



Cambio social y cambio de cultura de un país

La formación de un nuevo concepto de ciudadanos da lugar a un nuevo tipo de sociedad. En la actualidad no existe ninguna empresa en el mundo que tenga una tecnología o un sistema que permita desarrollar estos nuevos perfiles . La mayoría de las organizaciones de consultoría están focalizadas en temas de planificación estratégica y desarrollo de competencias profesionales; sin embargo, solo Marroco ha creado el Know How y la tecnología para desarrollar las competencias personales que son innatas del ser humano, a saber : comunicación, liderazgo, motivación, negociación, inteligencia emocional, pensamiento crítico, pensamiento creativo, y Métodos de análisis ; ellas son la base del cambio personal que permite un cambio social, cultural y organizacional en un país con valores, costumbres, principios y hábitos.

Marroco ha creado el sistema para desarrollar las competencias personales propias del Perfil disruptivo necesario en el siglo XXI.

Los Problemas para un cambio social

El Cambio Social tiene implícito cuatro dificultades:

Lleva tiempo, mucho tiempo, expertos hablan de décadas para ver un cambio

Los resultados de cambio suelen ser apreciados como subjetivos por la falta de elementos probatorios de cambio

La tasa de fracaso de las iniciativas de cambio organizacional, que es lo que se conoce, se ubica en un 70%, según el informe 2020 de Boston Consulting Group, y las de cambio social pudiesen aumentar aún más si el indicador es el nivel de desarrollo humano o productividad para el desarrollo nacional Partiendo del indicador anterior, las respuestas o soluciones con un grado aceptable de efectividad obviamente no están en la oferta tradicional de consultoría, ni en la moderna de tecnologías de la información.

La Solución

La complejidad del ser humano se proyecta a su sociedad, de allí lo complicado de los problemas sociales; no obstante, cualquier solución para iniciar una transformación social debe contener dos elementos: ***Un plan y un sistema de cambio***, ello con el objetivo de generar un ambiente de aprendizaje y adaptación que prevalezca en el tiempo y “modele” a los ciudadanos que hagan vida en esa sociedad.

La solución que presentamos es resultado de la aplicación del Know How y de la tecnología Marroco, producto de la investigación y desarrollo de la **Dra. M Marroco** quien ha dedicado su vida profesional a la construcción de un sistema de gestión de cambio enfocado en una productividad medible (SET© Sistema Educación Trabajo), a ello le precedió la generación de la *Teoría del Aprendizaje del Cambio Planificado* y la última expresión es un sistema de evaluación y desarrollo humano que motoriza cualquier iniciativa de cambio que sea ***vinculable a indicadores duros*** (EDT© Evaluación Dinámica de la Transformación).

Que haremos para generar el cambio

Marroco se enfocará en desarrollar las competencias personales genéricas: comunicación, liderazgo, motivación, negociación, inteligencia emocional, pensamiento crítico, pensamiento creativo y métodos de análisis para la reflexión de los valores que caracterizan la sociedad en libertad, democracia y con el foco en un desarrollo sustentable

Cómo lo haremos

Existen actividades previas lógicas de un proyecto de envergadura nacional, la propuesta se inicia con una reunión presencial de la Dra. Marroco creadora del sistema y tecnología con el nodo de consejo y decisión del gobierno para la confirmación de los objetivos de la transformación, homologación de la visión, alcance y viabilidad; de allí se agendaría un acuerdo contractual y la secuencia de las macro-fases en formato de proyectos.

La implementación comienza con la presencia de la Dra Marroco para hacer el lanzamiento, presentación y supervisar todas las actividades del proyecto. Seguidamente se utilizará el tren de soluciones tecnológicas de Marroco para transmitir y compartir el Sistema y así lograr y poder evaluar el cumplimiento de los objetivos planteados, con un equipo de profesionales de Marroco que se trasladará al país del proyecto ; y con él se entrenará una masa crítica de personas (8%) que serán los multiplicadores de esta formación. La evaluación del comportamiento será constante a partir de la utilización y desarrollo de competencias genéricas lo cual permitirá contar con resultados cualitativos ligados al cumplimiento de los objetivos del Plan País .

La receta para ese cambio social se centra en la implementación de un sistema de gestión del cambio que instaure un ambiente nacional de aprendizaje durante **3 años** con resultados visibles en los primeros meses de implementación **de 4 macro-fases**:

- Identificación de la Meta de Cambio; a través de diferentes sesiones en grupo diagnóstica de alto nivel
- Configuración del Plan Nacional; vinculación del plan de cambio al plan nacional estratégico
- Ejecución progresiva; programas o gestiones específicas son respaldas por el sistema de cambio creando multiplicadores (personas e instituciones) y evidenciando avances con indicadores duros previamente definidos. En esta fase también se inicia la transferencia tecnológica a los multiplicadores en la medida que desarrollan sus habilidades para compartir el modelo de cambio.
- Evidencias del ambiente sustentable. Indicadores de productividad, innovación y civismo deben ya ser percibidos como adquisiciones culturales de la sociedad y reconocidos como resultados de la gestión gubernamental.

La implementación del plan, con la ayuda del sistema y la tecnología, facilitamos la transición de la situación actual a la deseada en varios sectores, eso podría incluir políticas gubernamentales hasta iniciativas económicas y programas sociales.

Riesgo

Ninguna metodología seria puede atribuirse hoy una influencia preponderante en un proceso de transformación social a nivel nacional, mucho menos su autoría, por lo que la solución no está vinculada a la fama o a la experiencia sino al análisis crítico y la disponibilidad de una estructura sistemática (Plan, sistema, evaluación etc.). *Lo trascendental de esta meta elegida determina su nivel de riesgo.*

En proyectos de cambio organizacional y mucho más en uno de dimensión social la tasa de fracaso por métodos tradicionales es muy alta; como hemos visto anteriormente, un plan y un sistema de cambio garantizan la disminución de esa probabilidad, y la progresión o escalabilidad del alcance reducen significativamente los riesgos, de allí que la fórmula de gestión de riesgo que presentamos es la más sencilla: **De menor a mayor precedido por un éxito cuantificable.** En el caso de la tecnología Marroco el porcentaje de éxito en los objetivos es alrededor del 90% y el porcentaje de éxito en el cambio personal de aproximadamente del 82%.

Costo

El costo de implementación de un proyecto de cambio social incluye dos costos fundamentales: Consultores/multiplicadores a una tarifa internacional por horas o por proyectos, y un fee por transferencia tecnológica (Know How Propiedad intelectual - investigación SET MM y marca software y soluciones tecnológicas - TRADE Mark -) al país sobre la base de número de usuarios (aproximadamente el 10% de la población, masa crítica necesaria para generar el cambio país); al ser un sistema motorizado por el desarrollo de competencias blandas, una vez que las personas lo aprehenden, ya es de ellos; es tecnología educativa, una vez proporcionada e incorporada al ser humano es inseparable. El costo de proyecto es la suma de los servicios profesionales por tarifa internacional más el costo del uso de la tecnología y transferencia (Licencia). El licenciamiento limita el uso del sistema y conocimiento derivados al territorio del País.