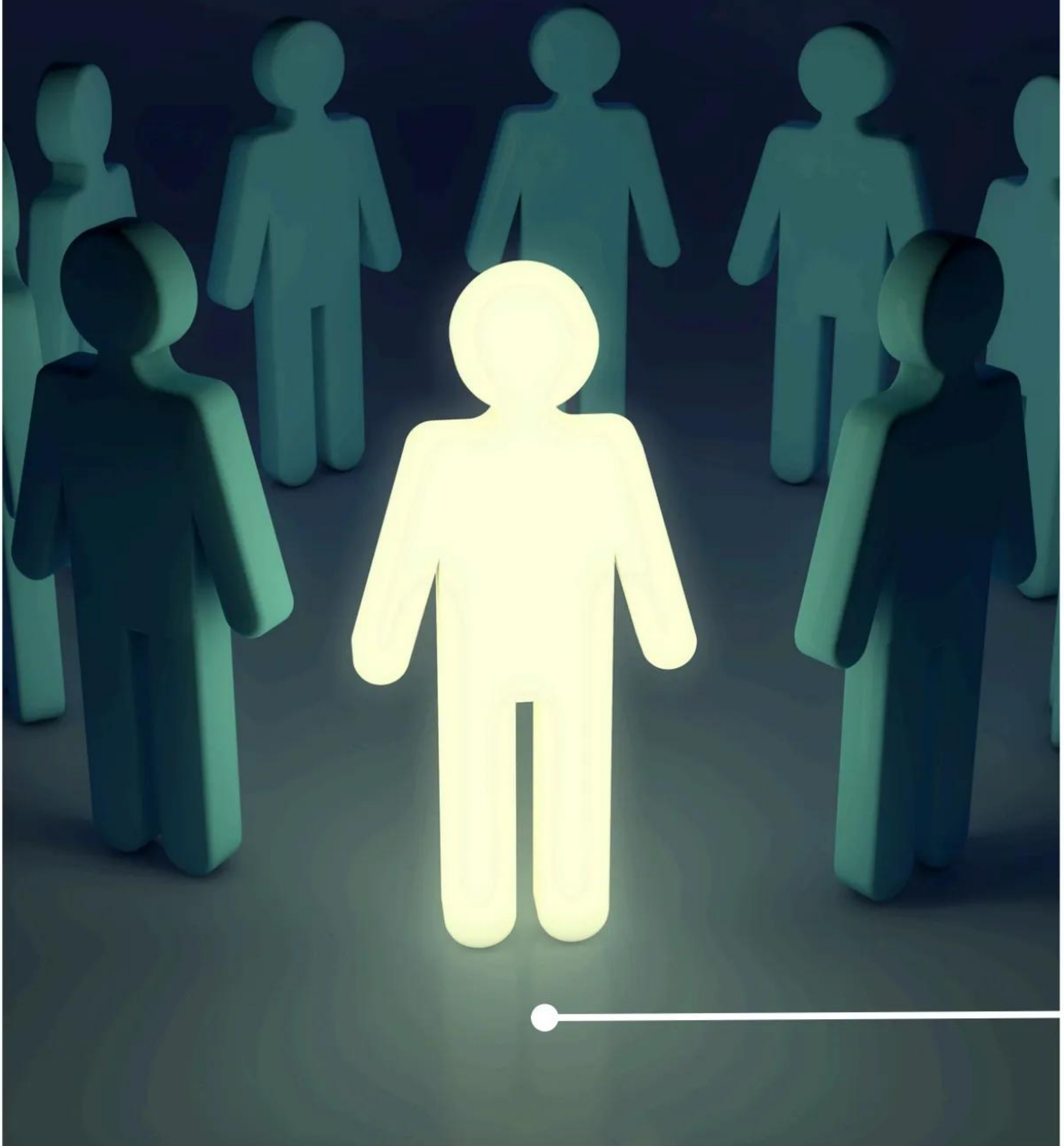


Líder

By Amanda Palazón

Transformador





Carta de la Presidenta Observatorio de Gestión del Cambio

Querido lector,

Es un honor presentarte este eBook sobre Liderazgo Transformador, una obra que nace desde mi experiencia personal, profesional y desde la convicción profunda de que el cambio no solo se gestiona, sino que también se lidera.

Desde el Observatorio de Gestión del Cambio, impulsamos una visión global y humanista del cambio. Observamos, analizamos y compartimos tendencias, prácticas y aprendizajes que nos ayuden a transformar las organizaciones desde dentro, de forma consciente, estratégica y sostenible. Este libro forma parte de ese propósito.

El liderazgo transformador es más que una competencia: es una actitud, una forma de entender el presente y anticiparse al futuro. En un mundo en constante evolución, necesitamos líderes capaces de crear entornos donde la transformación sea posible, donde las personas se sientan parte del cambio y no víctimas de él.

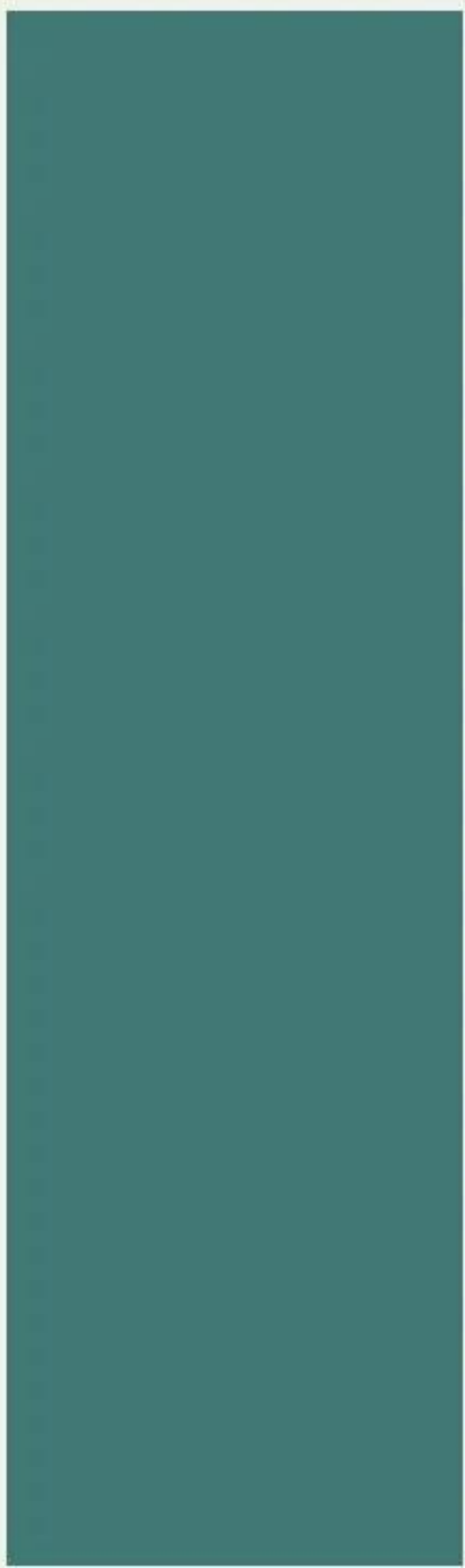
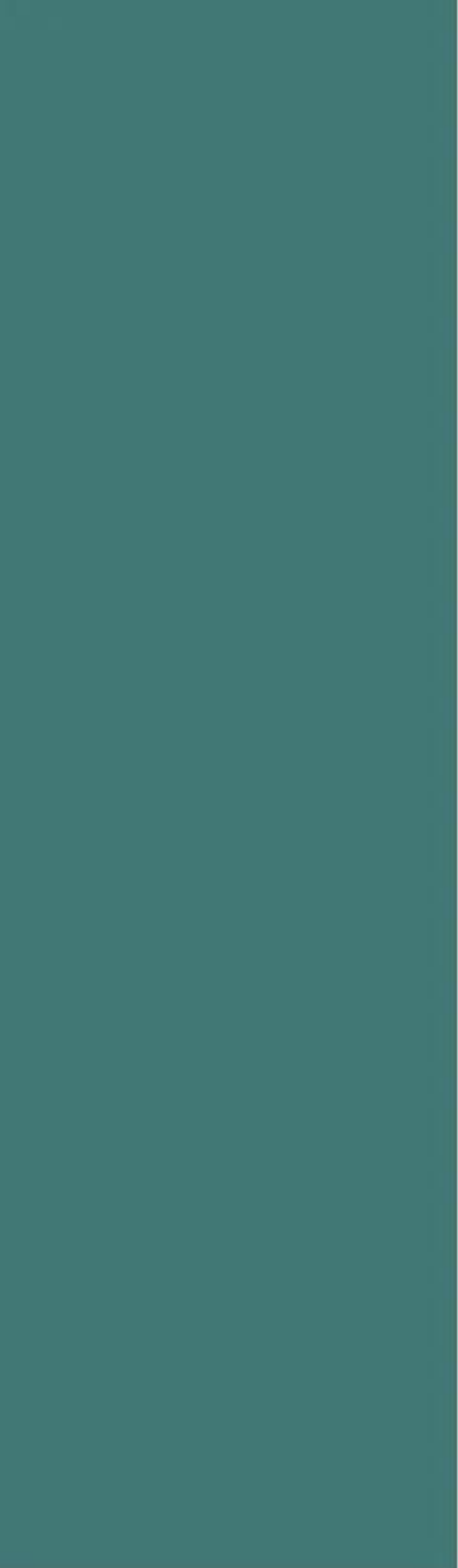
Este eBook recoge claves, reflexiones y herramientas que espero te inspiren a liderar con valentía, con propósito y con un profundo sentido de coherencia. Porque el verdadero cambio comienza cuando alguien decide liderarlo.

Gracias por formar parte de esta comunidad que cree en un nuevo liderazgo, más humano, más consciente y más transformador.

Con afecto y compromiso,

Amanda Palazón

Presidenta del Observatorio de Gestión del Cambio y CEO
Grupo IMm



01

Usando las Gafas del Liderazgo Transformador

02

Líderes Transformadores. Cultura de Gestión del Cambio Organizacional

04

Pequeños pasos contribuyen a grandes resultados. Procesos Participativos.

05

La Feliciología Transformacional una herramienta ganadora en la Gestión del cambio.

