

CÓMO MOTIVAR A TU PLANTILLA en tiempos de incertidumbre

Almería 10 de Marzo 2022



Financiado por:





Miguel Ángel Serralvo

Director

CONTALENTO Strategy For People

Qué vamos a trabajar



- Gestión del cambio: cómo nos afecta los entornos de incertidumbre a nuestro ámbito personal y profesional.
- Consecuencias de una mala adaptación al cambio.
- Motivar para la acción: claves a tener en cuenta a la hora de gestionar personas:
 - Autonomía e impronta
 - Comunicación interpersonal asertiva
 - Orgullo de pertenencia
 - Ambiente de trabajo
 - Delegación positiva
 - Reconocimiento y feedback

Así que en **3, 2, 1...**
¡Comenzamos!



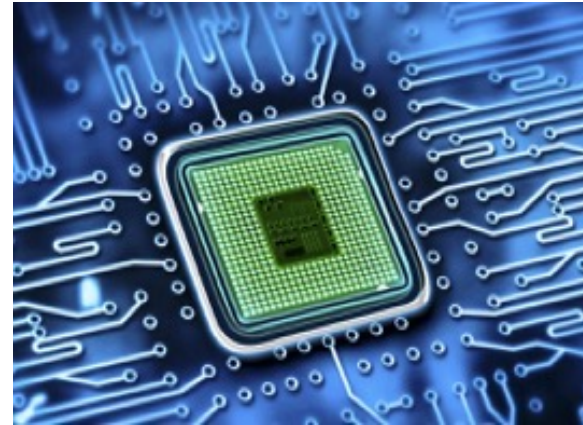
1

Gestión del cambio:
cómo nos afecta los entornos de
incertidumbre a nuestro ámbito
personal y profesional



El **cambio** es una constante humana





ADAPTACIÓN





- **Personal**
- **Profesional**
(trabajador@s, directiv@s,
empresari@s, etc.)



Aunque tenemos gran capacidad de adaptación, los cambios **no los llevamos nada bien**

A nivel Empresarial – Mercado

TRAS LA GUERRA FRÍA



Un mundo complejo
y ambiguo





No controlables
Entorno

Controlables
nosotr@s

Nuestro objetivo



**¿serenidad? ¿acción?
¿positividad? ¿confianza?
¿iniciativa? ¿creatividad?
¿realismo? ¿valentía?**



**¿angustia? ¿inseguridad?
¿resistencia? ¿miedo?
¿preocupación excesiva?
¿parálisis?**



En la actualidad, las organizaciones necesitan realizar **transformaciones rápidas e importantes si no quieren dejar de ser competitivas (entornos constante de incertidumbre).**

- Cambios tecnológicos,
- Cambios en el modelo de negocio,
- Cambios a nivel organizacional y de procesos,
- etc.

De las reuniones de venta personal, a las reuniones por videollamadas



¿estaban preparadas las personas?
¿estaba preparada la empresa?

La **GESTIÓN DEL CAMBIO** busca facilitar y conseguir la implementación exitosa de los procesos de **transformación**, lo que implica trabajar con y para las personas en la aceptación y asimilación de los cambios y en la reducción de la resistencia a los mismos".



1. **cultura** adaptación (Top to Down)

