

PREMIOS SOCINFO "MADRID TIC" 2022

Categoría a la que se presenta el proyecto: Premio Gestión del Cambio en la AAPP

PROYECTO SELIGMAN-PRODUCTIVIDAD Y BIENESTAR (GESTIÓN DEL CAMBIO)

1- Descripción del proyecto

Logo



Alcance

Se define un nuevo Proyecto para los 600 empleados de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid (en adelante Madrid Digital), con el objetivo de encontrar el equilibrio entre la productividad y el bienestar y dotar al empleado de herramientas que le permitan crear un entorno de trabajo positivo para conseguir una organización más saludable y productiva. Acompañando, en positivo, a Madrid Digital hacia un cambio cultural de Bienestar y Productividad.

Objetivo

Equilibrar la productividad y el bienestar en Madrid Digital.

Visión

Madrid Digital como un lugar referente en la Administración Pública por el equilibrio entre la productividad y el bienestar.

Misión

Acompañar en positivo a las personas de Madrid Digital, en el tránsito hacia el cambio cultural de bienestar y productividad.

Propósito

Conseguir generar una cultura más saludable y productiva entre los trabajadores de Madrid Digital. Seligman es el padre de la Psicología Positiva e impulsor de la Felicidad Laboral. Creó el modelo PERMA, en el que nos inspiramos para este Proyecto.

Historia del nombre del Proyecto

Seligman, como principal fundador de la psicología positiva y Presidente de la Asociación Americana de Psicología, es el primero en hablar de la psicología como prevención y no como proceso reactivo para gestionar el proceso de malestar.

Seligman a través de su modelo PERMA, no pretende eliminar las emociones negativas sino fortalecer las emociones positivas, con aquello que nos hace conectar y sacar lo mejor de cada uno.

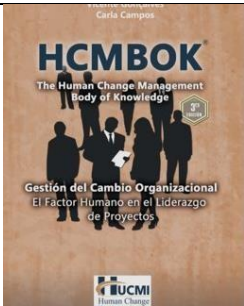
La estrategia la vamos a sustentar sobre los valores de PERMA: atención plena, relaciones positivas, el significado de las cosas, compromiso, salud física y mental, el logro, poner en valor lo que hacemos.

Metodologías y modelos para implantar Seligman

Gestión del Cambio:

Se han utilizado 2 metodologías de Gestión del Cambio que son marcos de trabajo de transformación ágil y humanistas.

Ambas metodologías se tratan de un conjunto de conceptos, herramientas y criterios para enfocar un proyecto de cambio.

	5M´s e IMm@ Metodología de trabajo de Gestión del cambio en positivo de IMm
	HCMBOK Metodología de trabajo de Gestión del Cambio internacional – HUCMI.

