THE
SPRING
CONFERENCE

ADRIAN GOSTICK

LIDERANDO EN ENTORNOS DE CAMBIO

Cómo guiar a los equipos y las organizaciones para navegar la incertidumbre y ejecutar las transformaciones que requieren los tiempos actuales.

20 • MAYO • 2025

MAIN TAKEAWAYS ABSTRACT

Intras®
Integral Training Solutions

LIDERANDO EN ENTORNOS DE CAMBIO

Cómo guiar a los equipos y las organizaciones para navegar la incertidumbre y ejecutar las transformaciones que requieren los tiempos actuales.

ADRIAN GOSTICK

En estos tiempos VUCA, la mayoría de nosotros está atravesando algún tipo de cambio en nuestras organizaciones. Recordemos que nuestra influencia —y el éxito de nuestra organización— depende de qué tan rápido cambiamos y nos adaptamos. Si no anticipamos el alcance de la transformación en nuestra industria, fracasaremos en adaptarnos.

Los líderes que mejor se desempeñan en contextos VUCA crean y comunican una dirección hacia el futuro lo suficientemente amplia para adaptarse a circunstancias cambiantes y lo suficientemente precisa como para generar una ventaja competitiva. Esta habilidad se llama “visión”.

Para mantener a nuestros equipos enfocados en tiempos VUCA, necesitamos:

- Ayudarlos a comprender la visión o dirección hacia las que se dirigen.
- Hacer que comprendan cómo su trabajo está alineado con esa visión.
- Reconocer a quienes se comprometan con el éxito del equipo y de la organización.

Las culturas de alto rendimiento que prosperan durante el cambio tienen equipos cuyos miembros están:

- **Comprometidos (*Engaged*)**: Tienen un fuerte sentido de pertenencia a la organización y están dispuestos a dar un esfuerzo adicional.
- **Habilitados (*Enabled*)**: Se sienten respaldados y perciben que alguien los cuida.
- **Energizados (*Energized*)**: Sienten un gran impulso hacia la visión futura.

Los principales impulsores del *engagement* o implicación son:

- **Oportunidad y bienestar** a través de la gratitud.
- **Confianza** mediante la comunicación.
- **Orgullo** mediante la alineación.

Los buenos líderes se enfocan en *qué* hacer y *cómo* hacerlo. Los grandes líderes nos recuerdan *por qué* lo hacemos.

© INTRAS. Prohibida la utilización, reproducción y difusión de estos contenidos sin la autorización de la firma y/o sus aliados. Reservados todos los derechos.

Sabemos que los cambios acelerados pueden ser estresantes. Para superar tiempos difíciles, practiquemos la fortaleza emocional. Por ejemplo, evitemos minimizar mentalmente los retos que enfrentamos y recordemos decirnos a nosotros mismos: “Ya he superado situaciones difíciles como esta antes.”

El rol del liderazgo en el acompañamiento del equipo durante el cambio es:

1. **Normalizar**: Es normal sentir estrés y ansiedad durante un proceso de cambio.
2. **Desestigmatizar**: Eliminemos prejuicios y abramos espacios para el diálogo.
3. **Empatizar**: Digamos “yo también me he sentido así” en lugar de “yo soy fuerte y tú débil, déjame ayudarte”. Eso es lástima, no empatía.

Estemos atentos a los miembros del equipo que estén atravesando dificultades. Observemos cambios en su comportamiento o en sus hábitos de trabajo. No preguntemos directamente “¿Tiene ansiedad?”, digamos en cambio: “He notado que…”

Cuatro estrategias para liderar en tiempos de cambio:

Estrategia #1: Aceptar el cambio y desafiar el statu quo

La complacencia, la arrogancia y el conformismo debilitan la cultura y frenan la colaboración. Recordemos el ejemplo del equipo de ingeniería de Bell Textron al integrarse con diseñadores de otras industrias. Establezcamos reglas claras de colaboración.