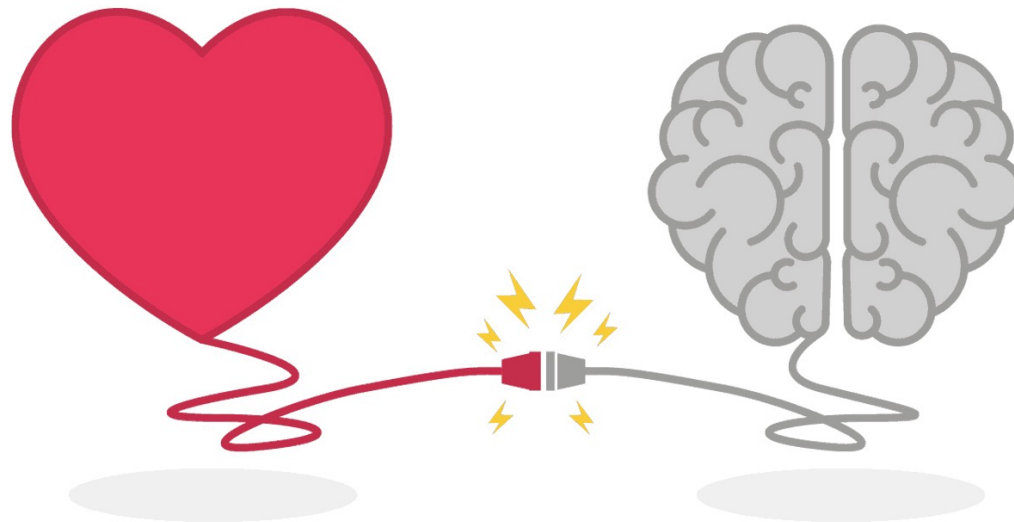
l@s líderes son los verdaderos agentes del cambio



2. **emociones** y la gestión de las mismas



La incertidumbre es una reacción normal del individuo ante lo desconocido, ante el porvenir. Pero como emoción básica que es, el miedo también puede controlarse, redirigirse. Sé paciente, reflexiona sobre el hecho que te inquieta, **toma distancia** y canaliza esa energía que genera el miedo hacia la consecución de una meta sencilla.



apoyo de la organización inteligente

SI NO PERSONAMOS EN LAS PERSONAS


impacto en la plantilla de la resistencia al cambio

Frustración, inestabilidad emocional o estrés— como para las organizaciones — menos productividad, incumplimiento de los objetivos o mal ambiente—, y ...

para LA ORGANIZACIÓN, dificultad para consolidar un cambio rápido, efectivo y duradero.



Foco en la persona



Las personas que toman conciencia de la necesidad del cambio organizacional **aumentan su compromiso con la compañía y con el éxito del proceso, demuestran que son capaces de afrontar nuevos retos y desarrollan una mayor autoconfianza.**

LA GESTIÓN DEL CAMBIO

en una organización

DEFINIR

El primer paso siempre es definir el plan y alinear a los líderes respecto a los **nuevos objetivos estratégicos**.

COMUNICAR

Es imprescindible comunicar la visión y el objetivo del cambio para **generar compromiso con la solución**.

DETALLAR

Traducir la **visión del cambio en una realidad** para las personas y establecer así un significado para cada uno de ellos.

DESARROLLAR

Mover a la organización al nuevo estado deseado y **entregar a las personas las herramientas** necesarias para conseguirlo.

ASEGURAR

El último paso es asegurar que los resultados esperados se han materializado y que el **cambio es sostenible en el tiempo**.



CLAVES

- > Cambio en el liderazgo
- > Comunicación y compromiso
- > Impacto y medición del cambio
- > Entrenamiento de las personas

proactividad

liderazgo

personas

acompañamiento



2

Motivar para la acción: claves para gestionar personas y adaptarse a los cambios.

1. Funciones y tareas: ¿han cambiado?



1. Funciones y tareas: ¿han cambiado?

Análisis de puestos:

- ¿Se han visto modificada las funciones? ¿Existen funciones nuevas? ¿se han eliminado tareas? **EI QUÉ**
- ¿Varían las competencias? ¿Competencias técnicas, específicas, tecnológicas, idiomáticas? **EI CÓMO**

2. Redescubre a tu plantilla: no son iguales



2. Redescubre a tu plantilla: no son iguales

- **Análisis de las personas** en su puesto de trabajo (**EVALUACIÓN**)
- ¿Están **muy lejos o cerca** del nuevo puesto /funciones?
- ¿Qué ha **cambiado, qué necesita y cómo le puedo ayudar?** -
>**CERCANÍA**
- **Diseño de un plan de acción**
 - Segmentación (ojo con las generaciones y su adaptación).
 - Diferentes puntos de partida. Habrá gente que se adapte mejor o peor
 - Gestión de las emociones.