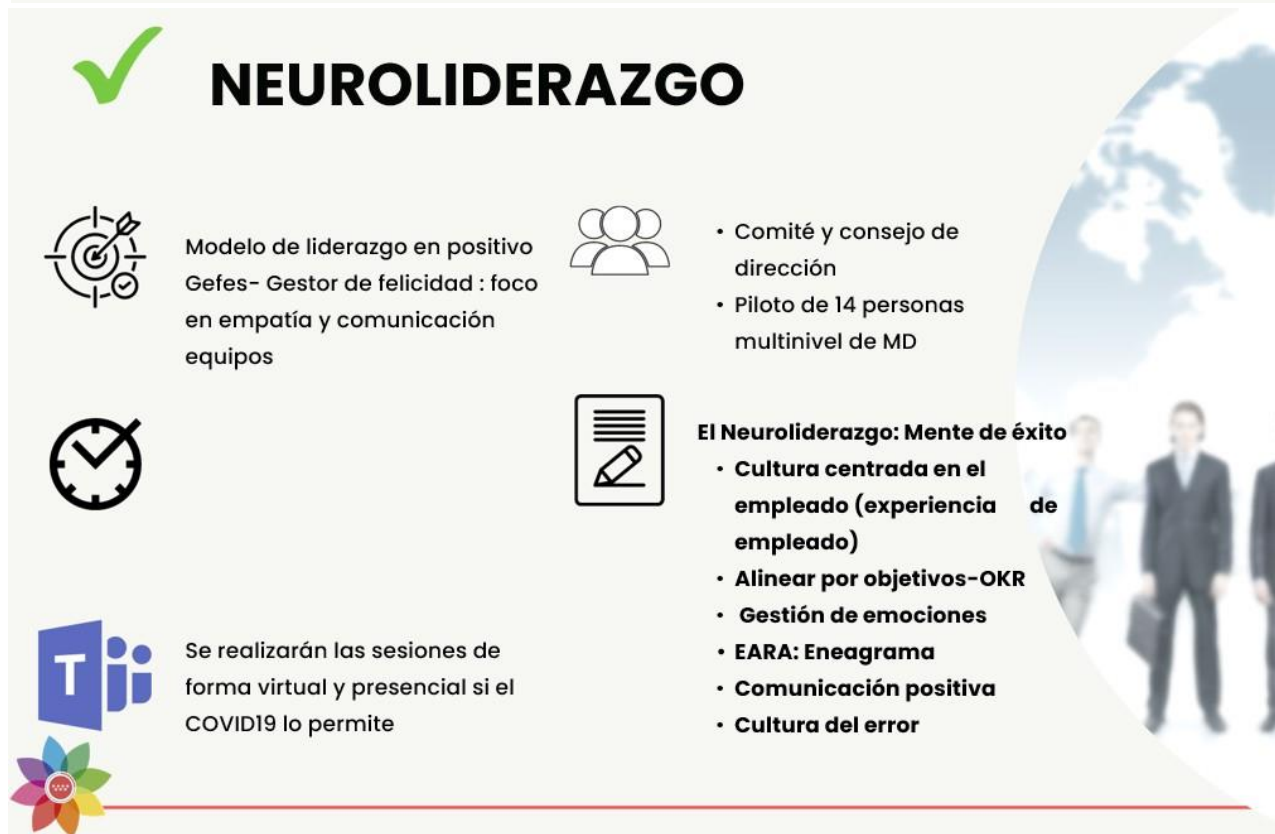
Psicología positiva:

	PERMA Modelo de Felicidad de Seligman. El modelo perma o teoría del bienestar es esencialmente una teoría de elección no forzada, se trata de una descripción de lo que las personas eligen libremente para incrementar su bienestar. Este modelo recoge las bases y los indicadores del bienestar, para conseguir sentirse bien, estar positivos y mantener esa actitud y sensación el mayor tiempo posible del día a día y de la vida.
---	---

3 Ejes Estratégicos

Seligman se desarrolla en torno a 3 ejes estratégicos como base de la cultura saludable y son:

- **Neuroproductividad:** enfocado en tres pilares: la gestión del tiempo, la planificación personal y la agilidad en la organización.
- **Neuroliderazgo:** nuevo estilo de liderazgo enfocado en la gestión de la confianza, en lugar de la gestión del control, la gestión de la responsabilidad en lugar de la gestión por tareas y donde la exigencia se sustituye por el cuidado y el acompañamiento.
- **Neurobienestar** donde se tienen en cuenta factores como el estrés y el compromiso.





NEUROPRODUCTIVIDAD



Aumentar la productividad disminuyendo la carga de trabajo. Disminuir el nivel de estrés de la organización



- Comité de Dirección y Consejo de Dirección en 2021



- Talleres de 2 horas
- Sesión experiencia empleado: 3 sesiones de 2 horas



CONTENIDO 2021:

- Gestión del tiempo:
 - Herramientas de apoyo a la planificación
 - Productividad personal
- Segundo Semestre: Business Agility- Cultura ágil
 - Manifiesto Agile MD- principios
 - Formas de trabajo híbridas (Teletrabajo)
- 2022: Business agility + Procesos