Fomentemos culturas abiertas y honestas donde todos nos consideremos parte del mismo equipo. Recordemos que:

- Durante el cambio, los líderes pueden ser generadores de comunicación clara o convertirse en un cuello de botella.
- Nuestra responsabilidad es proporcionar información a nuestro equipo (Preguntemos: ¿cómo se sienten respecto al cambio?, ¿tienen alguna duda?).
- No debemos asumir que todos entienden el porqué del cambio.

Estrategia #2: Fomentar la curiosidad y el debate saludable

Para promover un debate sano, debemos:

- Plantear preguntas, no dar respuestas.
- Solicitar evidencia.
- Asegurarnos de que todos participen (llevar un registro si es útil).

Para construir una cultura donde todo pueda ser cuestionado, necesitamos:

- Enfocarnos en lo que podemos controlar.
- Escuchar a nuestros equipos y valorar sus ideas.

© INTRAS. Prohibida la utilización, reproducción y difusión de estos contenidos sin la autorización de la firma y/o sus aliados. Reservados todos los derechos.

- Avanzar juntos hacia lo desconocido.
- Que el cambio sea una fuente de motivación.

Brindemos retroalimentación honesta

Debemos promover una cultura en la que todos puedan debatir y dar retroalimentación sincera. Fomentemos la seguridad emocional, un entorno en el que las personas puedan rendir al máximo, sentirse incluidas y ser escuchadas.

Observemos lo que está funcionando, escuchemos activamente y preguntemos qué apoyo necesitan de nosotros. Elijamos bien nuestras palabras y enfoquemos la retroalimentación en el futuro, no en el pasado. Fomentemos conversaciones para resolver problemas, no para pedir que alguien "cambie por nosotros". Sigamos la fórmula: **Problema, Valor, Solución**.

Cuando alguien nos comparta una dificultad, resistamos la tentación de aconsejar inmediatamente. Siigamos preguntando: "¿Qué más?" hasta agotar las respuestas.

Estrategia #3: Superar el perfeccionismo

Para ayudar a nuestros equipos a dejar atrás el perfeccionismo, debemos:

- Definir con claridad qué significa "suficientemente bueno".
- Enfocarlos en lo que sí pueden controlar.
- Promover un ambiente donde sea seguro pedir ayuda.
- Aprender a avanzar incluso sin tener toda la información.

Estrategia #4: Agradecer cada paso hacia adelante

Los equipos de alto rendimiento se dan, en promedio, 5.6 comentarios positivos por cada uno negativo. Elogiemos el esfuerzo y reconozcamos los resultados de manera inmediata. Agradezcamos con frecuencia y de manera auténtica. Observemos cuándo nuestra gente pone los valores organizacionales en acción y reconozcámoslo. Promovamos el apoyo y reconocimiento mutuo entre los miembros del equipo.

© INTRAS. Prohibida la utilización, reproducción y difusión de estos contenidos sin la autorización de la firma y/o sus aliados. Reservados todos los derechos.

¡VÁLIDO PARA UN 10% DE DESCUENTO!

PROGRAMA INTERNACIONAL
DE ACREDITACIÓN DE MENTORES

Red de Mentoring de España

CERTIFICACIÓN EN MENTORING

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Julio Rodríguez

Director de la Red de Mentoring de España

FECHA DE INICIO: 4 DE JUNIO, 2025

Para inscripciones llamar a Jacquelin Guzmán
al teléfono: (809) 542-0126

Intras
Integral Training Solutions

SOLUCIONES IN-HOUSE®

¡El crecimiento de su empresa
es nuestra meta!

- Proyectos de acompañamiento transformacionales
- Servicios de capacitación
- Gestión de proyectos organizacionales
- Servicios especiales
- Digital Learning

Tel. (809) 542-0126 • informacion@intras.com.do

Intras
Integral Training Solutions

© INTRAS. Prohibida la utilización, reproducción y difusión de estos contenidos sin la autorización de la firma y/o sus aliados. Reservados todos los derechos.