06

El Líder Transformador aprende en el camino del cambio. 5 Errores clásicos en un proceso de cambio

07

El Modelo del Líder Transformador

08

8° Congreso de Gestión del cambio y los retos para pasar de la Oficina Tradicional a la Oficina Participativa©

10

El área de Gestión del Cambio

11

La Zona de Confort

14

Neuroproductividad y "DEJAR DE HACER"

16

El Liderazgo Transformador y las cuatro etapas hacia la competencia

18

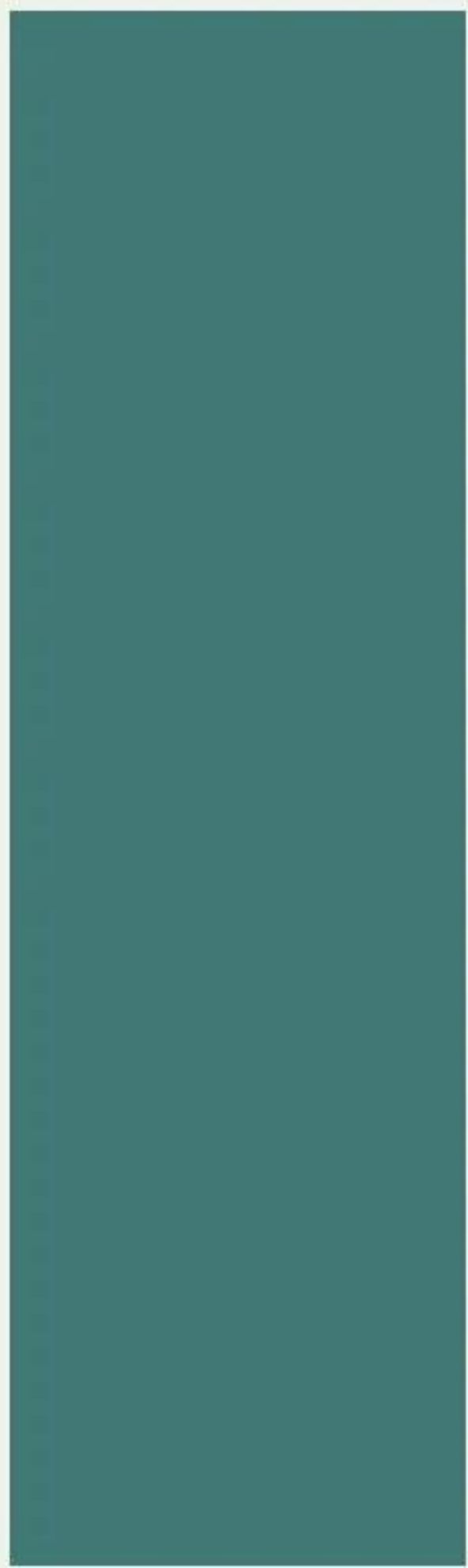
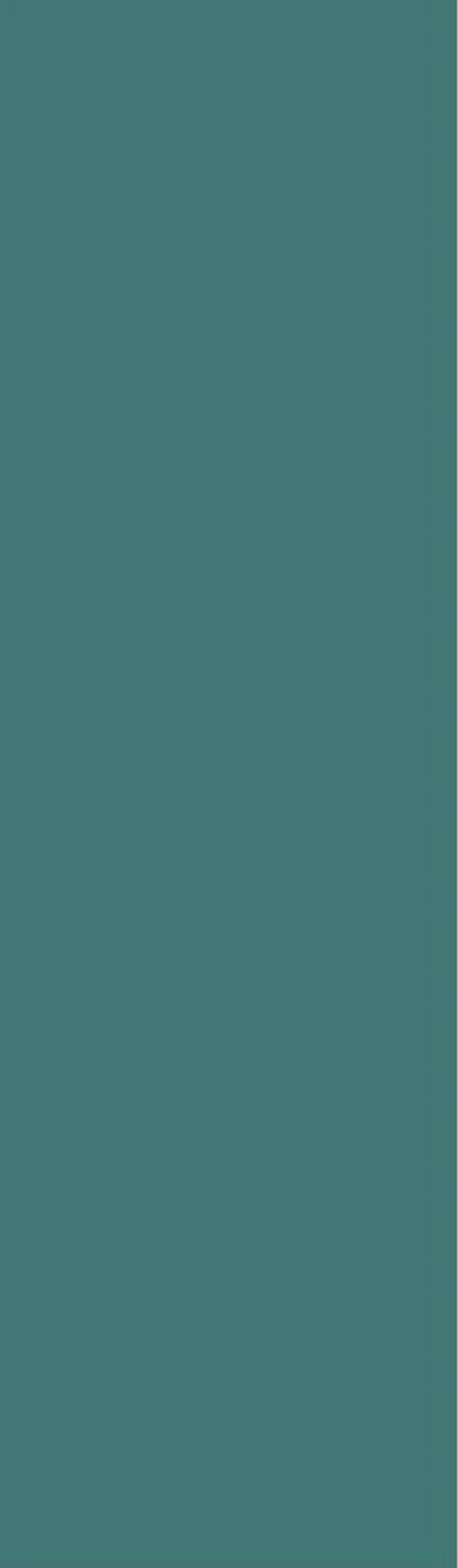
¿Sabes cuál es la definición de un líder transformador? ¿Qué es un líder transformador?

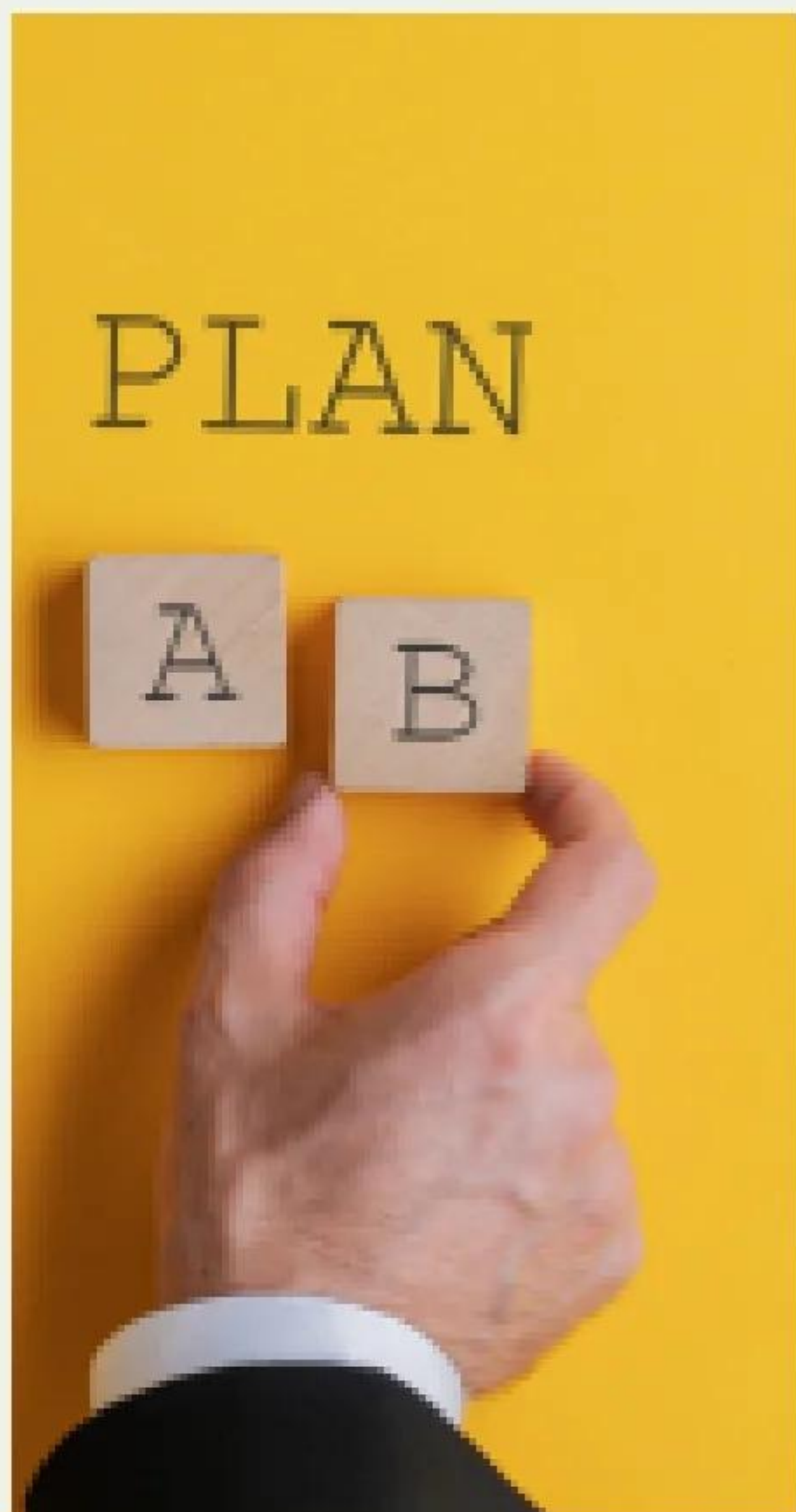
19

Gestión del cambio y Liderazgo Transformador

20

Enero tiempo de Estrategia y Gestión del cambio





Usando las Gafas del Liderazgo Transformador

El Líder Transformador es homogéneo

El líder adaptativo es un líder capaz de movilizar fluidos en los equipos, propone desafíos difíciles y su rol es de acompañar a las personas en este proceso. Es un líder que no se apega a un plan, tiene la capacidad de adaptarse en función de la necesidad del momento.

“Caso Software del Sol”

En 2021 realizamos el **VI Congreso de Gestión del Cambio en Positivo** en Capital Radio. La directora de Recursos Humanos de Software del Sol, Ana Arroyo, participó en la mesa de 12 a 13 horas, que titulamos **«Las palancas de la Gestión del Cambio»**. Software del Sol ha sido pionero en el cambio de la jornada laboral que consistía en pasar de la jornada laboral de cinco días, a la jornada laboral de cuatro días, tomando la decisión de apostar por una cultura well-being o bienestar, manteniendo la productividad.

Este tipo de decisiones disruptivas, que promueven los cambios en las organizaciones, lo hace una persona que tiene un pensamiento de líder transformador, facilitador, ético, orientado a las personas, y el resultado, tanto en el [vídeo](#) como en la ponencia (el [podcast](#)), pueden escuchar lo positivo que fue esta decisión y puesta en marcha.

Los equipos eficientes y que tienen resultados positivos, son los equipos que se han sido felicitados por los clientes, son equipos de éxito. Cuando las personas viven en el fracaso constante y en la frustración el resultado es la pérdida de energía. y en consecuencia entramos en **Tristeza organizacional**®, los equipos dejan de buscar la eficiencia y de repente aparece la pregunta cambiofóbica....

¿PARA QUE VOY A HACER ESE ESFUERZO?