Se realizarán las sesiones de forma virtual



NEUROBIENESTAR



CUIDAR A NUESTROS EMPLEADOS. Dotar a los empleados de nuevos acuerdos laborales y herramientas, que les permitan crear un entorno de trabajo positivo, para conseguir una organización más saludable y productiva



- Acceso voluntario
- Acceso todas las personas de MD



CONTENIDO 2021:

- Mindfulness
- Alimentación consciente
- Gestión del estrés
- Boutique de la postura



Una vez al mes.
Los viernes con B.
Duración: una hora y media



Se realizarán las sesiones de forma virtual



Pasos realizados

Para implantar el Proyecto se ha llevado a cabo acciones concretas que se detallan a continuación:

1) ARRANQUE DEL PROYECTO

- a. **Reuniones informativas** con el Comité de Dirección, Consejo de Dirección y el Comité de Prevención.
- b. **Lanzamiento** a la Plantilla de empleados de Madrid Digital, el [video del patrocinador de Seligman](#): el Subdirector General de Recursos.
- c. Tras su Lanzamiento se hizo un **"Cuestionario de Bienestar"** a toda la Plantilla (con un 66% de participación) y **22 entrevistas por perfiles** para analizar la situación actual de Madrid Digital.
- d. Realizada la encuesta y las entrevistas, se analizaron los resultados y se elabora un **diagnóstico** y un **Plan de Acción**.
- e. **Comunicación** al Comité de Dirección, Consejo de Dirección y a la Plantilla de los resultados de la encuesta y del Plan de Acción resultado del análisis:
 - **Comité de Dirección y Consejo de Dirección**, comunicación a través de sesiones donde se traslada el **Plan de Acción** y se busca el **compromiso del equipo directivo**
 - **Información a toda la Plantilla** del Plan de Acción, a través de la **Intranet** y de revista digital mensual de Madrid Digital **Conecta-T**.

Elementos de apoyo a la comunicación:

Pincha en la imagen para acceder al análisis de los resultados:



2) PLAN DE ACCIÓN Y ACCIONES DE COMUNICACIÓN Y APOYO AL MISMO

El Plan de Acción consta de **4 Planes y 12 Recetas**, y se ha puesto en marcha en el último trimestre de 2021 y durante todo el 2022.



PLANES



COLECTIVOS



RECETAS



COMITÉ DE DIRECCIÓN



CONSEJO DE DIRECCIÓN



PLANTILLA DE MD

Lo 4 Planes son:

- Plan de Historias corrientes: extraer buenas prácticas y conocimiento de la organización.
- Plan Endocomunica: mejorar la comunicación.
- Plan Lidera: planificar de forma realista, bajar el nivel de estrés y mejorar la toma de decisiones.
- Plan Energy: aumentar la energía positiva.

La estrategia aplicada:

Línea Estrategia Abordada 5M	M-ola	Planes Estratégicos	Receta	MAPA Actividades	Objetivo trabajado
Persona I Capacita	Mantener	P1 I Historias Corrientes	- R1- Kick off - R2- Buenas practicas - R3- Testimonios reales - R4- trabajo colaborativo	- Concurso de ideas (R1- R3-R2-R4) - Informativos TV (R1)	Datar a los empleados de nuevos acuerdos laborales y herramientas que les permitan crear un entorno de trabajo positivo para conseguir una organización más saludable y productiva Aumentar la productividad disminuyendo la carga de trabajo
Comunica	Objetivar	P2 I Endocomunica	- R5- Crear un espacio o Site - R6- Workshops Informativos - R7- Webinars dirección	- Crear espacio Teams R5) - Informativos TV (R6) - Webinars (R7)- Comité (2TRIMESTRE) - Webinars (R7)- Consejo (2TRIMESTRE)	Datar a los empleados de nuevos acuerdos laborales y herramientas que les permitan crear un entorno de trabajo positivo para conseguir una organización más saludable y productiva
Persona I Capacita	Lidera	P3 I Lidera	- R8- Infografía - R9- Liderazgo	- Ws- Comité: Eara (R9) - Ws- Comité: Comunicación positiva (R9) (2TRIMESTRE) - Ws- Consejo- modelo Mandala (R8-R9)	Modelo de liderazgo en positivo GEFES- Gestor de felicidad : foco empatía y comunicación equipos
Cauchiza	Aprovecha	P4 I Energy	- R10- Equipo Estratégico Bienestar - R11- Comienza el día - R12- Soporte pSicologico	- Reuniones ECO - Agentes (R10) - Viernes con B (R11) - Confirmación Prevención(R4) (R3) seguimiento y monitorización (R12)	Disminuir el nivel de estrés de la organización