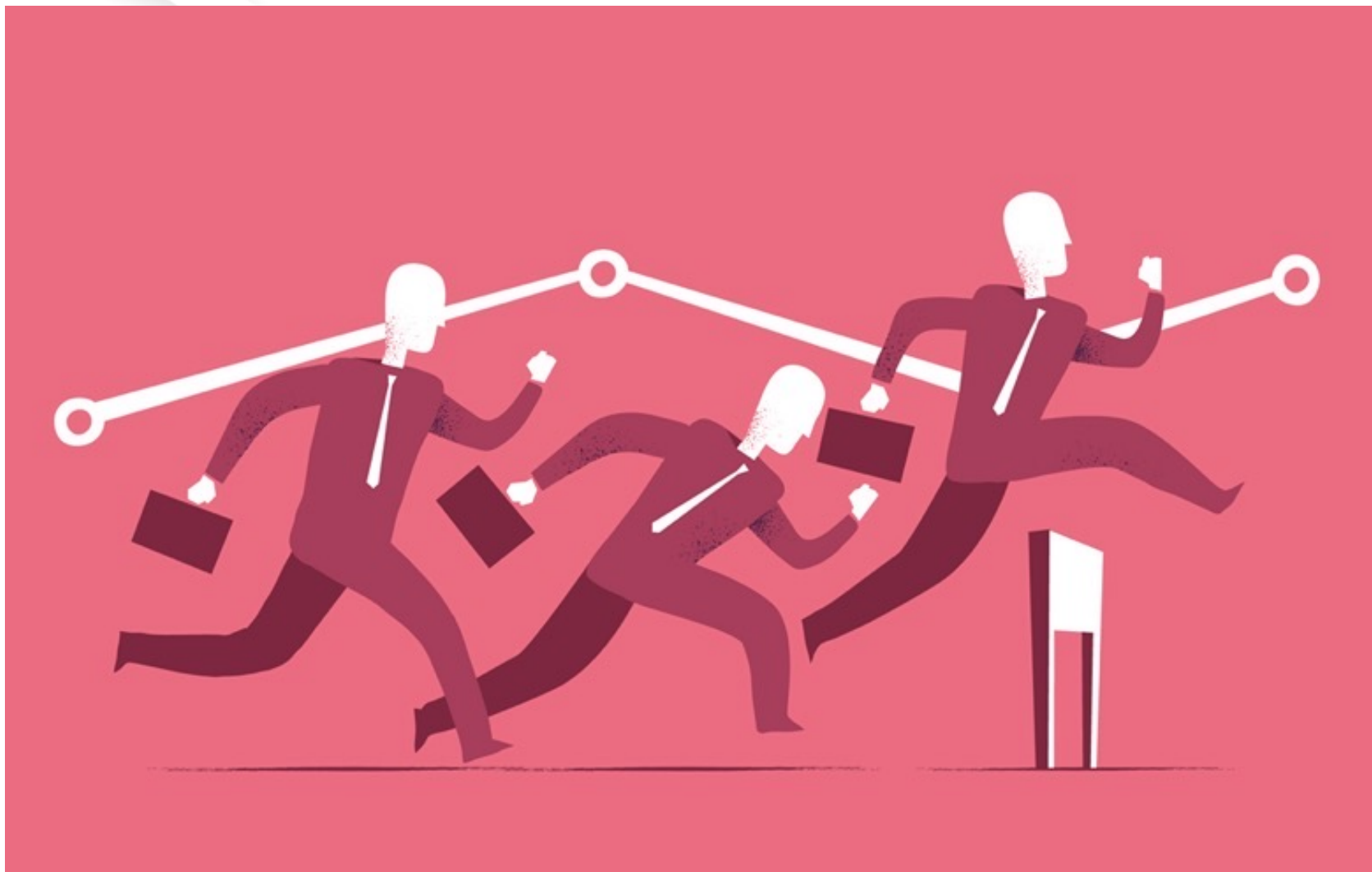
3. Comunica, comunica y comunica



3. Comunica, comunica y comunica

- En primer lugar, traza **la hoja de ruta a seguir y compártela de manera clara y entendible para tu "cliente interno"**.
- En una primera instancia, seguro que **surgen dudas, miedos e incertidumbre** del cambio. Es fundamental ser persona **honesto**, lo más **transparente** posible, **respondiendo a todas las dudas** que puede surgir.
- No olvides la importancia de la **cercanía** e ir implementando un proceso de **feedback continuo y de refuerzo positivo**.