Los éxitos unen y enseñan, de ahí la importancia de:

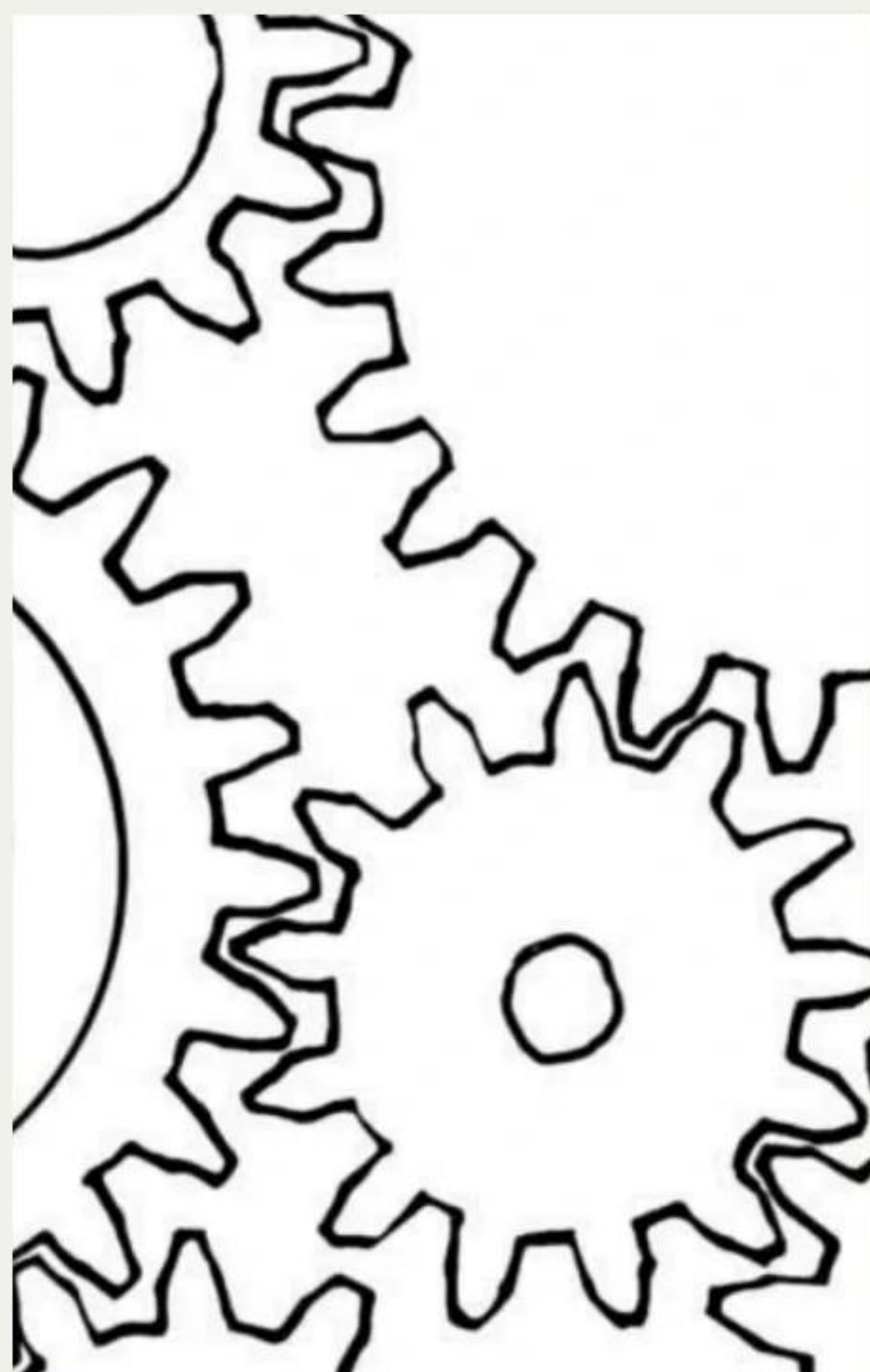
- Celebrar los logros.
- Poner en valor lo que se hace y lo que se consigue.
- Comunicar:
 - Cómo se ha conseguido el éxito, cómo ha sido el proceso.
 - Cuál ha sido el resultado, hacer el libro de los éxitos y logros.

Este libro de éxitos y logros va a contribuir en los procesos de cambio a conocer, lo que los gestores del cambio llamamos, factores de compromiso, éstos factores van a ser clave para impulsar los proyectos porque estamos creando un histórico positivo del cambio.

El líder transformador tiene la finalidad y debe poner el foco en:

- Orientar a los equipos a generar valor.
- Identificar, aprender, crear microhábitos como los detallados en el libro “Gestión del cambio, el Modelo del Líder Transformador y la nueva Relación con el Espacio de Trabajo. Los dos paradigmas que hay que abordar AHORA” que saldrá próximamente a la venta.
- Enfocarse, en gestionar el tiempo para tener más calidad y bienestar, coordinar las tareas para que el 65% de nuestras sean de valor. todo esto nos convierte en personas productivas y felices en la organización.





Líderes Transformadores. Cultura de Gestión del Cambio Organizacional

La semana pasada organizamos el día de la Gestión Del Cambio en **Capital Radio**. Tuve la oportunidad de disfrutar del día del cambio rodeada de expertos y expertas en gestión del cambio. El día de la Gestión del Cambio lo dividimos en tres partes para abordar tres temas de vital importancia en la actualidad. Gobierno del área de Gestión del Cambio, Liderazgo Transformador y la gestión herramientas y métodos para abordar la parte operativa de un proceso de **Gestión del Cambio**.

La **Gestión Del Cambio** se ha convertido en un imprescindible estratégico y vital para que la organización sea capaz de afrontar los retos que nos demandan en la actualidad el mercado. Motivo es importante que la organización trabaje de forma profesional y construya cultura de Gestión Del Cambio organizacional, con foco en las personas.

¿Cómo organizamos el evento radiofónico?

Las tres partes del evento radiofónico con los links de los podcast de cada mesa, para que puedan profundizar en cada uno de los temas:

1º La primera la importancia del gobierno

Por qué es vital crear con área específica de Gestión Del Cambio, porque este área es la palanca principal para poder crear cultura de gestión del cambio.

En esta mesa tuvimos la oportunidad de conversar con Charo Verde de ENEL, Javier, Cerrudo, de ACCIONA, Isabel Rodríguez, de STEELCASE, Ana, Lamas, Presidenta en Fiverooms Y presidenta de la asociación Womenceo, y Miguel Angel, Lopez Salas de MAPFRE

2º La segunda parte, otro de los temas vitales que hay en la actualidad, el desarrollo del **Líder Transformador**, la importancia de formar capacitar y acompañar personas de la organización de distintos niveles, que pueden ser impulsores del cambio, que pueden liderar la transformación y los cambios en la organización. En el instituto de Gestión Del Cambio, partimos de una premisa clave que el liderazgo es una competencia y no un puesto de trabajo, por ese motivo, es posible desarrollar esta faceta de liderazgo.

Tuve la oportunidad de compartir la mesa con Angel Rielo (Feliciologo), Ester Felix, Directora, MUTUA UNIVERSAL, Jose Antonio Menendez, director en ARCELORMITTAL, Antonio Carrasco, subdirector general de MADRID DIGITAL

Por último, abordamos **Herramientas y método HCMBOK**: en esta tercera mesa que le llevamos a cabo en el Afterwork de Eduardo en el Castillo a las 19:00h.

Pude compartir puntos de vista con Luis Reyes, Plasencia, segundo vicepresidente del PBI, Madrid, Joaquina Garrido, junta directiva de Inma, Lola Molera, consejera, subdirección general, agente de movilidad, ayuntamiento y Almudena Serrano, responsable de la escuela de transformación en Gestion Del Cambio de Campos Santa Lucia.

Por un lado:

- ¿Qué es para Gestion Del Cambio una herramienta?
- Por otro, hablamos de lo que nos aporta nuestro método HCMBOK



CONCLUSIÓN de la importancia de crear cultura de cambio en las organizaciones:

Llegamos a la conclusión de la importancia de crear cultura de cambio en las organizaciones y de ahí la necesidad a crear un área, estratégica, cuyo director esté en el comité de dirección para poder liderar los procesos de transformación y gestionar los procesos de cambio.

¿Por qué invertir en un área de gestión del cambio para crear cultura?



Cuando una organización crea cultura de gestión del cambio consigue:

- **ADAPTABILIDAD:** Una Organización que tiene un nivel adaptabilidad, es una organización que tiene en su ADN la cultura de gestión del cambio y por tanto tiene la capacidad de adaptarse y responder de forma ágil y efectiva a los cambios que nos demanda el mercado.
- **INNOVACIÓN:** Las organizaciones que tienen cultura de gestión del cambio fomentan la creatividad la innovación y la mejora continua punto sus equipos tienen la mentalidad de estar en procesos de mejora continua como sienten que la comodidad está en el cambio y rechaza frases como en esta organización “siempre se ha hecho así”.
- **ANTIFRAGILIDAD:** Es una organización Antifrágil aquella que se supera en la adversidad no ven el cambio como una amenaza coma sino que aprende a verlos como una evolución.
- **COMPROMISO:** es una organización donde el compromiso de los empleados es mayor, porque tienen el hábito de involucrar a las personas de la organización ,de hacerles que sean parte activa de los cambios y por tanto generar un gran compromiso.
- **RESULTADOS:** es una organización que está en la aceptación y no está en tristeza organizacional es decir es una organización que está continuamente aprendiendo, es una organización que no sé centra solo en acatar las tareas que se le han recomendado, si no, siempre piensan en cómo hacerlo un poco mejor. El nivel de Inteligencia Emocional Colectiva es positiva.

Pequeños pasos contribuyen a grandes resultados. Procesos Participativos.



Un **cambio organizacional** y empresarial es fundamental que esté liderado por un **Director de Gestión del cambio**. Un proceso de cambio necesita orden, estructura y un equipo que sienta la importancia de impulsar ese proceso de cambio en la organización. Cada paso que realiza el gestor de El Cambio, importa en muchas ocasiones, no somos conscientes del poder transformador que tienen los pequeños gestos que se realizan dentro de un proceso de cambio.

El **líder Transformador** es un líder facilitador, un líder facilitador conoces cómo crear entornos donde se utilice con éxito el proceso participativo contribuyendo así a que los Stakeholders impactados por el cambio, un parte activa del mismo.

Objetivo del Proceso participativo

Un proceso participativo tiene como objetivo obtener resultados trabajando con la diversidad de conocimiento, las diferentes perspectivas de las personas involucradas en un **proceso de cambio**. Algunos elementos clave de un proceso participativo son:

1. **Generar un entorno de confianza.** Cuando somos capaces de generar un ambiente de confianza, conseguimos que las personas compartan sus puntos de vista de forma clara y concisa
2. **Aumenta la creatividad e innovación.** Los entornos participativos tienen una comunicación abierta, transparente y bidireccional, lo que nos proporciona el desarrollo de ideas.
3. **Aumentar la autoestima de las personas implicadas en el Gestión Del Cambio.** Cuando esto ocurre, conseguimos un mayor empoderamiento de las personas y por tanto, que participen de forma activa en el proceso.
4. **Aumenta la credibilidad del proyecto.** Las personas impactada por el proceso perciben más transparencia, más colaboración lo que ayuda a minimizar el nivel de resistencia al cambio.
5. **Mejora el avance del proyecto.** Cuándo utilizamos los procesos participativos conseguimos que aumente la toma de decisiones, la implicación y el compromiso todo esto hace que aumente el impulso del proyecto y evite el bloqueo del mismo.

