

Programa de Formación Ejecutiva



Profesora: Patricia Serra
Módulo: Líderes que movilizan II

OBJETIVO

- + Desarrollar las competencias de **IE** para **influir** de manera positiva en las personas, para mejorar el ambiente de trabajo y los resultados

¿Cómo te sentís (aquí y ahora)?

Relacionalo con la situación que lo originó.



ENFURECIDO

EN PÁNICO

ESTRESADO

SHOCKEADO

DECEPCIONADO

ANSIOSO

ASUSTADO

PREOCUPADO

MOLESTO

TRISTE

NERVIOSO

CONTRARIADO

ALARMADO

FURIOSO

APÁTICO

SORPRENDIDO

OPTIMISTA

ENTUSIASMADO

EN CALMA

A GUSTO

ALEGRE

MOTIVADO

INSPIRADO

SATISFECHO

RELAJADO

ANIMADO

ESPERANZADO

ORGULLOSO

PENSATIVO

SEGURO



1

“IE” EN EL TRABAJO

El MEJOR LÍDER con quien trabajé/o

Otorgá un puntaje de 1 (peor) a 5 (mejor) para cada frase.

1. Demuestra que es consciente de sus estados de ánimo y emociones
2. Hace que los demás se sientan valorados
3. Es abierto y honesto con sus errores
4. Toma decisiones teniendo en cuenta los aportes del equipo para generar los cambios necesarios
5. Brinda reconocimiento ante un trabajo bien hecho
6. Ayuda a crear un ambiente de trabajo positivo

¿Cómo te hace (hizo) sentir trabajar con él?

EL LÍDER MÁS DIFÍCIL con quien trabajé/o

Otorgá un puntaje de 1 (peor) a 5 (mejor) para cada frase.

1. Demuestra que es consciente de sus estados de ánimo y emociones
2. Hace que los demás se sientan valorados
3. Es abierto y honesto con sus errores
4. Toma decisiones teniendo en cuenta los aportes del equipo para generar los cambios necesarios
5. Brinda reconocimiento ante un trabajo bien hecho
6. Ayuda a crear un ambiente de trabajo positivo

¿Cómo te hace (hizo) sentir trabajar con él?

CONTEXTO

“Una nueva mente”, Daniel Pink

ERA CONCEPTUAL
diseño – relato – sinfonía –
empatía – juego – sentido

CERCANÍA
CON EL
CLIENTE



LIDERAZGO RESONANTE

AMBIENTES NUTRITIVOS VS AMBIENTES TÓXICOS

RESONANTE

DISONANTE



- despierta emociones positivas en sus colaboradores
 - sintoniza con las emociones de las personas y los encauza en una dirección emocionalmente positiva
 - contribuye a la salud emocional

- enrarece el clima del entorno laboral
- está desconectado de las emociones de la gente y moviliza sus emociones negativas
- alto grado de malestar de los colaboradores y bajo rendimiento