3) ACCIONES DE COMUNICACIÓN Y APOYO AL MISMO

- a. Se elabora un **visio** donde se recogen los Planes y las Recetas y se comparte en la Intranet, Equipo Teams de MD-Madrid_Digital y la revista digital mensual Conecta-T:



(Pincha en la imagen para ampliarla)

- b. El **Comité de Dirección** comprometido con el Proyecto mando un vídeo **teaser** a la Plantilla, pincha [aquí](#) para verlo:



- c. Se creó el **equipo de Agentes de Bienestar**, como herramienta impulsora del Proyecto. Formado por 4 compañeros de diferentes Direcciones cuya misión está siendo ayudarnos a difundir el proyecto y recoger feedback de los compañeros de Madrid Digital. Además, dinamizan el canal de Teams del Proyecto, llamado "Seligman Party" con noticias, actividades, curiosidades... enfocadas a la productividad y bienestar.



- d. A causa del COVID 19 la oficina sufrió un largo proceso de adaptación y modernización, que culminó con el "**Onboarding de Bienvenida a la Oficina**" en noviembre de 2021. Dicha actividad se incluyó dentro del Proyecto, como elemento de Bienestar, en la fase de arranque del Plan de Acción. Pincha [aquí](#) para ver el video.

4) DESARROLLO DE LOS PLANES

Cada 4 semanas (aproximadamente) se ha trabajado un Sprint para poner en marcha las recetas de los diferentes planes.

Destacamos:

- PLAN LIDERA: RECETA LIDERAZGO.

Colectivo: Comité de Dirección. Eje: Neuroliderazgo

- Se realizan workshops de EARA, Equipos de Alto Rendimiento Ágil con el objetivo de desarrollar un nuevo modelo de liderazgo transformador.
- Puesta en marcha con el Comité de Dirección la actividad Walking around, con el objetivo de crear un espacio de relación con los equipos fuera del entorno laboral.

- Puesta en marcha con el Comité de Dirección la actividad Club de lectura, con el objetivo de enriquecer el modelo de liderazgo.
- Puesta en marcha con el Consejo de Dirección la actividad Lunes con “L” de Liderazgo donde se analiza, presenta e informa de diferentes estilos de liderazgo del Líder transformador.

De: La Gestión del Cambio en Positivo <laestrategia@wonderfina.com>
Enviado: el lunes, 7 de noviembre de 2022 11:11
Para: Asunto: [Nueva entrada] BUENOS DÍA LUNES «L» DE LÍDER TRANSFORMADOR 3 EFECTOS ADVERSOS DE GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Amanda Palazón publicó: 3 Efectos adversos de la Gestión del cambio organizacional cuando no hay un Líder Transformador. Que la gestión del cambio es un imprescindible en la organización ya no se pone en duda. Cualquier artículo ya sea tecnológico, ya sea de RRHH pymes, etc. destacan la necesidad de tener expertos y expertas en gestión del cambio organizacional. Incluso si pones en Google gestión del cambio están posicionadas muchas empresas que no tienen un área específica de gestión del cambio, ni gestores del cambio certificados, ni experiencia en conducir un cambio.