Pasos del Proceso participativo:

1. Define claramente el propósito del proceso participativo
2. Establecen los objetivos de forma clara y concisa
3. Identifica los Stakeholders clave para este proceso
4. Utiliza el modelo mandala , un modelo participativo y colaborativo que forma parte del marco de trabajo que desarrolle hace 10 años 5M
5. Establecer indicadores emocionales y de resultados para poder trabajar en el seguimiento del trabajo del Equipo





La Feliciología Transformacional una herramienta ganadora en la Gestión del cambio.

Lidera con Humor , aprende a gestionar equipos con la Feliciología Transformacional.

Esta semana es la semana de la **Feliciología Transformacional**. El próximo 1 de junio tenemos una webinar con Ángel Rielo y Fayna Curbelo para hablar de la importancia de liderar con humor.

El **líder transformador** tiene cinco virtudes una de ellas es el humor es la capacidad de trabajar con la mirada en el bienestar organizacional, la Neurociencia, la psicología positiva nos ha demostrado que todo lo que se lidera con humor se obtiene mayor resultado.

*"La risa es diez veces más potente que el grito".
Sullivan ,Monstruos S.A*

En que consiste la **Feliciología Transformacional**

De estos aspectos, que vamos a tratar en la webinar del 1 de Junio con dos expertos ANGEL RIELO el Felicólogo y Fayna Curbelo , experta en la ciencia de la felicidad. La ciencia de la felicidad como la psicología positiva buscan entender y promover el bienestar organizacional y la felicidad en las personas.



BENEFICIOS DEL LIDERAZGO CON HUMOR

- El humor es la virtud que nos ayuda a relativizar, El humor alivia el estrés y por tanto ayuda al líder a tomar decisiones bajo los efectos de la serenidad y la templanza.
- Otro beneficio del liderazgo es fortalecer el trabajo en equipo y fomentar la creatividad, que sirve, no solo para innovar, sino también para resolver problemas de forma ágil con resultado positivo.
- Liderar con humor también contribuye a generar un entorno más positivo y por tanto aumentar el compromiso. La risa y la alegría, promueve ambientes de colaboración, con mayor compromiso, descarta al líder protagonista, egocéntrico y da paso al líder que desarrolla al equipo, buscando la mejor versión de cada uno para formar un equipo EARA Power (Equipo de alto rendimiento ágil empoderado).

El **líder transformador**, el líder que gestiona el cambio positivo tiene la misión de crear entornos orientados al crecimiento y A la generación de riqueza, evita generar entornos de ansiedad, estrés. Conoces la herramienta de ¿Hondi de Pori? o la técnica Scan to the Cancan? ¿Sabes lo que es y de dónde sale la energía glondolo? sobre esto y mucho más hablaremos en la mesa redonda con los expertos en **Feliciología Transformacional** con Ángel Rielo y Fayna Curbelo

El Líder Transformador aprende en el camino del cambio. 5 Errores clásicos en un proceso de cambio



El **Líder Transformador** aprende en el camino del cambio.

Pensar y reflexionar son dos actividades claves para tener visión estratégica, hacer reflexionar y poner en papel las lecciones aprendidas.

5 Errores clásicos en un proceso de cambio:

1- Subestimar el poder del propósito.

Dar sentido al cambio, dar enfoque, orientación, conocer cual es la situación deseada nos motiva, genera credibilidad y por tanto impulsa el cambio

2- Obviar el trabajo con el patrocinador.

El patrocinador necesita pautas, plan de intervención, saber cual es su rol dentro del cambio

3- No involucrar a las personas con procesos participativos.

Mucho se habla poco se hace. las personas de la organización deben ser parte activa del cambio. Es filosofía del Instituto de Gestión del cambio que el cambio se hace de dentro hacia afuera

4- Creer que El Cambio se trabaja solo con sentido común.

Sin expertos no hay éxito, sin duda, el sentido común es necesario sin embargo, para llevar un proceso de cambio éxito hace falta expertos, método. HCMBOK nos proporciona una guía de actividades y herramientas. [Ver caso de éxito](#)

5- No mostrar los resultados y avances del proyecto. El efecto Champagne®.

Se empieza con mucho ánimo y parece que se desvanece con el tiempo. Se pierde la confianza en el cambio porque no se conoce el avance , ni los logros, ni lo que nos falta para llegar a la meta. ¿Te imaginas subir por una montaña y no saber cuánto falta para llegar a la cima?

6- Las actividades muy dispersas en el tiempo.

Trabajar sin tiempos organizados, planificados y delimitados.

Un proceso de cambio necesita ritmo y armonía, empezar actividades que se alargan el tiempo, poner en marcha, grupos de trabajo o proyectos que se van retrasando, genera una gran frustración y desmotivación del cambio, se pierde el sentido, se desvanece la ilusión, se apaga la llama...

7- El cambio sin innovación, #divertirnosenserio

Un mantra que nos permite ser disruptivos, arriesgarnos para desafiar el status quo. El objetivo es conseguir hackear el sistema actual para como decía Lewin: las tres fases del cambio: Descongelar, Cambiar y Congelar

El Modelo del Líder Transformador



El pasado 27 de abril en el 8º Congreso de la gestión del Cambio, celebrado en Madrid con 25 ponentes y 300 asistentes de forma presencial y entorno a un centenar vía youtube, tuve el placer de presentar el modelo del **Líder transformador Consciente**, en el que he trabajado durante estos 10 años. El modelo del líder transformador consciente pertenece al **Pentamarco las 5M**.

Este modelo de líder transformador es una guía para desarrollar las 5 virtudes y las 11 competencias necesarias en la actualidad para conseguir la transformación organizacional o mucho mejor la **Neurotransformación** el cambio de cultura, el cambio de mentalidad que se requiere en este momento en las organizaciones.

La era digital, la alta velocidad ha impulsado la necesidad de formar y desarrollar las virtudes y competencias del líder transformador, es por eso, que junto al **Pentamarco de las 5M**, he desarrollado el modelo del Líder Transformador Consciente.

El modelo de líder tiene dos ejes de actuación Yo soy, Yo hago. El **Líder Consciente y Transformador**: Autoconocimiento, pensamiento estratégico y tres misiones: Personas, optimización y comunicación en positivo.

EJES ACTUACIÓN DEL LÍDER TRANSFORMADOR

• YO SOY: el líder Consciente:

1. Autoconocimiento para el autoconocimiento tenemos la herramienta del Enneagrama

- Lo primero Pulsa F5 y **Refresca**, open mind, abre tu mente escuchando, estudiando, investigando, curioso sobre nuevas tendencias el siguiente paso es: deconstruye.
- Deconstruye**, analiza, dedica tiempo analizar, la deconstrucción implica analizar y descomponer las estructuras, los conceptos conocidos como identificar los elementos antagónicos desvelando otras interpretaciones como fomentando la reflexión como permitiéndonos cuestionar las formas tradicionales (Vamos a innovar) para pasar a la tercera fase. **La visión estratégica** El líder transformador necesita tiempo para pensar, es importante salir de la ejecución y dedicar espacios de tiempo a reflexionar, indagar, escuchar. La fórmula RDR, L a he diseñado para pensar de forma disciplinada:
- Redibuja** esa nueva estrategia adaptativa. La estrategia y el plan de acción.

• YO HAGO: el líder Transformador:

Las tres misiones claves del líder transformador .

1. La primera misión es coordinar personas.

La misión de coordinar personas, la que hemos llamado Neurobienestar es decir mente saludable es un líder inclusivo, un líder que crea entornos saludables , crea entornos de respeto y desarrolla equipos de alto rendimiento-empoderados.

2. La segunda misión es optimizar los recursos

con respecto a la misión de optimizar recursos sin duda tiempo y dinero por tanto debe ser un líder eficiente, capaz de priorizar, ser adaptable, conseguir orden y planificación y tener claro en todo momento la trazabilidad del proyecto.

3. La tercera misión es comunicar en positivo

Comunicar en positivo sin duda es una de las grandes herramientas que va a tener el líder transformador de ahí la importancia al lenguaje positivo al manejo de las palabras y a crear entornos de debate, diálogo, escucha a través de ser un líder facilitador. Un líder que inspire una competencia que he creado y desarrollado durante estos años y significa que inspira y explica los proyectos de cambio, que es capaz de sensibilizar y motivar a las personas impactadas por el cambio para alcanzar las metas y la situación deseada.



8º Congreso de Gestión del cambio y los retos para pasar de la Oficina Tradicional a la Oficina Participativa®



El líder transformador en el 8 Congreso de la Gestión del Cambio

La tarde la dedicaremos a abordar un tema principal, la necesidad de desarrollar al líder del S.XXI que se demanda un perfil con nuevas competencias: es el líder facilitador, eficiente, inclusivo y para hablar de este tema hemos creado una mesa con expertos en el tema además de expertos en competencias claves de desarrollo.

La mesa con ponencias específicas individuales esta compuesta por:

- **José Antonio Menéndez**, tendremos la oportunidad de escuchar, desde la experiencia, la importancia del desarrollo del líder transformador
- **José Ángel Díez**, miembro del Consejo Asesor del Observatorio de Gestión del Cambio y experto entre otras materias de las ApiOrganizaciones, el líder facilitador. Las empresas y las abejas
- **Juan Carlos Ramiro**, el Líder Inclusivo, Presidente de CINTAC y DG de Aiste
- **Ángel Rielo**, liderar con Humor

Retos del líder Transformador para pasar de la Oficina Tradicional a la Oficina Participativa®

¿Qué es la Oficina Participativa?

Oficina participativa es un concepto que he creado para describir La nueva oficina. La razón de ser de la oficina participativa es convertirse en un lugar de conexión para colaborar para obtener un mejor resultado, la fusión del trabajo en equipo en clave tradicional, con el trabajo colaborativo con filosofía ÁGIL. La oficina del siglo XXI es un lugar de encuentro, un nodo. Un nodo es un punto de conexión de varios elementos que confluyen en un mismo lugar. En este caso hablamos de un nodo de las personas de la organización, un lugar para desarrollar las competencias sociales como la empatía, la convivencia y, por tanto, la tolerancia y la emocionalidad del equipo, porque somos esencialmente seres sociales. La oficina participativa es un HUB® Un lugar de trabajo Humano, Útil y Boutique.



