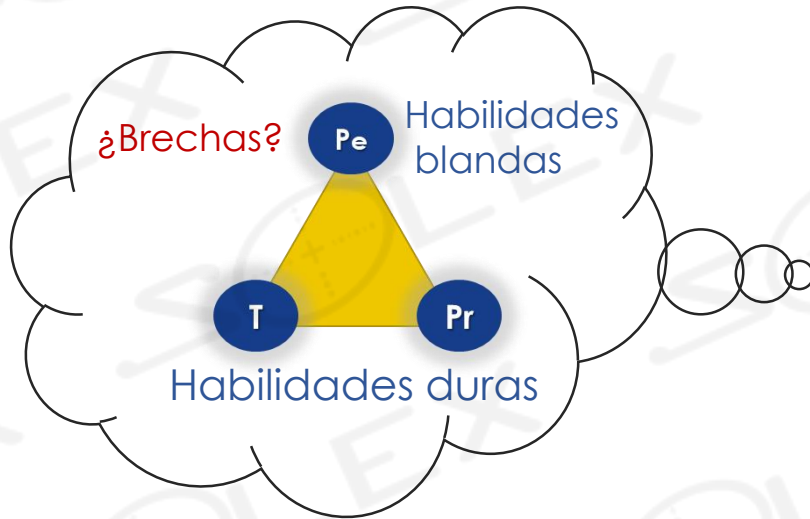
Lao-Tse  
(Del Tao Te Ching, libro de la serenidad)



# ¿Qué habilidades identificar y potenciar? | El plan de desarrollo GA



# Plan de desarrollo GA | Cerrar brechas (Se-Sa-H)



## Ejemplo Competencias técnicas:

- Análisis de brechas
- Matriz de impacto
- Mapa de formación y desarrollo
- Diseño y ejecución plan de formación y desarrollo



Situación anterior



# Plan de desarrollo GA | Cerrar brechas (Se-Sa-H)



Cuáles para un agente de cambio



Webinar 2

Cómo identificarlas en un agente de cambio



Algunas herramientas  
Webinar 4 (Anexo) y...

**Pero...**  
Cuidado con las herramientas



**Recomendación:** Busque los cuatro estilos en su proyecto

# Aplíquela con conocimiento responsabilidad

**Recomendación:** Busque los cuatro estilos en su proyecto...  
¡Y No se pregunte más en qué porcentaje 😊!



Dominante



Influyente



Sereno



Cauteloso

**Hágase acompañar de Talento Humano**

Atención a los descriptores



# Aplíquela con conocimiento responsabilidad

## Descriptor

1. Cómo es básicamente
2. Qué lo motiva
3. Orientado a qué en lo funcional
4. Sus deseos, búsquedas, pretensiones
5. Sus temores básicos
6. Su reacción bajo presión

En cuanto a la comunicación, cómo es en:

7. Su tono
8. Su actitud aparente y lenguaje no verbal
9. Y su manera de argumentar

Esto lo puede identificar solo si usted es un **buen observador**, respetuoso del Otro, un convencido de que todos los Seres tenemos habilidades, si es **empático**, con **alto desarrollo humano**, si tiene la formación para hacerlo o **si la organización lo tiene ya definido**





**Dominante**

1. Temperamento y ego fuertes.
2. Motivado por los retos. También le motiva mostrar lo que puede hacer y ganar respeto.
3. Es orientado a las metas, necesita resultados.
4. Desea ser independiente y exitoso.
5. Temor básico a que se aprovechen de él, a perder el control o temor a ser superado.
6. Bajo presión puede mostrar falta de interés por las opiniones y sentimientos de los demás.
7. Su tono de voz suele ser fuerte y su estilo directo.
8. Se muestra seguro y confiado.
9. Argumenta bien y tiende a convencer.

# Anexo

---



**Influyente**

1. Optimista.
2. Motivado por el reconocimiento social.
3. Orientado hacia las personas.
4. Deseo de ser aceptado y centro de atención. Busca moldear el entorno, incluir a los demás para obtener resultados.
5. Temor básico al rechazo social. Teme ser privado de cosas.
6. Bajo presión, puede volverse desorganizado.
7. Su comunicación es efectiva, sus palabras son adecuadas.
8. Lee bien a los demás.
9. Argumenta bien, escucha más de lo que habla.

# Anexo

---



**Sereno**

1. Desempeño pausado y coherente.
2. Motivado por la cooperación con los demás para obtener resultados.
3. Orientado hacia el equipo.
4. Desea seguridad.
5. Temor básico a pérdida de estabilidad/cambio o estar solo.
6. Bajo presión, puede volverse demasiado dispuesto a dar.
7. Su tono puede restar contundencia a sus argumentos.
8. Su comunicación es clara y pausada.
9. Al argumentar, para ser más efectiva, esta persona necesita habituarse antes del cambio.



**Cauteloso**

1. Atención analítica a los detalles.
2. Motivado por la precisión y la calidad.
3. Orientado al trabajo y a hacer bien las cosas.
4. Desea tratar a los demás de manera justa, mejorar el mundo, justificar su propia opinión, separarse de todo lo que parezca amenazante.
5. Temor básico a la crítica de su trabajo.
6. Bajo presión, puede volverse demasiado crítico hacia los demás y hacia él mismo.
7. Habla poco, piensa más.
8. Pocas palabras y puede verse inseguro.
9. Al argumentar, cuida mucho su expresión y su tono.

# Potenciar estas fortalezas y atender estas debilidades



- ✓ Autoconfianza, inspira seguridad.
- ✓ Suele guiar y alcanzar efectivamente los objetivos que se propone.
- ✓ Inspira decisión y confianza gracias a su tono de voz y a su autocontrol en situaciones difíciles.
- ✓ Buen argumentador, convincente.