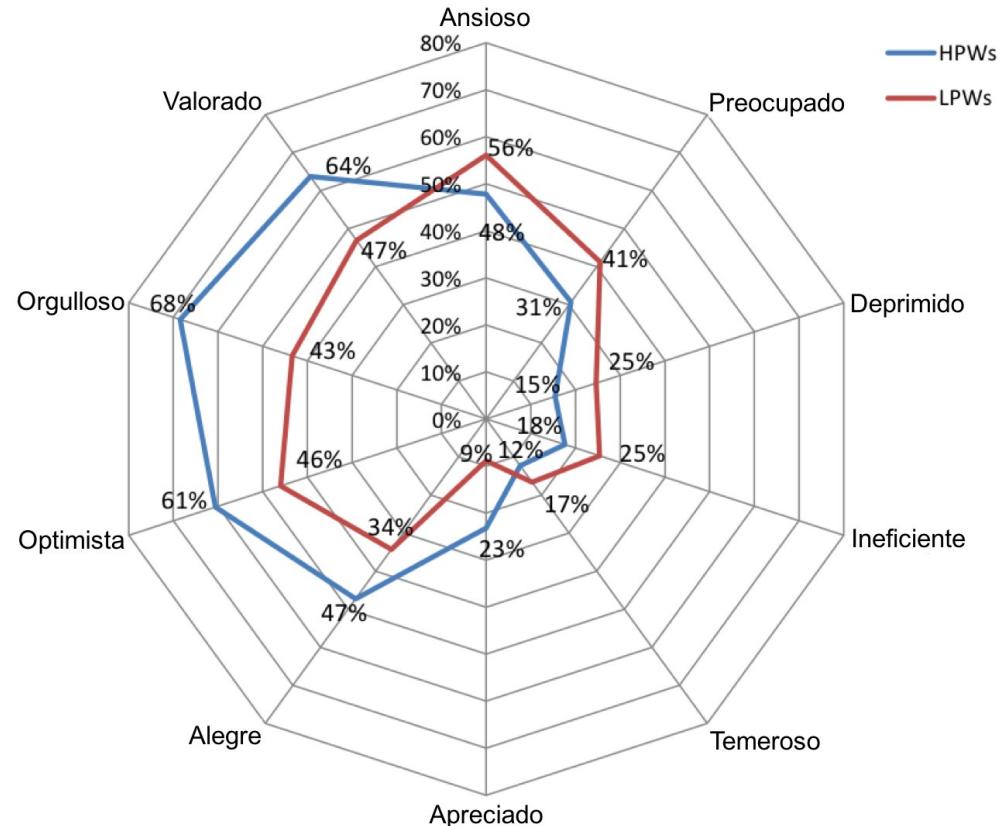


DESEMPEÑO Y EMOCIONES

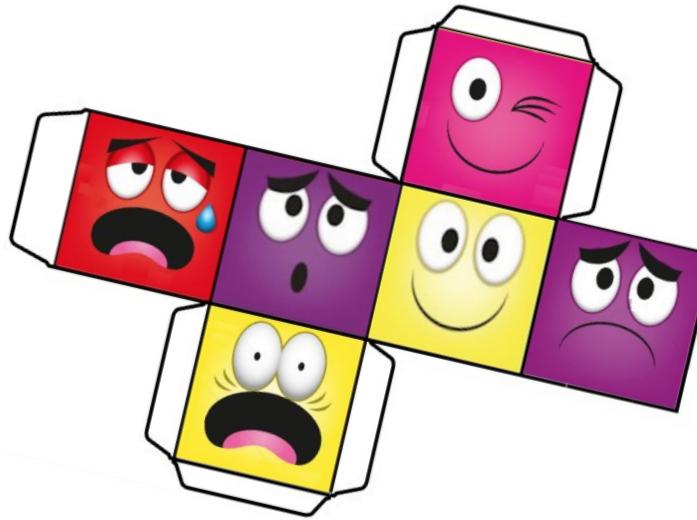
Existe un vínculo directo entre cómo *me siento* y cómo *me desempeño* en el trabajo

Cómo se sienten las personas en un ambiente de alto desempeño

Cómo se sienten las personas en un ambiente de bajo desempeño



- 1 MIEDO
- 2 ALEGRÍA
- 3 SORPRESA
- 4 TRISTEZA
- 5 ASCO
- 6 IRA



- 1 Compartí una situación en la que experimentaste esa emoción
- 2 Dos sinónimos para esa emoción
- 3 Cómo hacés para mantener / cambiar esa emoción
- 4 El opuesto a esa emoción es....
- 5 Qué pasa en tu cuerpo cuando sentís esa emoción
- 6 Una escena de película (o serie) que te recuerde esa emoción

¡A JUGAR!

¿Somos los
humanos
seres pensantes
o seres
emocionales?

1



**Somos seres emocionales
que aprendimos a pensar.**

¿Cuál es la
función
principal del
cerebro?

2



**Su función principal es
sobrevivir y ahorrar energía.**

3

¿Qué función
cumplen las
emociones?



EMOCIONES

Función adaptativa supervivencia

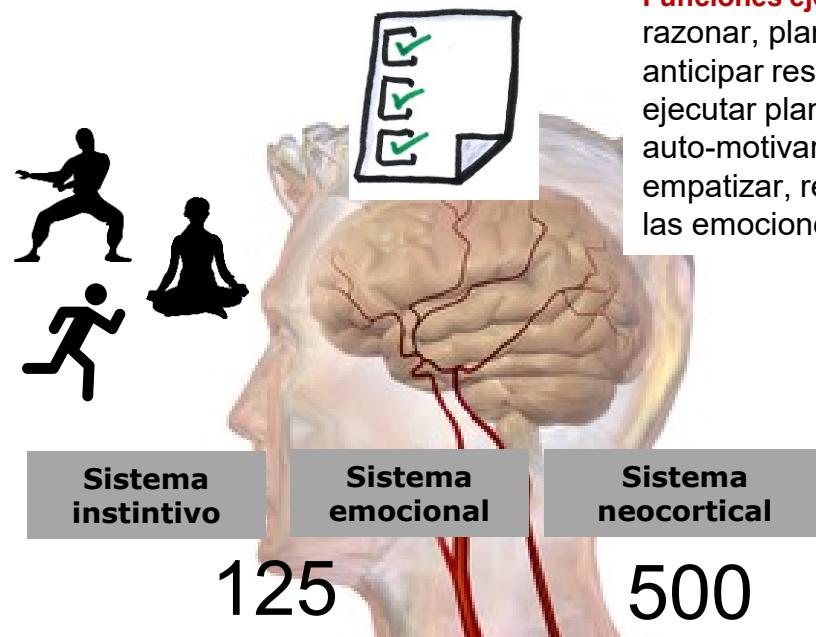
Función social relaciones interpersonales