BUENOS DÍA LUNES «L» DE LÍDER TRANSFORMADOR 3 EFECTOS ADVERSOS DE GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Amanda Palazón
Nov 7

3 Efectos adversos de la Gestión del cambio organizacional cuando no hay un Líder Transformador

Que la gestión del cambio es un imprescindible en la organización ya no se pone en duda. Cualquier artículo ya sea tecnológico, ya sea de RRHH pymes, etc. destacan la necesidad de tener expertos y expertas en gestión del cambio organizacional. Incluso si pones en Google gestión del cambio están posicionadas muchas empresas que no tienen un área específica de gestión del cambio, ni gestores del cambio certificados, ni experiencia en conducir un cambio.

Ya sabemos que la **gestión del cambio organizacional** se define como el tránsito desde el punto A al punto B, sin embargo sabemos que este tránsito no es una línea recta tal y como se dibuja de forma tradicional. Pues igual que el plan de gestión del cambio necesita acompañamiento porque sabemos que el camino no es una línea recta de principio a fin, existen resistencias, barreras, riesgos E.T.C...

3 Efectos adversos en la Gestión del Cambio en la actualidad:

Aunque existen algunas más hay tres efectos adversos que quiero destacar ya que me los encuentro de forma recurrente cuando realizamos el diagnóstico de gestión del cambio

01. **"Efecto Champán"**, Se produce cuando se genera una alta motivación, con actividades divertidas, creativas, pero sin explicar el "el porque" "el para qué" y qué hay detrás de todas estas actividades. Arrancamos el proceso de cambio sin cobertura de acompañamiento a las personas que tienen que afrontar ese camino. De repente hacemos una actividad con la que generamos el efecto de champán, en decir, ilusión, impacto positivo... y pasan meses sin saber más de proyecto el avance del proyecto, los siguientes pasos, cómo va ese proceso de cambio, que resultados se han obtenido... Para evitar este efecto champán hay que marcar la **estrategia** para poder comunicarlo.

02. **"Efecto Desconexión"** esto significa **falta de adhesión al cambio** por falta de relación entre las actividades. Un error que comienza a ser recurrente es que cuando se pone en marcha un proceso de gestión del cambio, se hacen impactos aislados. Para que un proceso de cambio tenga sentido debe tener un hilo conductor de principio a fin, una identidad, un plan de acompañamiento dibujado con un mapa de actividades detallado y fácil de entender, de difundir, de medir. Esta es la razón por la que llevar un proceso de cambio con **Método HCMBOC®**, con herramientas, Marco de trabajo propio (SM Y) todo testado, no solo con sentido común. Cuando esto ocurre el proceso de cambio sufre una parálisis porque entra en un proceso de falta de credibilidad, **falta de adhesión al cambio**, por lo que se genera un histórico de pérdidas en lugar de una visión de futuro positiva. La adhesión al cambio se puede medir.

03. **"Efecto espejismo"** este efecto se da cuando, por suerte, en la organización hay una persona que quiere impulsar el cambio. Rápidamente los managers, aprovechan su automotivación y se le ofrece que genere que lidere un proceso de cambio con dos condiciones claras:

- dedicando poco tiempo
- Y sin presupuesto.

Los gestores de cambio que son muy generosos, arrancan el proyecto sin formación, ni herramientas, ni presupuesto, ni tiempo ya que la gestión del cambio se convierte en una tarea más a las múltiples que tiene esa persona. Aun así son capaces de liderar un proceso de cambio, arrancado con entusiasmo, realizando actividades, acciones, autoformándose, diseñando iniciativas de co-creación que empiezan a dar sus frutos.

Estos frutos se convierten de repente en una fuerte demanda de los empleados (lógicamente consiguen eficiencia, credibilidad y resultados). Entonces el gestor del cambio se encuentra con que **la demanda supera la oferta**. Aquí empiezan los problemas por que este gestor del cambio organizacional o agente del cambio, no puede dar cobertura a toda la organización volitiva. Entonces se produce **el efecto espejismo**, lo que a priori era positivo se convierte en **el espejismo del gestor del cambio** así que se van apagando las iniciativas de alto nivel, de calidad, en muchas ocasiones gestores del cambio o agentes del cambio son talentos, pues ante la ansiedad y la desilusión, la baja credibilidad de la dirección empiezan a buscar trabajo, se produce:

