



Universidad
Tecmilenio®



Te invitamos a que realices el siguiente ejercicio mental, el cual te tomará cinco minutos y te servirá para obtener una mejor claridad en los conceptos que aprenderemos el día de hoy.

Ejercicio mental: ejercicio mental con enfoque en la suavidad.

<https://youtu.be/1iPwm62dbxU>



Agilidad organizacional

5. Transformación de
personas y organizaciones



Imagina que de un momento a otro pudieras implementar todo lo que planeas para tu empresa. Probablemente los resultados que esperas podrían no presentarse con la prontitud planeada y una de las razones principales es que, al final de todo, estamos tratando con personas y, en muchas ocasiones, un cambio dentro de tu organización conlleva planear y realizar una transformación de fondo no solo organizacional, sino cultural y de valores con el personal.





Agile mindset

El concepto de agilidad organizacional siempre debe verse acompañado de otro similar y de vital importancia para las organizaciones: mentalidad ágil.

Denning (2019) comenta que, de acuerdo con la opinión generalizada de los profesionales, el éxito de una gestión ágil dentro de una organización está directamente relacionado con la mentalidad ágil de los líderes de las áreas y de su personal. Tener una mentalidad ágil es lo opuesto a tener una mentalidad burocrática.

Habilidad para anticiparse y responder a los cambios, generando una ventaja competitiva (Malacara, 2020).





Liderazgo para la transformación

Construyen una estructura organizacional que refuerza y recompensa las otras dos dimensiones.

Cultura de experimentación y aprendizaje.

Encuentran valores comunes con sus equipos de trabajo, creando un objetivo mayor para la empresa y los equipos.





Gestión ágil del cambio organizacional

Pasar a un modelo operativo ágil es complejo, y este cambio organizacional es exhaustivo e iterativo, abarcando personas, procesos, estrategia, estructura y tecnología. De acuerdo con Brosseau, Ebrahim, Handscomb y Thaker (2019), dicha transformación en la organización puede ser de las siguientes maneras:

Inclusiva

- Compromiso de toda la organización.
- Varias “olas” de transformación.

Paso a paso

- Abordaje sistemático.

Emergente

- Metodología bottom-up.





Performance and talent management

La gestión del desempeño del talento de una organización tradicional es generalmente un tema complejo. De acuerdo con Darino, Sieberer, Vos y Williams (2019), se requiere la implementación de tres prácticas esenciales:



Ligar las metas a las prioridades del negocio.

- Incluir los objetivos del equipo además (o en lugar de) los objetivos individuales.
- Establecer objetivos como equipo, discutir los resultados con frecuencia y pivotar según sea necesario.
- Transparencia de objetivos y resultados del desempeño.



Invertir en las habilidades de coaching de los managers

- Aclarar los roles que juegan los líderes en el desarrollo y la evaluación.
- Centrarse en la retroalimentación y las conversaciones de desarrollo continuo.
- Al evaluar el desempeño, recopilar información de distintas fuentes.



Diferenciar consecuencias

- Diferenciar la contribución individual al rendimiento del equipo en función de los valores, mentalidades y comportamientos deseados.
- Énfasis en la motivación intrínseca y las recompensas no monetarias.



- 1.** Escoge una empresa (puede ser la empresa en la que estás laborando, o cualquier otra).
- 2.** Identifica la estructura organizacional de la empresa, y cómo opera de principio a fin el proceso “core” de la empresa que estás analizando.
- 3.** Identifica cuál es la meta u objetivo global de la empresa que escogiste.
- 4.** Identifica cuántos líderes de área existen y los principales indicadores de desempeño de cada área.
- 5.** Responde las siguientes preguntas:
 - a) ¿Los indicadores de desempeño de las áreas de operación de la empresa están alineados con la meta u objetivo global de esta?
 - b) ¿Los indicadores de desempeño son SMART?
- 6.** Reflexiona y desarrolla una propuesta de cómo mejorar la estructura organizacional, así como una propuesta de mejora en los indicadores de desempeño.