Función motivacional sentido y energía





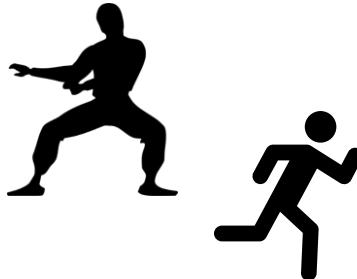
NEUROCIENCIAS



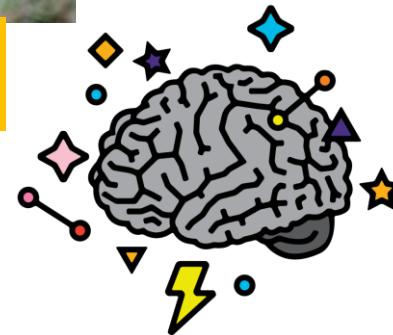
Funciones ejecutivas
razonar, planificar, anticipar resultados, ejecutar planes, auto-motivarse, empatizar, regular las emociones



amenaza
contra-supervivencia



recompensa
pro-supervivencia



Tu cerebro busca
obtener
recompensas y evitar
las amenazas.



INFLUIR A TRAVÉS DEL LIDERAZGO “EI”

2

EL ROL DEL LIDERAZGO

reducir las fuentes innecesarias de amenaza



- Criticar en público
- Menospreciar las ideas de otros
- Faltar a la verdad
- Incumplir promesas
- Eliminar el feedback sobre el desempeño
- Suprimir las conversaciones sobre las emociones en juego
- Defender una idea levantando el volumen

y multiplicar las fuentes de recompensa.



- Expresar necesidades mutuas
- Procurar entender el punto de vista del otro
- Escuchar las ideas de los demás
- Clarificar expectativas, roles, metas
- Cumplir las promesas
- Mostrarse flexible a nuevas ideas
- Desarrollar conversaciones en un clima de armonía
- Asegurarse de que ambas partes expongan sus puntos de vista

META: Multiplicar las fuentes de recompensa

... y reducir las fuentes innecesarias de amenaza

MANTENER



Busco entender el punto de vista del otro
Mantengo y cumple las promesas

INTRODUCIR



Mostrarme abierto a las ideas de los demás
Desarrollar la armonía en el equipo

ELIMINAR



Críticas en público

EVITAR



HERRAMIENTA: TABLA DE META

Así es como funciona

1. Dibujá 4 cuadrantes y etiquetalos:
mantener, introducir, eliminar, evitar
2. Respecto de la meta que deseás alcanzar,
registrá en el primer cuadrante, qué estás
haciendo bien y deseás “mantener”.
¡Seguro que ya hay cosas que estás
haciendo bien! ¡Reconócelas! ☺ ☺ ☺ ☺
3. Continuá completando los demás cuadrantes
4. Elegí una idea del cuadrante “introducir” y ponela en tu
agenda de liderazgo (con fecha)
5. Llevala a cabo y observá qué aprendés

En resumen

Las **emociones** son **muy valiosas** en el ámbito laboral.

El **liderazgo resonante** crea **ambientes nutritivos**, donde las personas gozan de **buena salud emocional**. Hay un vínculo directo entre cómo se sienten las personas y cómo se desempeñan. En ambientes nutritivos – con emociones placenteras - alcanzamos **mejores desempeños**. Si mi cerebro se siente amenazado, piensa+áctúa+desempeña de forma limitada.

Tu tarea como líder es **reducir** las fuentes de **amenaza** innecesarias, y **aumentar** las fuentes de **recompensa**.