7 RETOS para pasar de la Oficina Tradicional a la Oficina Participativa®.

Para crear este nuevo entorno al que he llamado " Oficina Participativas " un entorno para mejorar la Neuroproductividad y equilibrar el Neurobienestar nos enfrentamos a 7 retos:

1- El primer reto es la gestión de la deslocalización , el teletrabajo aumenta y jornadas de 4 horas

Para trabajar este reto la fórmula es poner en práctica un entorno HUB. Poniendo en práctica el entorno humano, útil y boutique, vamos a resolver Temas como, Falta de ventana de coincidencia en el entorno o aumentando de la curva de aprendizaje, Lo que antes podíamos aprender en un mes ahora al no tener contacto directo con esas situaciones se alarga el periodo aprendizaje en las nuevas incorporaciones, Sobre todos los jóvenes inexpertos, Pierden la referencia de lo que ven se abisan, Intimamente relación con sus compañeros y por tanto la facilidad en preguntar Y en aprender para poder producir se complica.



2- El segundo reto es la gestión del talento.

Precisamente ese aumento de deslocalización y teletrabajo Complica el desarrollo en los nuevos incorporados, también está impactando directamente en el desarrollo de sus carreras profesionales porque pueden quedar por debajo de su potencial. Si no los conocemos ¿Cómo vamos a plantear un plan de carrera?. Y en consecuencia, se produce una mayor desconexión y por tanto Disminuye el sentimiento de pertenencia, la falta de roce está haciendo que exista un alejamiento; se abre una brecha entre la empresa y la persona. Escuchamos frases como «no tengo tiempo para enseñarle» o «en lo que tardó en explicárselo ya lo he hecho ya».

3- Otro reto es generar ese entorno de trabajo colaborativo

Esta situación está incrementando el individualismo, "a mí me pagan por esto y por tanto esto es lo que voy a hacer, ni más ni menos". Crece el individualismo frente al trabajo en equipo. «Yo hago lo que me corresponde», sin importar si estoy alineado o no con mis compañeros. En consecuencia nos estamos encontrando con una alta duplicidad de tareas o, por el contrario, dejación de tareas, uno por otro la casa sin barrer. Equipo obsoletos, aparece la "obsolescencia programada en los equipos". Los equipos están quedando obsoletos por falta de estímulo e interacción con el mundo. La creatividad y la innovación baja, crear desde casa solo, sin ningún tipo de estímulo es francamente complicado.

4- El cuarto reto es crear ese entorno DEI (Diverso, equitativo e inclusivo)

En el modelo de liderazgo transformador definimos al líder Transformador entre otras cualidades es un líder inclusivo. Es un líder empático y tolerante.

5- El quinto reto, Trabajar en la motivación de los equipos.

La fatiga pandémica nos lleva a la desidia laboral. Por este motivo la estrategia es hacer un cambio *kaiakoku*, un cambio que ilusione y nos haga crecer. Un cambio con una estrategia adaptativa, liderada por líderes transformadores con un equipo de expertos. Para llevar a cabo este reto, es imprescindible El área de gestión del cambio Con un equipo profesional y preparado para realizar este acompañamiento.

6- Todo lo que no aporte valor se va a automatizar.

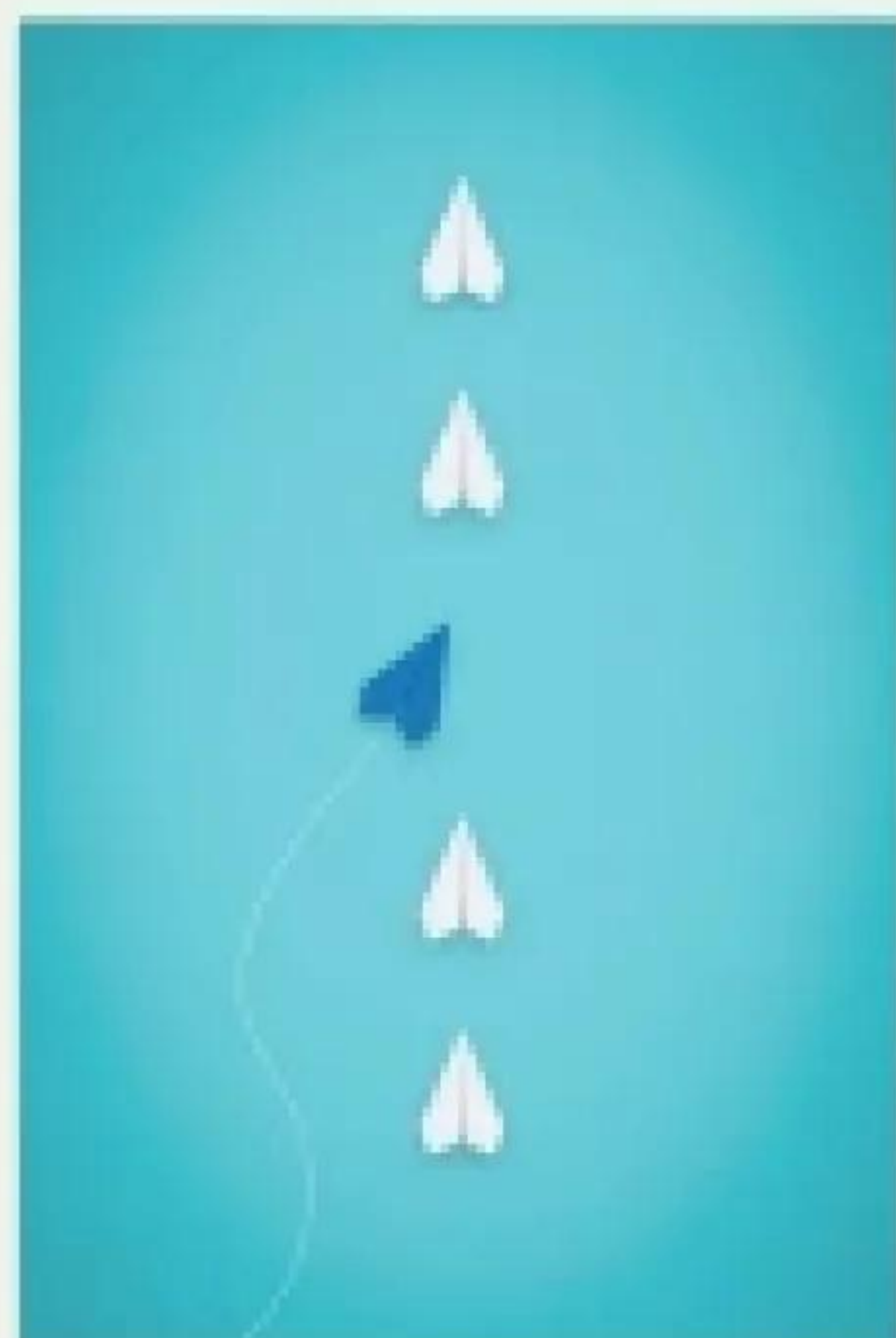
Este es un mantra con el que vamos a vivir a partir de ahora, nuestras oficinas HUB, tienen que estar dotadas de la mejor tecnología. Es el momento de la inteligencia artificial, ya conoces el ¿CHAT GPT?, TOME APP, IOT, Internet de las cosas, apps para la gestión de los espacios, higiene máxima, Tecnología accesible para la diversidad y la equidad. necesitamos oficinas ultraconectadas en términos de utilidad, ya no hace falta ni cargar con los portátiles porque todo está en la nube.

7- El Séptimo reto de formar al Líder Transformador en nuevas competencias

En tecnología, Ciberseguridad y nuevas competencias sociales, ya no puede ser un analfabeto tecnológico, ni analfabeto emocional, el Líder necesita estar en las últimas tendencias para poder implementar todo aquello que nos ayude a ser más productivos, y aparte, a crear un entorno de bienestar como hablamos anteriormente. Cuando hablamos de tecnología no tiene necesariamente que hablar de grandes softwares, hablamos por ejemplo de sensores para reservas de mesas no asignadas.

Sin duda Para mejorar la productividad, para cambiar, La mentalidad de los líderes necesitamos por un lado generar entornos agradables y amigables, por otro lado dotarlos de tecnología útil y accesible, trabajar con los líderes tanto en su formación como en el acompañamiento. Cuando hablamos de cultura hablamos de un cambio profundo Y por tanto requiere la fórmula M. Fórmula M la transformación cultural requiere Estrategia, Método para la gestión del cambio (*KICHIDOKU*) y Enfoque humano que realicen este plan de gestión del cambio en positivo. El es imparable, el cambio es producto de la *evolucio*raci





El área de Gestión del Cambio

¿Qué es el área de Gestión del Cambio?

El área de gestión del cambio debe ser una área estratégica, vinculada a los más altos niveles jerárquicos y es responsable de:

- La definición de la estrategia de Gestión del Cambio.
- Garante del buen uso de los marcos de trabajo y metodologías de Gestión del Cambio. En nuestro caso sin duda: el Pentamétodo, las SM's y HCMBOOK.
- Garante de la planificación y distribución del portafolio de proyectos y los equipos adecuados.

Es un área estratégica, transversal, independiente bajo la responsabilidad del CEO. El director de este área es importante que pertenezca al comité de dirección o comité de responsables, de forma independiente, con voz y voto. El área que trabaja bajo la filosofía de la gestión del proyecto y la práctica de la gestión del factor humano en los procesos de cambio, como una disciplina esencial para el éxito de las organizaciones. (Fte.: Hombok-HUCMI-Human Change Manager Institute)

¿Qué objetivo tiene el área de gestión del cambio?

- Marcar unas directrices de buenas prácticas en la Gestión del Cambio en la organización.
- Definir el conjunto de principios y normas que regulan el diseño, la integración y el funcionamiento de los órganos de gobierno.
- Definir y establecer las buenas prácticas de las SM (Pentamétodo) y de HCMBOOK.
- Dar soporte y asesoramiento en los proyectos estratégicos de la organización. Hacer el Plan Estratégico de los procesos de cambio y transformación.
- Proporcionar las herramientas necesarias para llevar a cabo un proceso de **Gestión del Cambio**, el Kit Tools del **Change Manager**.
- Establecer las directrices o gobierno para abordar los procesos de transformación de las CMO locales (CMOL).
- Clasificar los proyectos en función de su nivel de impacto y lo estratégicos que son para las organizaciones y así crear un organigrama y un sistema de trabajo.
- Dar soporte y asesoramiento a las áreas en los casos de cambios de complejidad media y de áreas de trabajo.

¿Cómo se conforma este equipo?

En un equipo liderado por el **CCMM Chief Change Management Office** (yo recomendaría el Nivel **HOMBOK Máster**). La composición mínima del equipo se configuraría de esta forma:

- Un Gestor del Cambio especializado en:
 - Tecnología
 - procesos de automatización.
 - Especializado en comportamiento y gestión emocional.
 - Una persona de diseño, innovación y marketing digital.
- Un equipo de Agentes del cambio (Equipo clave para generar la red de influencia cuya función es inocular la Gestión del Cambio como competencia dentro de la organización).

