

ENTREVISTA **JESÚS V. IZQUIERDO** Chief Executive Leader de The Worldgate Group

“Todo líder debe ser capaz de liderar la transformación empresarial y gestionar el cambio en su organización”

the worldgate group asesora a las organizaciones sobre cómo crear culturas de alto desempeño adaptativas al cambio y acompaña a sus directivos a alinear estratégicamente a la organización para una constante transformación empresarial y una mayor tasa de éxito en su ejecución estratégica.

‘Sincronizamos mundos corporativos’... ¿En qué consiste exactamente la especialización de the worldgate group?

En asesorar a las organizaciones y ayudarles a encontrar el mapa de ruta más adecuado para la consecución de los objetivos de negocio y la ejecución del plan estratégico. Esto conlleva un mix de capacidades y competencias estratégicas que hay que desarrollar ad hoc en el equipo directivo. Decimos que ‘sincronizamos mundos corporativos’ porque ayudamos a fusionar la gestión racional con el liderazgo emocional que conlleva todo proceso de cambio y toda ejecución estratégica.

¿Cómo ayudan a conducir procesos de cambio? ¿En qué consisten sus procesos?

En primer lugar, en entender la necesidad que tiene la organización, diagnosticando muy bien tanto el punto de partida actual como el norte estratégico deseado. Seguidamente, alineamos estratégicamente a su equipo directivo, que generalmente in-

■ “Aplicamos el rigor, orden y método de la consultoría y la capacidad de observación y de provocar transformaciones del coaching”

volucra a los primeros dos a cuatro niveles de la organización. Por último, capilarizamos el nuevo “ADN” cultural al resto de la organización, y lo hacemos a través de 3 prácticas fundamentales. Nuestra primera práctica de servicio es el coaching y desarrollo estratégico dado que “El éxito de una organización depende en gran medida de la capacidad de liderazgo de su capa directiva” y el crecimiento y desarrollo continuo de los equipos se hace de vital importancia en una organización de hoy en día. La segunda práctica de servicio consiste en diseñar un mapa de ruta para la gestión es-

tratégica del talento, que acompañe la ejecución del plan estratégico. Por último, la tercera práctica es la de alineamiento y transformación organizacional. Un plan estratégico es una declaración de cambio en sí mismo. Es importante asegurarse que la ejecución del plan estratégico se basa en el alineamiento de la organización y en abordarlo como un proyecto de gestión del cambio.

¿Sobre qué áreas de las organizaciones trabajan?

Fundamentalmente con la capa directiva de la organización y la dirección general, con las áreas de Recursos Humanos, el área de estrategia y en algunos casos el área de innovación.

¿Qué les distingue de la consultoría estratégica o el coaching corporativo al uso?

Básicamente la fusión de ambas. Aplicamos el rigor, orden y método del mundo de la consultoría; y, por otro lado, del mundo del coaching tomamos la capacidad de observación y de provocar transformaciones individuales.

Si tenemos en cuenta que el cambio se ha convertido en un ingrediente del entorno y está aquí para permanecer, las mayores necesidades de mercado que existen hoy en día tienen que ver con los atributos, capacidades y competencias que un líder necesita desarrollar, no solo en sí mismo sino en su



equipo, para poder generar una cultura adaptativa al cambio y ser capaces de gestionar transformaciones organizacionales constantes y de forma evolutiva.

www.theworldgategroup.com
@jesusvizquierdo