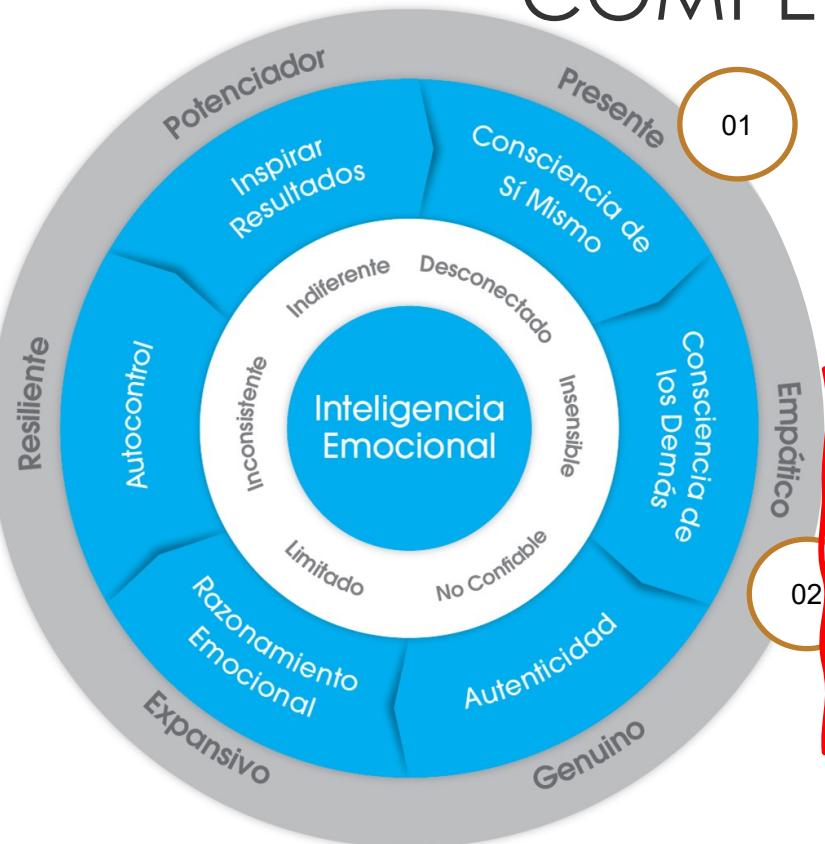
CÓMO INFLUIR CON “IE”

INTELIGENCIA EMOCIONAL

es la capacidad
-para **reconocer** nuestras propias emociones y las de los demás,
-para **auto-motivarnos**
-y para **regular** nuestras emociones, así como en las relaciones con los demás.



COMPETENCIAS DE "IE"



Consciencia de uno mismo:

Puedo darme cuenta de mis propias emociones y del impacto que ellas tienen sobre mis decisiones, comportamiento y desempeño.

Consciencia de los demás:

Logro percibir, entender y reconocer cómo se sienten las otras personas. Nos ayuda a demostrar **empatía**, y adecuar nuestra conducta de manera que encaje bien con los demás.



La empatía es ser sensible
con las personas.

DINÁMICA “3 MINUTOS”

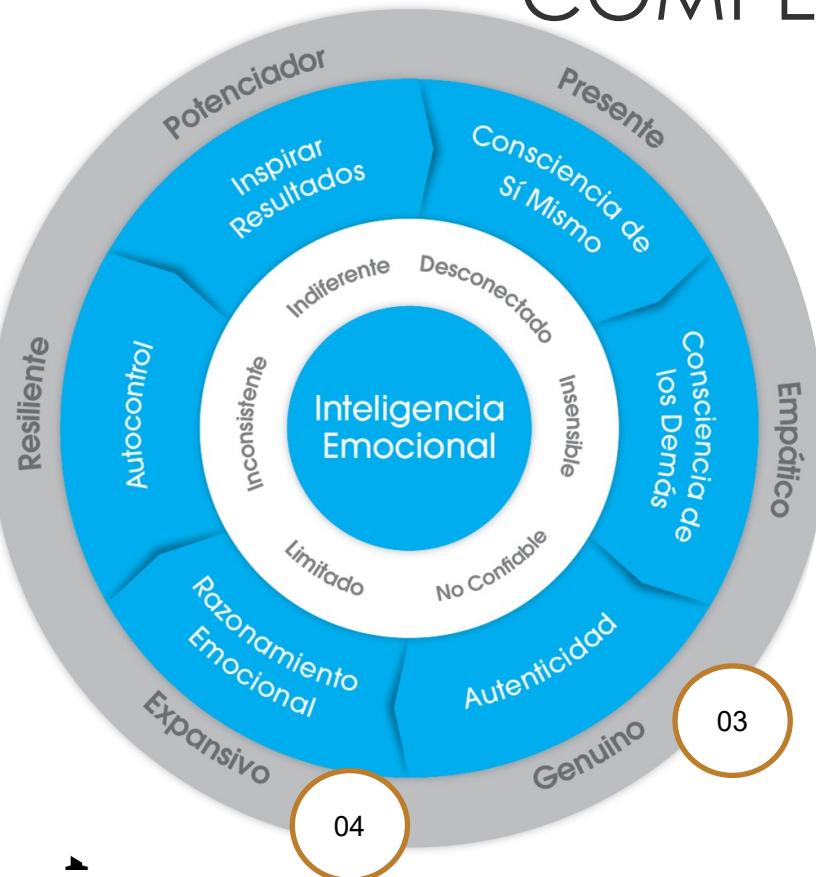


Uno habla, el otro escucha.