El gestor del cambio tanto el director, como gestores, como agentes del cambio, son los líderes transformadores de la organización. El liderazgo es una competencia, el liderazgo transformacional por tanto también, no es un puesto de trabajo.





La Zona de Confort

Sacar a las personas de la zona de confort es una responsabilidad. La zona de confort es un estado en el que la persona siente que domina y controla su entorno. Me produce seguridad, ya conoces la causa- efecto de las situaciones que te ocurren. Sabes actuar ante una situación de una forma determinada y a través de un comportamiento vas a tener un resultado conocido. La rutina crea seguridad. Encontrarnos con situaciones desconocidas de las que no hay referencia es lo que produce esa situación de pánico y como consecuencia hace que te quedes en esta zona de confort que no siempre es la más confortable.

Un ejemplo que conocemos todos un cambio de puesto de trabajo, incluso estando en situación de **Burn out**. Emocional y físico causado por el trabajo ya está denominado como una enfermedad laboral. Todos conocemos de personas que el domingo me genera ansiedad solo pensar que tienen que volver a su puesto de trabajo, personas que lloran constantemente porque no pueden realizar su trabajo de forma óptima o en la manera en que ellos me gustaría hacerlo o persona una reunión con su jefe le produce una inyección de estrés que le terminar esa reunión cae agotado y temeroso por no ser capaz de decir : "no se hacerlo o no puedo hacerlo...." por miedo a perder su puesto de trabajo o peor por miedo a una represalia.

Curiosamente estas personas no están en actitud de búsqueda de trabajo o buscando la manera de cómo mantenerse para poder buscar otro puesto de trabajo y poder irse de inmediato de ese entorno tan tóxico para ellos . Su actitud no es la de resolver la situación actual, están en una situación de abandono. Pensemos que la zona de confort no es necesariamente la zona más confortable de la zona que ya conoces , y eso es lo que me produce seguridad porque tengo ya mis certezas enunciadas.

TIPOS DE ZONA DE CONFORT

Conocer Aprender cómo gestionar la zona de confort con detalle es clave para un Gestor del Cambio es importante. Analizar y hacer un plan de acción con poco al nivel de madurez y a nivel de zona de confort que existen de una organización nos va a indicar una parte importante plan de Gestión del Cambio y sobre todo para iniciar el modelo de curva en positiva.

En mi opinión lo que sí es cierto es que un Gestor del Cambio tiene que preparar un buen plan para impulsar e iniciar ese tránsito que nos va a sacar de la zona de confort porque en ocasiones, tengo que reconocer, que se han lanzado procesos de cambio en los que lamentablemente no se había identificado ni riesgos, ni impactos reales y por tanto más que un cambio estratégico al que hay que trabajar como convencer a la población para salir de la zona de confort parecía un suicidio colectivo.



La salida de la zona de confort está pensada y organizada para que esa salida no sea un suicidio colectivo. Entender e interiorizar la necesidad de vender, no solo por los gestores del cambio sino también por los líderes y los estrategias de las organizaciones, la importancia de que exista un profesional en la Gestión del Cambio.

La zona de confort en una organización no tiene porqué ser un montón de personas sin referencias como pollo descabezado. Tampoco significa hacer un camino tan exhaustivo tan detallado que nos impida extraer ideas brillantes de nuestra población, salir de la zona de confort tiene la ventaja de la innovación no hagamos una ruta tan enconsetada que las personas no tengan ni qué pensar, que vayan como las homigas por el camino trazado, de hacerlo así perderíamos la capacidad de encontrar una buena idea o de desarrollar a nuestro equipo. Imaginación y desarrollo, así me llame a mí Departamento de Desarrollo y talento, clave para desarrollar las nuevas competencias que hace falta en esa nueva zona estamos creando.

Cómo combinar certezas y permitir libertad para el pensamiento es posible aunque no sencillo, en el cambio debemos de combinar dar pautas lo que llamaremos la teoría de miga de pan pero dejarlo abierto a nuevas ideas, nueva forma de hacerlo.

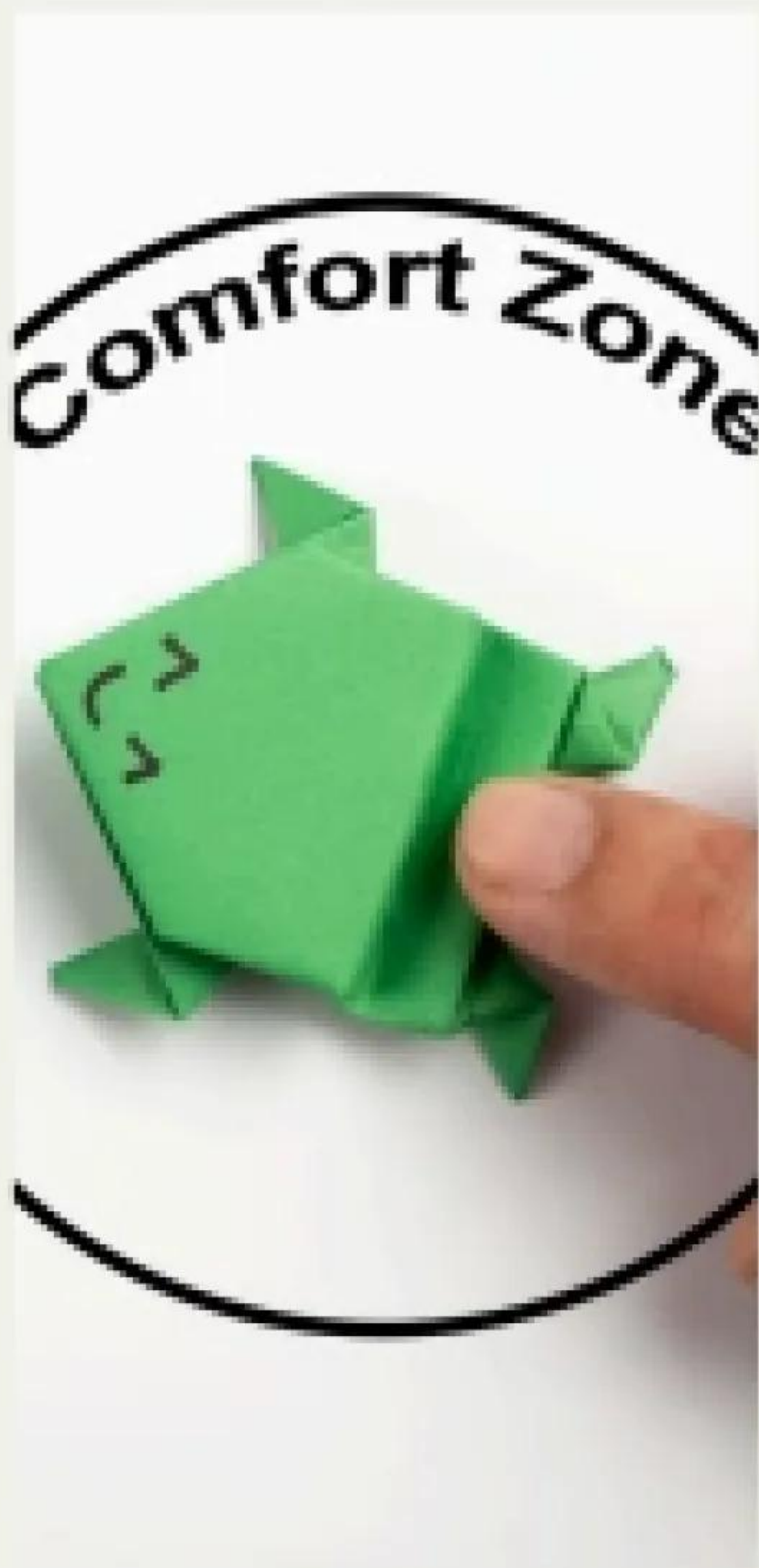
Ejemplo que hemos podido vivir en primera persona prácticamente toda la humanidad ha sido el teletrabajo. En tan solo 3 meses comenzamos a ver las ventajas que tenía y comenzamos a autoaprender. De repente ese *kaikaku*, como dicen los japoneses metodología Lean, el cambio radical que aparentemente, nos había traído el caos y parecía que no íbamos a ser capaces de superar la situación y sin embargo se convirtió en una nueva forma de trabajar, aceptada por un gran número de la población. Por mi experiencia he llegado a la conclusión de que existen fundamentalmente dos tipos de Zona de Confort: zona de confort activa y zona de confort pasiva.

1. Zona de Confort activa

Es un estado de la zona de confort que se caracteriza por que estamos dispuestos a dar pasos hacia esa zona de incertidumbre. Aunque todavía estamos en esta zona de control y de seguridad. Recuerden en mi opinión la sonda de confort es aquella zona conocida reproduce seguridad sin embargo no es sinónimo de confortable.

Cuando entramos en zona de confort activa es porque se ha producido algún motivo circunstancia o hecho, que nos ha hecho entender que tenemos que avanzar. esto no significa que tengamos la convicción, sin embargo nos produce una flexibilidad mental que nos hace reflexionar y poner en duda la necesidad de que se produzca el cambio, aunque no estamos convencidos del todo y no sabemos cómo hacerlo, lo que si sabemos que que ha pasado algo que nos pone en alerta y nos espeta la necesidad de evolucionar y no me queda más remedio que avanzar. Es un periodo de gracia que nos otorga nuestro cerebro por lo que se facilita el inicio de la curva en positivo.

Algunos ejemplos del día a día que detonan esta situación por ejemplo momento en el que hay un cambio en la dirección general o te cambian a tu jefe directo, cuando la competencia pone en marcha un e-commerce y empieza a tener mucho éxito, sale del formato habitual de venta presencial. Otros ejemplos cambiamos de sistema informático o de edificio de oficinas o tenemos un cambio organizacional son situaciones que nos indican que es el momento de dar un paso hacia adelante y no quedamos como siempre hemos hecho las cosas. Se da la situación que a veces ni siquiera estamos convencidos, sin embargo vemos en la necesidad de poner en marcha este proceso de cambio.



Este momento y apertura nominado periodo de gracia no sé de una idea que se lanzó por el Presidente Americano Roosevelt en 1933 y que él llamó "periodo de gracia" la idea de los 100 días, en realidad no está escrita como teoría, es una fecha simbólica que ocasiona la apertura de mente de un periodo máximos de 100 días. Este periodo lo podemos aprovechar para poner en marcha de una forma relativamente sencilla los cambios. En el día 101 nuestras mentes se vuelven a cerrar. Hemos vuelto a generar creencias y comportamiento difíciles de modificar.