Intras
Integral Training Solutions

VIRTUAL EVENT

BEST OF THE BEST

LIDERAZGO **POSITIVO**

SPEAKERS

DÍA 1

KICKOFF SESSION

MARYAM VARELA

El líder que sinergiza: Cómo potenciar la confianza, la colaboración y el respeto en los equipos y las organizaciones.

Valoración del speaker: 4.8/5

MID-MORNING SESSION

JOSÉ AGUILAR

El Neoliderazgo: Paradigmas y competencias claves de liderazgo para un nuevo contexto.

Valoración del speaker: 4.8/5

DÍA 2

MORNING SESSION

MARITA ABRAHAM

Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: Cómo habilitar, energizar y comprometer a las personas en el actual escenario.

Valoración del speaker: 4.9/5

CLOSING SESSION

FRANCISCO JAVIER GALÁN

Movilizando el talento: Cómo lograr resultados extraordinarios y sostenibles a través de las personas.

Valoración del speaker: 4.8/5

INFORMACIONES GENERALES

Fecha: 4 y 5 de noviembre, 2025 **Horario:** 9:00 a.m. a 12:15 p.m. **Plataforma:** Zoom **Inversión:** US$ 395.00

¡INSCRÍBASE HOY! (809) 542-0126 • info@intras.com.do • www.intras.com.do

Intras Integral Training Solutions

CED

CERTIFICADO DE EDUCACIÓN DIRECTIVA

- EN GESTIÓN DISRUPTIVA
- EN EFICACIA DIRECTIVA
- EN GESTIÓN COMERCIAL AVANZADA
- EN DIRECCIÓN PARA EL ALTO DESEMPEÑO
- EN DESTREZAS ESENCIALES DE COMUNICACIÓN

¿Qué son los CED?

Los CERTIFICADOS DE EDUCACION DIRECTIVA (CED) son programas de desarrollo ampliados creados para potenciar habilidades clave en liderazgo, estrategia y gestión empresarial. Los CED están concebidos para cubrir, de forma específica y focalizada, los temas de mayor impacto y relevancia en el mundo corporativo.

¡Inscríbase hoy! (809) 542-0126 • informacion@intras.com.do • www.intras.com.do

© INTRAS. Prohibida la utilización, reproducción y difusión de estos contenidos sin la autorización de la firma y/o sus aliados. Reservados todos los derechos.

Intras Integral Training Solutions

¡Eleve sus conocimientos al próximo nivel!

Con las **Especializaciones** de INTRAS usted podrá:

Escoger tres *workshops* virtuales que sean de su preferencia dentro del listado de su Especialización.

Formarse de la mano de nuestros prestigiosos aliados internacionales Gamelearn y WOBI.

Acceder a un *hub* de contenidos especiales compuesto por artículos, videos, entrevistas y otros materiales complementarios.

¿En qué tema desea usted hacer una Especialización?

1. LIDERAZGO PARA LA EJECUCIÓN
2. LIDERAZGO TRASCENDENTE
3. COMUNICACIÓN DE IMPACTO
4. TRANSFORMACIÓN Y REINVENCIÓN ORGANIZACIONAL
5. CENTRALIDAD EN EL CLIENTE
6. GESTIÓN HUMANA VISIONARIA
7. PRODUCTIVIDAD PERSONAL Y ORGANIZACIONAL
8. PERSPECTIVA ESTRATÉGICA

¡Inscríbase hoy! (809) 542-0126 • informacion@intras.com.do • www.intras.com.do

THE BOOKSTORE by INTRAS

Encuentre y adquiera estos libros de nuestros expertos en el stand de The Bookstore by INTRAS en este evento o en **www.intrasbookstore.com**

¡VISITE EL BOOK STAND DURANTE ESTE EVENTO!

© INTRAS. Prohibida la utilización, reproducción y difusión de estos contenidos sin la autorización de la firma y/o sus aliados. Reservados todos los derechos.