1. una **pérdida de talento** importante en la organización
2. se construye lo que llamamos los expertos en gestión del cambio, un **histórico de pérdidas** que hace que los siguientes procesos de cambio no fluyan con naturalidad ya que se han generado más barreras organizacionales y resistencia
3. La organización entra en **Tristeza organizacional**

Es importante saber que para gestionar un proceso de cambio es necesario tener expertos en la organización que conozca lo que nosotros llamamos el **Plan M. Estrategias, Método HCMBOC, Y Enfoque humano**. Como decía Peter Drucker «El mayor peligro en tiempos de turbulencia no es la turbulencia, es actuar con la misma lógica que antes».

- PLAN HISTORIAS CORRIENTES: RECETA BUENAS PRÁCTICAS/TRABAJO COLABORATIVO.

Colectivo: Consejo de Dirección. Eje: Neurobienestar y Neuroproductividad

Se realizan workshops colaborativos y multidisciplinares, donde se pone en marcha el

Plan Mándala: para la definición y diseño de micro hábitos de productividad.

En total son 28 miembros y se han dividido en 7 grupos.

El primer grupo en actuar ha seleccionado el micro hábito de "Dedicar solo el 40% del tiempo de trabajo semanal a reuniones (máximo 16 reuniones semanales)". A través de una sesión teatralizada con el Consejo de Dirección y las Secretarías se presentó el micro hábito y se explicó la forma de llevarlo a cabo.

Antes los 4 miembros de este grupo crearon su Mándala:



Pincha [AQUÍ](#) para ver el micro hábito establecido en el primer grupo.

- PLAN ENERGY: AGENTES ESTRATÉGICOS DEL BIENESTAR.

Colectivo: Plantilla de Madrid Digital

Creación del grupo de Agentes Estratégicos de Bienestar. Desarrollo de sesiones de trabajo con ellos para encontrar acciones que favorezcan el desarrollo del proyecto en Madrid Digital.

Además, los Agentes Estratégicos de Bienestar apoyan en la identificación de buenas prácticas de productividad que se pueden implementar en la plantilla a nivel global.

DIEZ GARCIA, ENRIQUE 4/4 9:18  13  6

Buenos días, muy en línea con la sesión del viernes. Mirad lo que recomiendan en este artículo de hoy: ¡feliz lunes!

- **Practicar [mindfulness](#)** para disfrutar del momento presente, sin agobiarnos

Ver más



Tecnoestrés, cómo mantener en orden nuestra oficina mental
Las nuevas tecnologías son como un martillo, sirven para construir, pero también para destruir", asegura Luis Corrons, Security Evangelist de CCleaner, una compañía líder...

www.elmundo.es

PALOMINO DE FRUTOS, JUAN RAMON 11/5 7:29  9  1

La desconexión de las redes sociales aumenta nuestro bienestar. Y el de nuestro@s hij@s.

<https://www.elmundo.es/tecnologia/2022/05/09/62797276fc6c83373f8b45a4.html>



El secreto de la felicidad está en desconectarse de las redes sociales
Una semana desconectado de las redes sociales es suficiente para notar efectos positivos en la salud mental. Es la conclusión a la que ha llegado un estudio de 154 personas de...

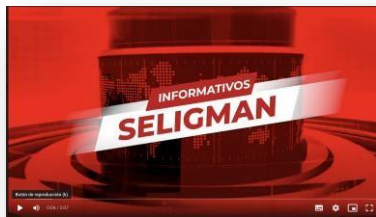
www.elmundo.es

- PLAN ENERGY: COMIENZA EL DÍA.

Colectivo: Plantilla de Madrid Digital

Se pone en marcha los **viernes con "B" de Bienestar**, donde se realizan actividades online que ayuden a reducir el estrés.