## Dominante



- ✓ Puede llegar a ser impositivo.
- ✓ Le molesta la contradicción.
- ✓ Pierde de vista que el protagonista es el "otro".
- ✓ Podría engancharse con otros cuando se siente retado.
- ✓ Bajo presión puede mostrar falta de interés por las opiniones y sentimientos de los demás.

# Potenciar estas fortalezas y atender estas debilidades



- ✓ Es inspirador.
- ✓ Se esfuerza por ganarse a los interesados.
- ✓ Es incluyente, empático y justo en el trato.
- ✓ Detecta fácilmente el grado de interés de la gente y se esfuerza por reorientarlo, si es del caso.
- ✓ El “otro” es protagonista.
- ✓ Es creativo en sus estrategias de intervención.
- ✓ Es flexible y está dispuesto a modificar repentinamente la estructura de lo planeado para favorecer a las personas.

## Influyente



- ✓ Puede llegar a ser divergente, disperso y desorganizado.
- ✓ Podría perder de vista el logro de las metas del proyecto por complacer a las personas.
- ✓ Lo afectan fácilmente los comentarios sobre el proyecto y sobre él como líder.
- ✓ Podría engancharse fácilmente buscando convencer o complacer a las personas que no le aportan positivamente al proyecto.

# Potenciar estas fortalezas y atender estas debilidades



- ✓ Es coherente, claro, pausado y tranquilo en su discurso.
- ✓ Se esfuerza por avanzar en equipo, en bloque y con comprensión y anclaje del cambio.
- ✓ Recapitula frecuentemente, monitorea, verifica con enfoque en la visión y el propósito superior.
- ✓ Estimula la participación y reconoces logros conjuntos.
- ✓ Se asegura de resolver todas las inquietudes antes de dar el siguiente paso.
- ✓ Prepara y planifica meticulosamente sus proyectos.

## Sereno



- ✓ Puede perder la noción del tiempo de ejecución del proyecto.
- ✓ Necesita tener siempre un plan B en las dificultades, ya que no es ágil improvisando soluciones.
- ✓ Si no ha planeado meticulosamente el proyecto, se siente desprotegido, vulnerable y sin control.
- ✓ Es demasiado dadivoso, rayando en el asistencialismo.
- ✓ Podría llegar a tener un tono de voz monótono que no favorece en cuanto a su dirección.
- ✓ Es tradicional en sus estrategias de intervención.



# Potenciar estas fortalezas y atender estas debilidades



- ✓ Le va muy bien en los proyectos muy técnicos.
- ✓ Se esfuerza en la preparación y planificación meticulosa de sus proyectos.
- ✓ Sus intervenciones son de alta calidad y tienen un claro y firme propósito.
- ✓ Va directo al punto, es preciso. Mantiene su objetivo presente –Visión-.
- ✓ Trato justo, se esfuerza por demostrar el valor de cada aporte y de cada estrategia.
- ✓ Mantiene su proyecto bajo estricto control para poder predecir su desarrollo con certidumbre.

## Cauteloso



- ✓ Su exceso de control y perfeccionismo puede agotar tiempos valiosos del cronograma del proyecto, perdiendo el justo balance entre calidad y oportunidad.
- ✓ Teme equivocarse y ser criticado.
- ✓ Espera de su equipo en la misma medida que da.
- ✓ Huye frente a las amenazas... Puede perder el control con las personas más resistentes al cambio.
- ✓ Puede verse inseguro en su lenguaje verbal y no verbal.

# Otras herramientas para potenciar habilidades en los agentes de cambio

Los estilos de las personas, solo las puede identificar si usted es un **buen observador, empático, con alto desarrollo humano**, si está formado para hacerlo o **si la organización lo tiene definido** de antemano por parte de RRHH.



## Otras herramientas disponibles y poderosas:

- Defina un lote o frente de gestión del cambio en su proyecto. Este es un equipo calificado que lo acompaña a lo largo de él.
- Acuda a la Red de multiplicadores o de agentes de cambio, si la hay en su empresa. Ya tendrá un camino ganado en su preparación.
- Identifique *innovadores* y *adoptadores tempranos* (Para conocer sobre este tema consulte: La difusión de la innovación. Video: [https://www.youtube.com/watch?v=VHZm6Qu-A\\_Y](https://www.youtube.com/watch?v=VHZm6Qu-A_Y))
- Si no existe una red de multiplicación interna, forme a los agentes de cambio de su equipo: Formación de agentes de cambio, *train de trainers*, habilidades comunicativas para el cambio y manejo de resistencia, entre otros.
- Contáctenos para resolver sus inquietudes y para acompañarlo con nuestros servicios.

---

¿Preguntas?



**SOLEX**

Las personas, el motor de la transformación

**Gestión  
del Cambio**

En Solex brindamos soluciones  
**Confiables e Innovadoras.**

**GRACIAS**



[www.solex.biz](http://www.solex.biz)

Santiago – CHILE  
Teléfono: +56 22 923 2900  
[info@solex.cl](mailto:info@solex.cl)

Medellín – COLOMBIA  
Teléfono: +57 4 480 8980  
[info@solex.com.co](mailto:info@solex.com.co)

Lima – PERÚ  
Teléfono: 51 1 706 2963  
[info@solex.com.pe](mailto:info@solex.com.pe)

Quito – ECUADOR  
Teléfono: +593 99 299 8038  
[info@solex.com.ec](mailto:info@solex.com.ec)