



Proceso de transición de liderazgo

Las investigaciones muestran que las transiciones de líderes son muy estresantes. Aproximadamente la mitad de los líderes en transición tienen un desempeño deficiente y no alcanzan su plena eficacia. El **Proceso de transición de líder** ayuda a garantizar que los líderes organizacionales recién nombrados estén preparados para el estrés relacionado con las transiciones, experimenten transiciones de liderazgo fructíferas y funcionen eficazmente en sus nuevos roles de liderazgo.



El proceso se realiza en un ambiente de fuerte organización organizacional. **apoyo** y eficaz **entrenamiento**

conciencia	ajuste	evaluación
El nuevo líder toma conciencia de los elementos clave que pueden afectar el éxito de la transición. Estos elementos incluyen: • Estar preparado para afrontar el estrés de la transición • Realizar los cambios de mentalidad necesarios • Aprender nuevas habilidades y competencias • Comprender el impacto en las partes interesadas clave La necesidad es comprender, evaluar y priorizar estas cuestiones.	Después de que el nuevo líder evalúa los elementos clave que pueden afectar la transición, prioriza y planifica las áreas de desarrollo necesarias y los ajustes necesarios para una transición exitosa. Esto incluirá: • Elaborar e implementar un plan de desarrollo de transición de liderazgo con objetivos SMART • Participar en una buena relación de coaching/mentoría para ayudar a garantizar un crecimiento y desarrollo efectivos.	Durante un período de transición designado (generalmente de 3 a 6 meses), se evalúa el progreso en el plan de desarrollo de transición del líder y se realizan los ajustes necesarios con la ayuda del entrenador/mentor. Al final del período de transición, se puede presentar y revisar una evaluación general del progreso de la transición del nuevo líder. Si es necesario, se puede elaborar un plan de desarrollo adicional para seguir avanzando.

