

Liderando Mudanças

Luis Cáceres

Não há operação ou projeto que não esteja sujeito a mudanças ao longo de sua realização. São muitas as razões: incertezas, alterações no ambiente e nas pessoas. Simplesmente não há como ter controle sobre tudo. Uma vez que as mudanças se tornem necessárias, é preciso liderar pessoas para implementá-las através de processos, conceitos e comportamentos. Resistência é apenas uma das várias etapas que o líder profissional precisa vencer para liderar mudanças com sucesso.

A transição de um estado para outro pode ser intencionada por meio de projetos e iniciativas, ou forçada por fatores externos do mercado. Mesmo quando as mudanças são intencionadas, as organizações apresentam uma mortalidade de 70% nas iniciativas de mudanças. Por exemplo, dos US \$ 1,3 trilhões gastos em transformação digital em 2018, US \$ 900 bilhões foram desperdiçados, de acordo com a Harvard Business Review. Outro exemplo são os projetos de tecnologia, onde 52% dos CIOs afirmam que suas iniciativas falham por falta de adoção pelas pessoas na organização. Se este o cenário das mudanças pretendidas, no caso de mudanças forçadas não será diferente.

Como pode o líder profissional ajudar organizações a superarem sua inércia para sair do estado atual para chegar ao estado desejado? Quais os desafios que deve enfrentar? Como deve elaborar a estratégia para gerenciar esta transição? Neste curso focaremos nas competências que o líder profissional precisa desenvolver para conseguir promover uma mudança com visão e propósito, mobilizar atores para criar um movimento promotor da mudança, saber como enfrentar a resistência e outras situações que normalmente surgem e finalmente, como conseguir que a mudança aconteça de fato e seja duradoura.

Conteúdo programático

Bloco 1: O líder de mudanças

- Gestão de mudanças e realização de benefícios
- A adoção das mudanças
- Liderando mudanças num mundo VUCA
- O papel do líder de mudanças

Bloco 2: Liderando a transição individual

- A jornada da mudança individual
- A escuta ativa como ferramenta
- Liderar conquistando mentes e corações

Bloco 3: Liderando a mudança organizacional

- Desenvolvendo a liderança para a mudança
- Mobilizando a organização
- Liderando com visão e propósito
- Vieses cognitivos
- Mudando a cultura da organização

Bloco 4: Liderando a adoção da mudança

- Medindo a adoção da mudança
- Resistência e o contrato psicológico
- O líder e os Stakeholders
- Liderando mudanças – revisão do roteiro

RESULTADOS

1. Para o profissional

- Aprofundar o entendimento do processo de mudança individual e mudança organizacional.
- Desenvolver o *mindset* de líder influenciador capaz de mobilizar e influenciar diferentes atores com interesses conflitantes.
- Aprender a lidar com as situações comuns nos processos de mudança, como resistência, conflitos, estresse, confusão, ansiedade, entre outros.

- Desenvolver competências para engajar a organização com visão e propósito.
- Aprender como gerenciar o processo de mudança, com abordagem ágil no contexto dinâmico das organizações.

2. Para as organizações

- Implementar uma coalizão promotora da mudança.
- Criar uma visão e propósito que mobiliza os atores na busca do estado final desejado.
- Implementar planos concretos com métricas e indicadores para gerenciar o processo de mudança.
- Desenvolver os líderes e agentes de mudança que atuarão como pioneiros da mudança.
- Fornecer conteúdo profundo dos processos de mudança individual, organizacional, processos de aprendizado, engajamento e motivação que apoiam as ações de gestão de mudanças de forma efetiva e duradora.