Estas actividades son promocionadas a través de los Informativos Seligman:



Se han llevado a cabo los siguientes viernes con "B", con una gran acogida por parte de la Plantilla. La asistencia media ha sido superior al 50%:

- **Mindfulness – meditación**



Pincha en la imagen para ver la sesión

- **Dibujo Zentagle ®. Dibujo meditativo**



Pincha en la imagen para ver la sesión

- **Oficina y escaleras saludables**

Un ambiente agradable aumenta la sensación de bienestar durante las jornadas laborales, por ello se está trabajando en adecuar la oficina con elementos que ayuden al cambio cultural y animen a la actividad física como parte del bienestar. Pincha [AQUÍ](#) para ver el Informativo Seligman.



• **PLAN ENDOCOMUNICA: WEBINAR/VIDEOS.**

Colectivo: Plantilla de Madrid Digital

Comunicaciones periódicas del proyecto en formato telediarios a través de entrevistas, videos, testimonios...

Arranque del proyecto, pincha [AQUÍ](#) para ver el Informativo Seligman:



Entrevistas a los compañeros, pincha [AQUÍ](#) para ver el Informativo Seligman:



5) CANALES DE COMUNICACIÓN

Como se ha podido visualizar a lo largo de la presentación todas las acciones van acompañadas de material audiovisual y complementario que se distribuye a los tres colectivos en función de la temática.

Los cauces de distribución son:

- Sesiones de trabajo presenciales y online
- Canal de Teams creado para el Proyecto:



- Intranet Interna de Madrid Digital:



- Revista Digital mensual Conecta-T de Madrid Digital:



- Y por correo electrónico si procede.

Todo el proyecto esta guiado por **HCMBOK**, que es la base de conocimiento del HUCMI (Human Change Management Professional), compuesto por metodología, herramientas y buenas prácticas, que tienen por objetivo conectar las actividades de la Gestión de Cambios Organizacionales con las etapas y actividades típicas de un proyecto de cualquier naturaleza.

2- Repercusión para el ciudadano y las Administraciones

A través del Proyecto Seligman, Madrid Digital tiene como objetivo encontrar el equilibrio entre la productividad y el bienestar en la organización, convirtiéndose en un lugar referente en la Administración Pública. Madrid Digital promueve una cultura organizacional saludable a través de los tres ejes que aborda y que se han explicado anteriormente: Neuroliderazgo, Neurobienestar y Neuroproductividad.

Cada uno de estos ejes engloba distintas acciones, dirigidas y enfocadas a los diferentes colectivos de empleados de Madrid Digital, sin embargo no perdemos de vista que el destinatario final de los efectos positivos de todo el programa no es otro que el ciudadano de la Comunidad de Madrid. Gracias al equilibrio entre la productividad y el bienestar se mejora el ritmo de trabajo de los empleados, aumentando el rendimiento, lo que repercute positivamente en los servicios que Madrid Digital ofrece a las diferentes Consejerías de la Comunidad de Madrid.

3- Equipo de desarrollo y proveedores

El Proyecto está liderado por el Subdirector General de Recursos, Antonio Carrasco. Dentro de esta Subdirección, es la Dirección de Comunicación, Gestión del Cambio y Relaciones Institucionales la que realiza la ejecución del Proyecto, con su Directora, Dolores Marcos, a la cabeza.

La implicación directa de la Consejera-Delegada de Madrid Digital, del Comité de Dirección y del Consejo de Dirección es un factor clave para el éxito del Proyecto. No sólo existe esta implicación desde la parte directiva de la organización, contamos también con el apoyo de los empleados, lo cual se refleja por ejemplo con los Agentes de Bienestar, equipo formado por empleados que participan activamente en la consolidación del Proyecto.

4- Valoración económica

Al ser un Proyecto propio de Madrid Digital, no tiene un coste económico más allá que el salario de los propios empleados de nuestra Organización.

5- Plazos de cumplimiento

El Proyecto se gestó a raíz de la Pandemia del Covid 19, donde se detectó la necesidad de equilibrar la productividad y el bienestar de todos los empleados de Madrid Digital, teniendo una finalización prevista en diciembre de 2022, pero viendo los buenos resultados que se están obteniendo, se llevarán a cabo acciones de refuerzo durante todo el 2023.