4. Habrá obstáculos ¿nos podemos adelantar a los mismos?



4. Habrá obstáculos ¿nos podemos adelantar a los mismos?

- Una vez que empezamos a caminar, **surgirán miedos, dudas (tanto nuestras como del equipo).**
- Es muy recomendable detectar dónde pueden estar los posibles obstáculos y adelantarse a los mismos (**personas, departamentos, mandos intermedios, cultura, procesos, etc.**)
- El tiempo influye, pero sin obsesión (**los cambios no se producen de la noche a la mañana**)

5. Triunfos en equipo, mucho más efectivo



5. Triunfos en equipo, mucho más efectivo

- La importancia de la **cohesión del equipo** para los cambios.
- Genera y pon en común las normas, reglas y forma de ser del equipo (**cultura**).
- Fomenta **el conocimiento de las vulnerabilidades** del equipo.
- Aclara procesos y tareas -> **organización ágil**.
- En caso de ser necesario **delegar**, enseña como hay que hacerlo para que la organización entienda el por qué (delegación positiva empoderada).
- Detecta a los “**negacionistas**”, sepáralos del grupo para trabajar con ellos su resistencia.
- No todo el mundo está listo para el cambio: puede ser que se quede gente por el camino. **Debes estar preparad@ para desilusiones.**

6. Progreso: comunica y controla los pasos dados



6. Progreso: comunica y controla los pasos dados

- Establece **metas sencillas** (trocea las etapas) y **celebra los logros** conseguidos (aunque sean pequeños).
- Seguimos con el modelo de **retroalimentación continua** (positiva y negativa) con el propósito de implantar la cultura.
- Realización de **evaluación formal** a la plantilla (180 o 270 grados).

7. Fomenta la autonomía y la impronta



7. Fomenta la autonomía y la impronta

- Influir, estimular el ánimo, despertar interés: clave de la **motivación**.
- **Autonomía e impronta** – claves para el orgullo de pertenencia.
- **Recuerda, cada persona es diferente a otra**. Descubre la motivación para el cambio.

8. Seguimiento: gira si es preciso



8. Seguimiento: gira si es preciso

- Es un proceso **vivo y activo**, por lo que pueden surgir la necesidad de hacer cambios, incluso de **girar**.
- Apóyate en los **comentarios de la plantilla**-> analiza si se está produciendo un cambio en el clima laboral.
- Una vez el cambio se vaya asentado (**evolución**), es necesario comunicar a la plantilla los avances y convertirlo en parte de la cultura de la nueva empresa.

CONCLUSIONES

- Las personas **no estamos programadas** para el cambio (zona de confort ampliada), pero nuestro entorno nos aboca al cambio continuo.
- Las organizaciones deben cambiar si no quieren quedarse obsoletas (transformación -> palanca en la **cultura y en las personas**).
- Es necesario un **liderazgo del cambio**.
- El éxito se consigue poniendo **foco en las personas: escuchando, comunicando, acompañando y apoyando (y, si es preciso apartando)**, sin olvidar, **el foco en los procesos, tecnología y negocio**.

¿preguntas?



Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Coraboran:



CEA
Confederación de
Empresarios de Andalucía

Financiado por:



Junta de Andalucía
Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades



CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE ALMERÍA



CONFEDERACIÓN
EMPRESARIOS
PROVINCIA DE CÁDIZ



CENRO DE FORMACIÓN,
INICIACIÓN Y APORTE A LA
ACTIVIDAD EMPRESARIAL



CONFEDERACIÓN GRANADINA
DE EMPRESARIOS



Federación
Ombense de Empresarios



CONFEDERACIÓN DE
EMPRESARIOS DE JAÉN



CONFEDERACIÓN
DE EMPRESARIOS
DE MÁLAGA



CONFEDERACIÓN DE
EMPRESARIOS
DE SEVILLA