Es la tercera fase, esta fase se trabaja la credibilidad de la curva en positivo del cambio aprovechar este periodo de gracia es clave para hacer un inicio y una transformación exponencial. Aquí comienza lo que nosotros denominamos Neurotransformación®

2- Zona de Confort Pasiva

Cuando la zona de confort es muy robusta impide que seamos flexibles y adaptativo. Cuando alguien quiere imponer un cambio y si lo consideramos un cambio significativo nos ofendemos y lo vivimos como una agresión. En realidad lo que está haciendo es poner encima de la mesa el miedo y la inseguridad porque a partir de ese momento no sé qué es lo que voy a hacer, cuando lo tenía todo controlado. Me están empujando a salir de mi zona de confort. obligar a las personas a salir de mi zona de confort es entrar en profunda ansiedad y tristeza.

Es fácil detectarlo, se puede detectar a través de la escucha de frases como: "para que voy a hacer un plan, si todo me lo cambia, pues para eso que me digas lo que tengo que hacer y no pierdo el tiempo". "que necesidad de hacer las cosas de forma diferente si funciona muy bien así".

Detectar el nivel de esta zona yo recomiendo utilizar el indicador de la nostalgia, a mayor nivel de nostalgia, mayor nivel de apego y por tanto una madurez más baja para poder enfrentar ese paso hacia la zona de incertidumbre o zona de pánico como le llaman en muchas ocasiones. Situación bien el gran reto porque esta situación de zona confort pasiva, es precisamente la zona de confort que más conocemos y la que hemos descrito anteriormente, esta zona en la que piensas que: "bueno más vale lo malo conocido que lo bueno por conocer". "Que no nos podemos quejar porque los hay peores " Y con esta frase cambiofóbica que no por ello irreales paraliza tus posibilidades de crecer y desarrollarse.

El sector del cambio que se encuentra en una organización en su mayoría está en zona de confort pasiva si pone en marcha el modelo de curva de gestión positiva conseguir un resultado más rápido que si entran en la curva tradicional del cambio en el que relacionan el cambio con la curva del luto. La capacidad de convencer del Líder Transformador disminuye si no es capaz de Condensar, aporta conocimiento e inyectar ilusión, inyectar entusiasmo para pasar de esa zona pasiva a la zona activa y posteriormente iniciar el tránsito hasta conseguir esa situación deseada.



Neuroproductividad y "DEJAR DE HACER"

Hace más de 10 años que estudio la manera de ser más eficientes y productivos, es un tema que me apasiona, cada día me parece un reto conseguir ganar al tiempo uno minutos más. Sin duda la Neuroproductividad es una misión del líder transformador.

El modelo del líder transformador que he dibujado, en breve saldrá al público en mi primer libro, explico que el líder tiene dos ámbitos de actuación principalmente:

1. "YO SOY". "Yo soy" orientado al autoconocimiento y el crecimiento acompañado.
2. EL OTRO ES "YO HAGO" tiene tres pilares claves a los que tengo que dedicar mi atención plena, Como dice Goleman "Focus" o también llamada ahora la economía de la atención. término de Davenport.



El primer eje "Yo soy" dedicamos tiempo a:

1. **Autoconocimiento**, conocer mis debilidades, conocer mis fortalezas, a identificar mis creencias limitantes.
2. El siguiente paso es entrar en "acción" dedicar tiempo a:
 - a. La **reflexión**. Cuál es la situación deseada, Cómo visualizo el futuro, Cuál es el propósito de este proceso de cambio o de esta transformación
 - b. Pasamos a la segunda fase que es al **análisis**, Vamos a dedicar tiempo a descubrir qué factores antagonistas, qué factores de compromiso y qué aceleradores del cambio tengo.
 - c. Una vez que tengo toda esta información voy a comenzar a **aterrizar** todos estos insights y Voy a dedicar tiempo a **Redibujar** hacia donde quiero llegar, todo esto solo o bien acompañado de un asesor estratégico que me permite tener esa visión a largo plazo ,Que me enseñes evitando una vez más ser autodidacta Y procrastinar por falta de conocimiento.

El segundo eje "Yo hago"

Es en este momento cuando pasamos al siguiente paso que es "yo hago". Pasamos a la parte táctica ¿qué tengo que hacer? ¿A que tengo que dedicar mi tiempo? ¿Cómo voy a ser eficiente y operativo? ¿Qué mensaje voy a trasladar? ¿Qué expectativas tengo de la organización y de los miembros de ella? El líder transformador tiene que dedicar tiempo a tres aspectos fundamentales que son:

1. La Gestión de Personas
2. Optimización De Recursos
3. La Comunicación Positiva

¿Te sientes como Scrat?

Esto ocurre cuando la demanda supera la oferta en gestión del cambio. Para remediar esta situación es importante centrar la atención en la **optimización de recursos**, en concreto en **DEJAR DE HACER**.

Peter Drucker la efectividad es la capacidad de mantener la atención

El que mucho abarca poco aprieta, Sabiduría popular que sigue siendo válida. Uno de los trucos infalibles es aprender a "dejar de hacer" La primera vez que escuché este concepto hace ya muchos años fue a través de la matriz de Eisenhower.



La Matriz de Eisenhower es una matriz de cuatro cuadrantes:

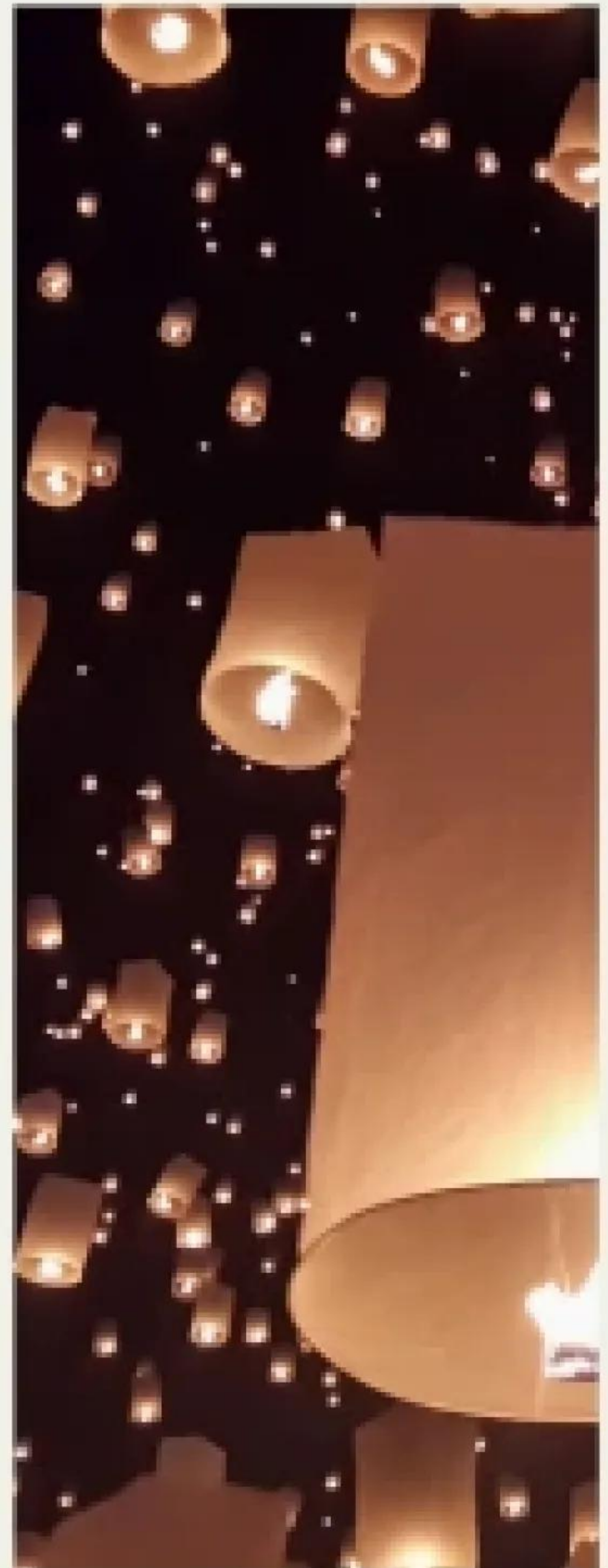
1. Cuando es hazlo ya
2. El otro cuadrante es planifica
3. El tercer cuadrante delega
4. Y el último cuadrante dejar de hacer.

Curiosamente cuando hacemos esta matriz este último cuadrante es el que más cuesta. Tomar la decisión y decidir qué cosas vas a dejar de hacer para poder dedicar tu tiempo aquellas que aportan valor es una tarea compleja que requiere entrenar nuestro cerebro. Vamos a dedicar tiempo, Al último cuadrante aquellas cosas ¿que podemos eliminar?

Para de leer tres minutos y lista tres cosas que podrías dejar de hacer a la semana

¿Por qué nos cuesta tanto dejar de hacer? Algunas ideas , cosas que podrían impedir nuestra productividad:

1. **Deja de hacer** está relacionado con el **síndrome de FOMO**, Síndrome que se popularizó con motivo del COVID. Enciéndeme photo es el malestar que le genera un individuo cuando siente que se está perdiendo información, se está perdiendo eventos se está perdiendo experiencia siempre tiene la necesidad de estar presente.
2. **Falta de practicidad**, como dijo Evan Williams, cofundador de Twitter: "La practicidad decide todo" La practicidad nos ayuda a decidir imperando lo que nos va a reportar con el menos esfuerzo el mayor beneficio. En el mundo tecnológico sin duda busca la máxima practicidad a través de la usabilidad todo en un click, lo más fácil posible y el resultado óptimo.
3. **No tomar decisiones**. Todo parece tener el mismo nivel de importancia, nos cuesta decidir qué es importante y que no. las personas que no se quieren arriesgar, que buscan la máxima seguridad , no toman decisiones, y esto hace que priorizar sea más complejo. Es necesario tener tres criterios claros que nos ayuden a tomar decisiones. ¿Qué criterios son los óptimos? ahí está la dificultad, hoy que decidos...



«Si conocieras el tiempo tan bien como yo, no hablarías de perderlo».
Alice en el País de las Maravillas

El Liderazgo Transformador y las cuatro etapas hacia la competencia



La gestión del cambio evoluciona forma parte de lo que llamamos el EVOLUCIOCRACIA® el poder de Evolución.

