

CASO DE ÉXITO

MADRID DIGITAL



GANADOR 8º PREMIOS IMM

NOMBRE DEL PROYECTO:

Proyecto Seligman -
Productividad y Bienestar

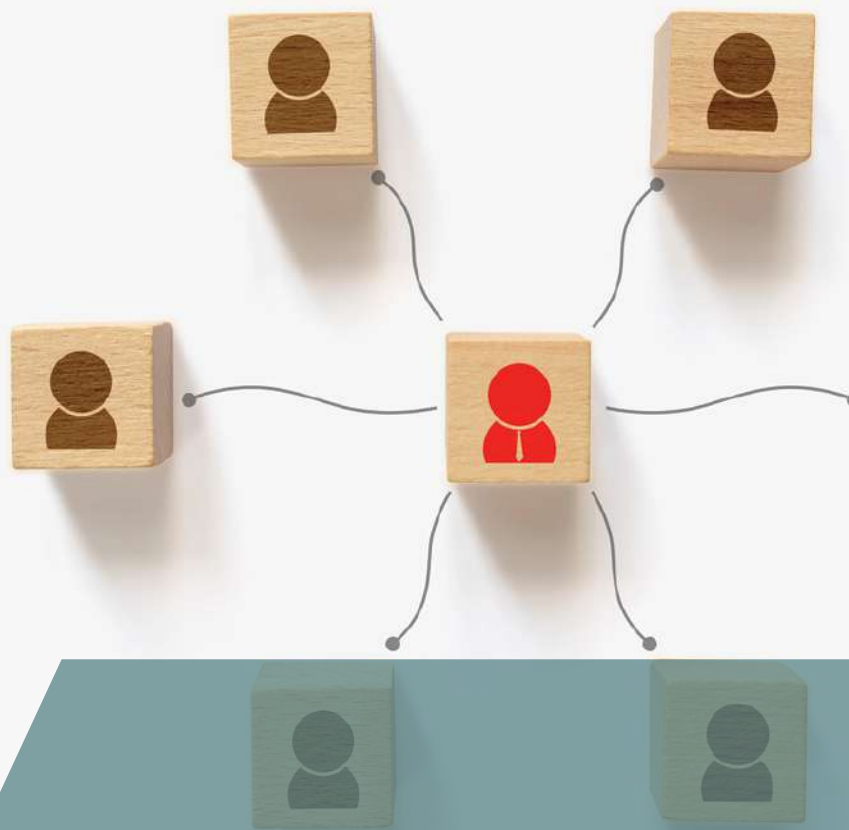
EMPRESA:

MADRID DIGITAL

CATEGORÍA:

BIENESTAR
ORGANIZACIONAL





¿En qué consiste el proyecto?

Se definió 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 a través de 3 ejes: Neuroliderazgo, Neuroproductividad y Neurobienestar. El acompañamiento y motivación realizado por el Proyecto es fundamental para el tan necesario cambio cultural.

¿Qué problema querías RESOLVER?

El de conseguir una cultura más saludable y productiva entre los trabajadores de Madrid Digital mejorando el clima laboral existente. En el momento del diagnóstico los trabajadores se encontraban con:

- Un alto nivel de estrés y agotamiento
- Comunicación mejorable
- Baja productividad

¿Qué resultado obtuviste?

- Implicación de los diferentes niveles de la organización empezando desde el Comité de Dirección, el Consejo de Dirección hasta llegar a la plantilla de Madrid Digital
- Acciones dirigidas a la plantilla para trabajar los 3 ejes del proyecto: Neuroliderazgo, Neuroproductividad y Neurobienestar.
- Extensión del concepto de Bienestar a toda la plantilla
- Puesta en práctica de nuevos hábitos de productividad en la organización
- Mejora del clima laboral mediante el equilibrio entre ambos conceptos



¿Cuáles fueron las 3 resistencias y 3 barreras principales?

RESISTENCIAS:

- No querer cambiar por desconocimiento a lo que supone
- Miedo a cambiar algo que ha funcionado siempre
- Mayor enfoque en la persona que en la función

BARRERAS:

- Falta de sinergia para trasladar las buenas prácticas a la Plantilla
- Burocracia
- Falta de uniformidad en la gestión de equipos

¿Cómo lo resolvisteis?

Acciones realizadas

Seligman se desarrolla en torno a 3 ejes estratégicos como base de la cultura saludable y son: **Neuroproductividad, Neuroliderazgo y Neurobienestar**. Se desarrolló un Plan de Acción que constaba de 4 Planes y 12 Recetas.

Los planes fueron: 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 y Plan Energy: aumentar la energía positiva.

¿Qué metodología utilizasteis?

Las 2 metodologías de Gestión del Cambio que se han utilizados y que son marcos de trabajo de transformación ágil y humanistas: 5M´s y HCMBOK. Ambas metodologías se tratan de un conjunto de conceptos, herramientas y criterios para enfocar un proyecto de cambio. Como complemento a estas metodologías se ha trabajado sobre la base del modelo PERMA de Psicología positiva



Lessons
Learned

¿Dos lecciones aprendidas?

- La involucración de la Alta Dirección es fundamental para el éxito del proyecto
- La plantilla es muy receptiva a los objetivos del proyecto en cuanto empieza a obtener resultados