El que escucha no puede hablar.

- ¿Qué es lo que más te preocupa en este momento?
- ¿Qué querés que suceda en lugar de lo que está sucediendo?
- ¿Qué intentaste hasta aquí?
- ¿Qué otras opciones tenés?

COMPETENCIAS DE "IE"



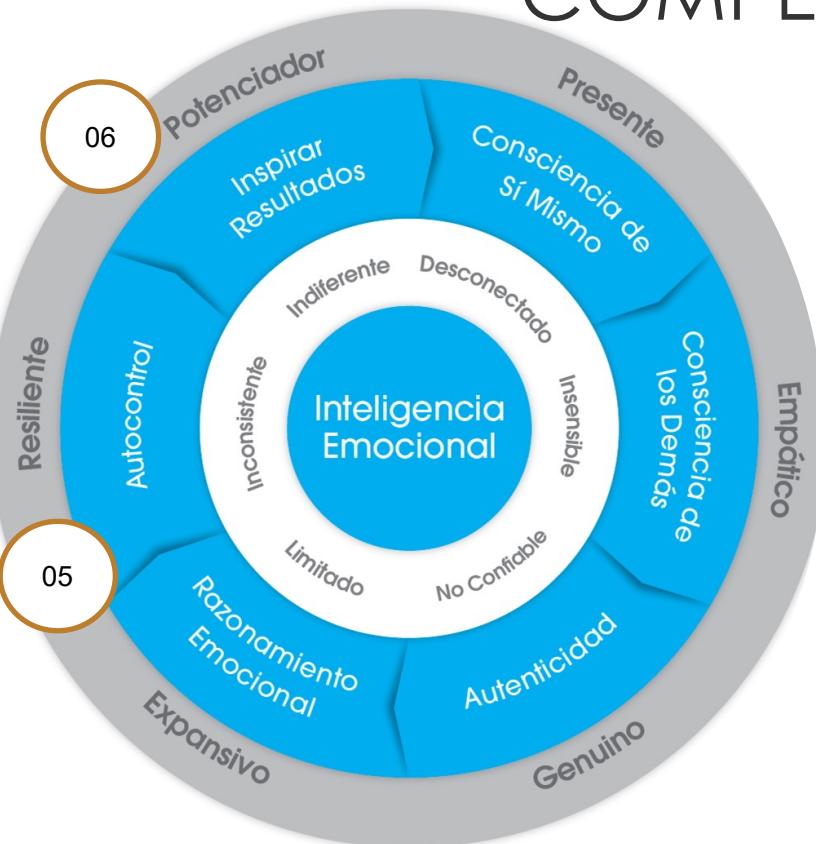
Autenticidad:

Logro expresarme abiertamente y lo promuevo en los demás. Expreso honestamente mis emociones en el trabajo, doy feedback a colegas acerca de cómo me siento. Comparto emociones en el momento y grado correcto, y con las personas correctas.

Razonamiento emocional:

Uso la información proveniente de las emociones (propias y ajena) al tomar decisiones. Implica combinar esa información con datos, y comunicar este proceso de toma de decisiones a las otras personas.

COMPETENCIAS DE "IE"



Autocontrol:

Regulo mis propias emociones y comportamientos, y me esfuerzo para mejorar.



Inspirar resultados:

Logro **influir** de forma favorable en cómo se sienten los demás, a través de la solución de problemas, la guía y la orientación, así como el reconocimiento y apoyo. Procuro crear un ambiente de trabajo positivo, ayudarlos a encontrar formas eficaces de responder a situaciones difíciles y a resolver sus conflictos.

En resumen

La **inteligencia emocional** es la capacidad para **reconocer** nuestras propias emociones y las de los demás, para **auto-motivarnos**, y para **regular** nuestras emociones, así como en las relaciones con los demás.

Para **desarrollar las competencias** de IE – conciencia de uno mismo, de los demás, autenticidad, razonamiento emocional, autocontrol, inspirar – es necesario **hacer cosas y entrenar**.

Por ejemplo, para desarrollar la conciencia de los demás, es necesario entrenar la escucha libre de juicio. De esta forma mejoramos la **empatía**.

ACTIVIDAD INTEGRADORA EN EQUIPOS



¡Muchas gracias!