El viaje del Gestor del cambio, cuatro etapas hacia la competencia

- **PRIMERA ETAPA:** Hace años hablamos de la gestión del cambio como una tarea que se le asignaba a la persona, con mayor capacidad de comunicación en la organización. En ese momento los gestores del cambio, que asumieron esta tarea y se entusiasmaron con esta materia se convirtieron en profesionales Inconscientemente Incompetentes, no sabían si quiera, que no sabía. Se enfrentaban a una situación que a priori no era más que una carga de trabajo más, donde había que comunicar los proyectos. ¿Y quién no sabe comunicar?
- **SEGUNDA ETAPA:** Paso del tiempo y estos gestores del cambio fueron evolucionando, empezaron a navegar se dieron cuenta que la gestión del cambio era una disciplina que existía, con grandes autores como Daryl Conner, Kotter, Kurt Lewis todos ellos hablaban sobre qué era el cambio. Estos gestores del cambio decidieron de forma voluntaria empezar a buscar la manera de profesionalizarse, se dieron cuenta que eran **Conscientemente Incompetentes**, es la etapa del aprendizaje.
- Llegamos a la **TERCERA ETAPA**, Consistió en buscar a los expertos como Vicente Gonçalves, fundador del HUCMI (Human Change Manager Institute) . Vicente había dado un paso mas desarrollando **HCMBOK** , sabemos que era el cambio y ahora sabemos cómo abordarla. Los gestores del cambio se sumaron a nuestra comunidad , aprendieron, se certificaron en esta disciplina. Teníamos una guía aportaba 48 macro actividades y 240 actividades en ese momento los gestores del cambio éramos **Conscientemente Competentes**, es el momento de demostrar la habilidad.

Enviar qué tal recién con el conocimiento aprendido el siguiente paso era la experiencia poner en práctica todo aquello qué aprendieron en la certificación en ese momento se dieron cuenta que eran **Consciente Competentes** ya sabían que sabían de lo que hablaba, sabían dónde buscar.

¿Dónde debe estar situado el líder transformador?

Ahora la demanda es de un paso más generar un hábito, formar a los comités de dirección el **liderazgo transformacional** para que impulsen los procesos de cambio de forma profesional bajo el concepto de que el gran desafío del cambio son las personas, es imprescindible implicar a las personas de la organización. Como dice Coleman "La clave es lograr que un líder se interese en cambiar. Si no están interesados en cambiar, no hay avance".

Lo único permanente es el cambio, siguiente paso: crear el área de Gestión del cambio.

La velocidad del cambio ha generado un entorno de saturación, en este momento te has organizaciones enfrentan a grandes retos, transformaciones de gran envergadura: transformación digital, transformación en la mentalidad y cultura, transformaciones ESG, sostenibilidad, transformación de procesos, transformación cultura de bienestar, Para emprender este viaje necesitamos sin duda a líderes que han desarrollado las nuevas competencias que requiere el líder transformador.



¿Cómo?

1. Identificar y formar al CCMO. Chief Change Management Officer
2. Crear un equipo de Gestores del cambio HCMBOK, especializados en la materia de: productividad, Business Agility, en Workplace, transformación digital y Bienestar organizacional, como mínimo
3. Crear el equipo de Agentes del cambio, la red de influencers

¿Qué misión tendría este área?

La misión de organizar , ordenar a través del **gobierno** en el ámbito de la gestión del cambio:

- Estandarizar procesos
- definir herramientas
- diseñar políticas
- decidir la metodología, en mi caso es HCMBOK.

Con esto hemos llegado a la **CUARTA ETAPA**: El último paso ser **inconscientemente incompetente** que significa esto el momento donde cada vez que se produzca un proceso de cambio se tendrá en cuenta al departamento de gestión del cambio encargará de diseñar la estrategia, decidir la política para ese proceso, el equipo involucrado, las herramientas y será el **garante** de que el proceso tenga enfoque Humano. Cada vez que se produzca un proceso de cambio se tendrá en cuenta al departamento de gestión del cambio encargará de diseñar la estrategia, decidir la política para ese proceso, el equipo involucrado, las herramientas y será el **garante** de que el proceso tenga enfoque Humano.



«Si conocieras el tiempo tan bien como yo, no hablarías de perderlo».

Alicia en el País de las Maravillas

¿Sabes cuál es la definición de un líder transformador? ¿Qué es un líder transformador?

Hoy se lo he preguntado al Chat GPT y esta fue la respuesta:

Un líder transformador es aquel que tiene la capacidad de cambiar y mejorar las organizaciones y las personas a su alrededor. Este tipo de líderes motiva y inspira a su equipo a alcanzar sus metas y objetivos, y promueve un ambiente de colaboración y desarrollo continuo. Además, un líder transformador es capaz de identificar y abordar los desafíos y cambios necesarios en la organización, y de implementar soluciones innovadoras y efectivas. En resumen, un líder transformador es alguien que no solo lidera, sino que también transforma las personas y las organizaciones para lograr un futuro mejor.



¿Qué es un líder transformador



Un líder transformador es aquel que tiene la capacidad de cambiar y mejorar las organizaciones y las personas a su alrededor. Este tipo de líderes motiva y inspira a su equipo a alcanzar sus metas y objetivos, y promueve un ambiente de colaboración y desarrollo continuo. Además, un líder transformador es capaz de identificar y abordar los desafíos y cambios necesarios en la organización, y de implementar soluciones innovadoras y efectivas. En resumen, un líder transformador es alguien que no solo lidera, sino que también transforma las personas y las organizaciones para lograr un futuro mejor.

Una respuesta perfecta, ¿lo has probado ya? Aplicaciones como esta...¿qué cambios nos va a traer?

Gestión del cambio y Liderazgo Transformador

La volatilidad del mercado hace necesaria la adaptación de las organizaciones. Administrar el cambio es una necesidad actual, sabemos que lo único que permanece es el cambio, es el momento de dedicar TIEMPO PARA PENSAR. ¿Por dónde empezamos?

Empezamos dedicando tiempo a:

1. definir los objetivos que tenemos, definir que quiero conseguir en 2023.

A continuación:

2. Hagamos un listado con los proyectos de Gestión del cambio que tienes que abordar este 2023.
3. Clasifiquemos entre proyectos estratégicos, proyectos o subproyectos.
4. Cuando ya tenemos claro : los objetivos y que tengo que conseguir, toca hacer un **diagnóstico**, es decir, una foto de la situación de partida. Busca voces objetivas que te digan la verdad, no voces que solo te den la razón si quieres conocer tu foto real.



El que mucho abarca poco aprieta, así que pon foco en lo importante, evita la dispersión, evita que el diagnóstico se convierta en una cortina de humo que nos nos deja ver por dónde empezar y en que factores podemos centrarnos para diseñar una hoja de ruta que nos acompañe para tener éxito en la transformación o gestión del cambio.

5. Utiliza método de trabajo: El pentamétodo: Las 5M y HCMBOK

El pentamétodo: Las 5M y HCMBOK

La primera fase de un proyecto de cambio según las 5M es : El diagnóstico. Esta fase tiene dos pasos:

Mostrar interés es la 1ª M

Es el momento de escuchar, observar, empatizar, entender a la organización, identificar a los stakeholders con las herramientas de HCMBOK®. Para realizar esta 1ª M hay dos herramientas: Las entrevistas personales o focus group nos dan la oportunidad de hacer un estudio cualitativo y las encuestas que nos permiten tener datos cuantitativos que luego podremos monitorear.

También es buen momento para definir junto con el patrocinador, y co patrocinadores si los hay en que consiste el cambio. Definido los objetivos que tenemos, definir que quiero conseguir en 2023 y con el análisis realizado, pasamos al 2º paso.

Marcar la Estrategia 2ª M

Es el momento de definir la estrategia y el mapa de actividades que van acompañarla. En esta fase

1. Daremos nombre a la estrategia.
2. Crearemos la identidad del proyecto.
3. Alinearemos al equipo directivo
4. Crearemos al equipo de gestores del cambio, al que habrá que formar y certificar para unificar el lenguaje, las herramientas, alinear a la organización.
5. Identificaremos a los Agentes de Cambio.

Con las conclusiones de esta 1ª fase obtendremos la complejidad del cambio. La complejidad del cambio se obtiene analizando: los factores de antagonismos, factores de compromiso y factores aceleradores del cambio. Ya tenemos el punto de partida. La fórmula de la complejidad: $FA+FC+FA= \text{COMPLEJIDAD}$



Enero tiempo de Estrategia y Gestión del cambio

Bienvenidos al 1º Lunes con "L" de Líder Transformador, el ecosistema de los expertos en Gestión del cambio

"La Estrategia sin tácticas es la ruta más lenta hacia la victoria. Táctica sin Estrategia, es el ruido antes de la derrota"

Enero, el mes que arranca la estrategia, el mes de dar impulso al equipo, inyectar energía y explicar como vamos a llevar a cabo la estrategia que marcamos en diciembre de 2022. ¿que podemos hacer como Líder Transformadores para conseguir el compromiso y mejorar la productividad en un entorno positivo. ¿Bienestar y productividad?

¿Cómo podemos conseguir implementar la estrategia con éxito?

Tres acciones que contribuyen a una arranque de año en positivo y la puesta en marcha de la estrategia dibujada para el 2023. Los **Chief Change Manager Officer (CCMO)**, junto a su equipo de gestores del cambio:

1- Dán la bienvenida y recuerda el propósito del año

Imagina por un momento llegar a tu oficina y encontrarte un PDP Up, dándote la bienvenida después de navidad, felicitando la navidad y recordando lo que van a conseguir este 2023. Finaliza dando las gracias por apoyar la estrategia ¿Cómo te sentirías?

Los pequeños detalles contribuyen a los grandes resultados

2- Convoan a la plantilla en un gran kick off, si puede ser presencial mejor que por streaming

Dedicar tiempo a explicar y contar a los empleados la estrategia, parece una pérdida de tiempo y no lo es. Para mejorar el compromiso es importante que las personas conozcan que se quiere conseguir, que expectativas tienen los directores, que beneficios reportará a los empleados tanto en la parte persona como la profesional de los empleados.

La comunicación y la coherencia del mensaje, son dos herramientas claves para el impulso del **compromiso** de los empleados y la **credibilidad** de la dirección. **Humanocracy**, un concepto de **Gary Hamel** explica por que en esta época es mejor acabar con la burocracia y sustituirla por algo mejor.

3- Implican a tu equipo, que hagan los objetivos tácticos alineados a los objetivos estratégicos.

Alguien decía que crear una compañía visionaria requería de 1% de visión, el 99% era alineamiento. Alinear a la organización es uno de los objetivos estratégicos del líder Transformador. De nada sirve tener una gran visión plasmada en una PPT si nadie la sigue, si tu equipo no la impulsa, si no se comprometen con el resultado. Es el momento de dedicar tiempo para conversar y dejar participar a los equipos para que atiendan la estrategia. Guíales, como Líder Transformador, que decidan sobre estas dos preguntas:

1. Qué van a dejar de hacer para conseguir los resultados
2. Cómo van a contribuir al éxito del 2023

© Observatorio de Gestion Del Cambio

imm@grupoimm.com

+34 626 645 402