

# Natalia Márquez, directora del IDDI, Instituto de Desarrollo Directivo

## Ayudamos a la empresa a reforzar su propia capacidad de cambio

**Partimos del dato demoledor de que un 70% de los proyectos de cambio fracasan, con la repercusión que esto tiene no solo por el coste económico para la empresa sino también por el sufrimiento y coste moral que genera en los empleados. Podemos decir que hoy nos enfrentamos a una situación de disrupción digital y de disrupción humana y es necesario para las organizaciones explorar el lado más humano de la transformación digital.**

Nos encontramos más que nunca con la necesidad de crear un modelo de liderazgo que conecte a la persona con la necesidad del negocio y consigo misma, con quién es para, desde ahí, desplegar su liderazgo y ejemplificar comportamientos. Ante esta situación de cambio la pregunta, sobre todo para las áreas de Organización y Personas, sería: ¿cuáles son los comportamientos concretos que quiero ver en esta organización? Para ello proponemos que el líder que mejor puede gestionar una disrupción digital y humana es el líder que cree que son las personas las auténticas artífices del cambio y es

consecuente con esta creencia. Sabemos que las personas cambian cuando cambian libremente sus comportamientos, y se resisten al cambio por tres razones básicas: 1. no le encuentran sentido al cambio; 2. tienen miedo e incertidumbre; 3. no han participado en construirlo.

Por lo tanto es líder quien: 1. transmite la necesidad de negocio y la lógica del cambio; 2. tiene en cuenta a su equipo, detectando polaridades y gestionando costes-beneficios de todo cambio; 3. consigue que sus colaboradores se sientan parte de un: "Cómo vamos a hacer esto juntos". Este es para no-

sotros el líder de verdad capacitado para mover el paradigma desde: las personas que se resisten al cambio a las personas que participan en el cambio

Este modelo busca un liderazgo creativo, no penalizador de las nuevas ideas, experto en la comunicación en todas sus vertientes, conmigo mismo (autenticidad) con mi equipo (co-creación de visión y alineamiento, creación de argumentario de cambio) y con otros departamentos (liderazgo en red y adopción de comportamientos ejemplares que se viralizan a toda la organización). Es el líder que antes de implantar un proyecto tecnológico prevé las repercusiones humanas. Desde aquí el proyecto tecnológico y el humano caminan en paralelo.

Para tener éxito en los procesos de transformación y cambio organizacional el talento digital no es suficiente y se va a necesitar, sobre todo, de un talento relacional y de un perfil de líder como impulsor del cambio ■

### PDL - PROGRAMA DE DESPLIEGUE DE LIDERAZGO EN RED



Julia Alonso



Mario Alonso Puig



José Ballesteros



Marcos Cajina



José Caraball



Guillermo González



Mar Layos



Natalia Márquez



Miguel Morejón



Ovidio Peñalver



Daniel Poch



Antonio Sastre



Pablo Tovar



Marcos Urarte

CONTEXTO ECONÓMICO Y VISIÓN

AUTOLIDERAZGO

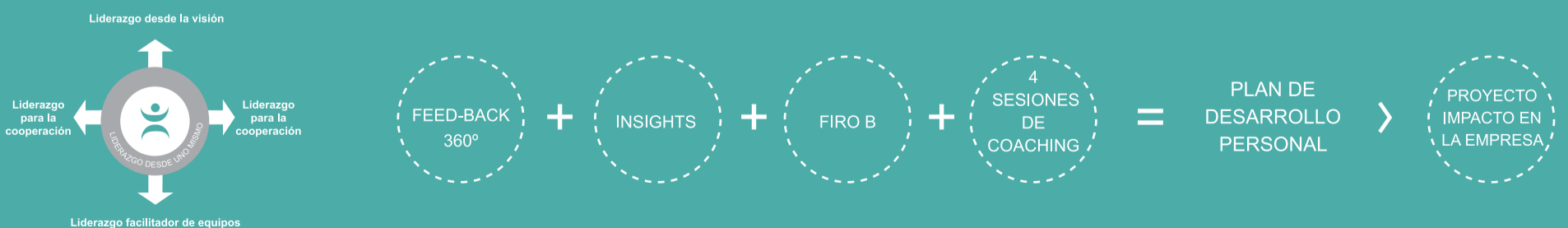
COMUNICAR PARA LIDERAR EN RED

COOPERACIÓN - EL DESARROLLO DEL EQUIPO

PRODUCTIVIDAD PERSONAL

COMUNICACIÓN EN PÚBLICO

TALLER ABIERTO DE LIDERAZGO



**Dirección del Programa:** Guillermo González  
**Lugar:** Universidad Francisco de Vitoria, Ctra. Pozuelo-Majadahonda, Km 1,800. 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)  
**Fecha:** del 3 de abril al 11 de julio  
**Información e inscripciones:** Candelas Alonso · c.alonso@ufv.es · 91 709 14 28 · www.iddiufv.edu.es

**IDDI** Universidad Francisco de Vitoria  
 Agile Human Organizations **UFV Madrid**