



Universidad  
**Tecmilenio**®





# Habilidades Directivas

Preparando el cambio



Semana 2



Hoy en día, un líder debe dirigir partiendo de una cultura que se encuentre aliada totalmente al cambio.

Toda acción que vaya enfocada al cambio, requiere de un líder que cuente con una mentalidad fuerte y de empuje para transmitir la creencia real de lo que se está haciendo.

Aunado a esto, se requiere que se trabaje con preparación orientada al cambio y una fuerte inclusión hacia todos.





## Cambio centrado en principios

De acuerdo a Covey (2001), el cambio hacia el liderazgo se pone en práctica principalmente en cuatro niveles.

- Personal
- Interpersonal
- Gerencial o de liderazgo
- Organizacional



## Dinámica de cambio planeado

Reconocer y aceptar el cambio es activar el motor de la renovación y del progreso, el detenerlo o ignorarlo es aferrarse a nuestros logros y obstáculos del pasado.

Teniendo como marco tus propios principios, la visión requiere no solo de un sueño, sino el compromiso con tu visión y el análisis de tu situación real que estimula u obstaculiza el logro de tus objetivos.



## Valores y creencias

Reconocer y aceptar el cambio es activar el motor de la renovación y del progreso, el detenerlo o ignorarlo es aferrarse a nuestros logros y obstáculos del pasado.

Teniendo como marco tus propios principios, la visión requiere no solo de un sueño, sino el compromiso con tu visión y el análisis de tu situación real que estimula u obstaculiza el logro de tus objetivos.

### Valores

- Son estados mentales y principios de acción.
- Son abstractos.
- Ejemplo: Amor, honestidad, diversión, salud, respecto, libertad. Lealtad, integridad, seguridad y amistad.
- Valoramos estas cualidades en los demás y en nosotros mismos.

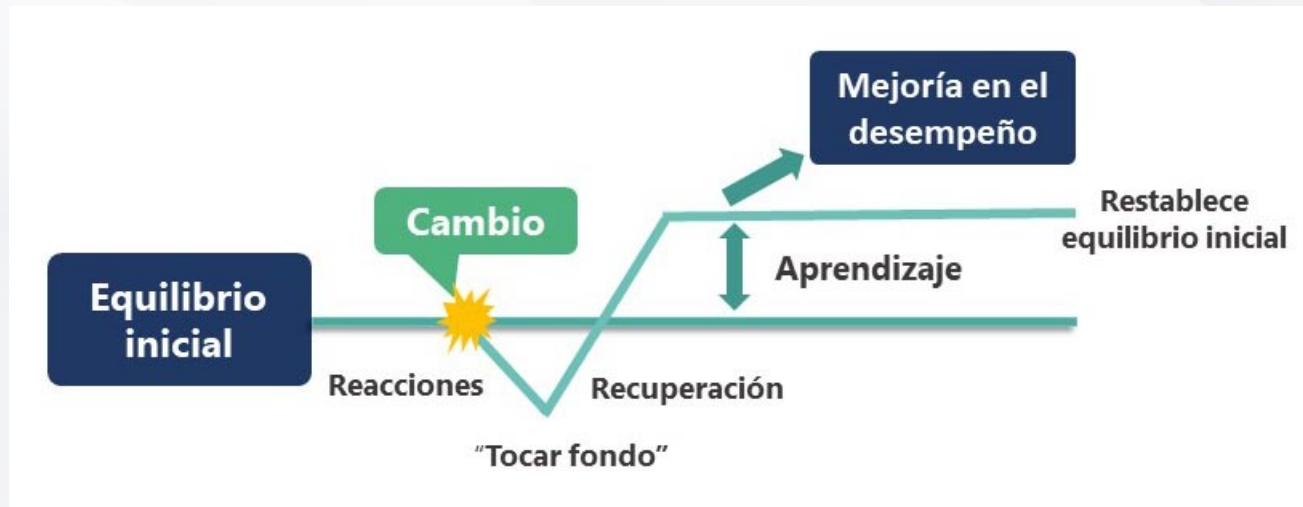
### Creencias

- Las creencias son las normas de tu vida, las reglas según las cuales vives.
- Pueden ser liberadoras y potenciadoras y darte permiso para lograr tus objetivos y vivir de acuerdo con tus valores.
- También pueden ser obstáculos que hagan imposible tus objetivos o que te lleven a pensar que no eres capaz de alcanzarlos.

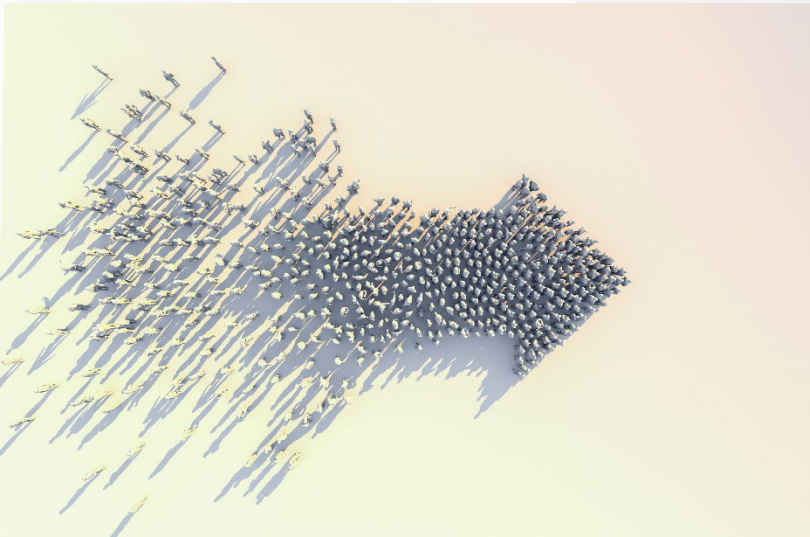


## Modelo apertura y manejo del cambio

La última distinción que vamos a revisar en este proceso de cambio es la de aprendizaje, esta parte es fundamental. Difícilmente vamos a lograr nuestro objetivo si no le damos la importancia necesaria a hacer un alto constante en el camino y revisar los aprendizajes.



Analicemos a un par de líderes que admiremos  
(sin necesidad de ser figuras públicas).



- ¿Qué es lo que caracteriza a estos líderes para tener un fuerte apoyo de quienes creían o creen en ellos?
- ¿Qué valor crees que impulsaba a ese líder a la hora de tomar decisiones?
- ¿Cómo debe el líder manejar cambios continuos y mantener a su equipo involucrado de manera activa?





El reto que enfrentarás en un rol directivo es dar claridad, que no es lo mismo que dar certidumbre. Es decir, no se puede dar certeza de lo que no está en nuestro control, pero si se puede dar la claridad de los objetivos y metas, de hacia dónde se quiere llevar al equipo o a la organización.



- Covey, S. (2011). *Los 7 hábitos de las personas altamente efectivas*. España: Paidós.

