

Programa de Formación Ejecutiva



Profesora: Patricia Serra
Módulo: Líderes que movilizan I

CÓMO SACAR EL MAYOR PROVECHO

MANTENETE CURIOSO

TODOS ESTAMOS
APRENDIENDO

CONECTATE
AQUÍ Y AHORA

TEMAS DE INTERÉS
GENERAL AQUÍ
(INDIVIDUALES X WAPP)

DISFRUTÁ

OBJETIVOS

+ Valorar los aportes del ejercicio del **liderazgo** para aumentar la **automotivación** y el **compromiso**

+ Clarificar y entrenar las habilidades de supervisión y liderazgo

EL ROL DEL LIDERAZGO

1

EL CÍRCULO DE SEGURIDAD



Nuestro cerebro actual terminó de formarse evolutivamente hace unos 160.000 años, en la sabana africana. Se fue desarrollando para actuar en ese escenario.

En aquella época, para garantizar nuestra **supervivencia**, era muy importante reaccionar rápido a los peligros y **actuar en grupo**.

EL CÍRCULO DE SEGURIDAD



Por ello hemos evolucionado,
viviendo y trabajando **juntos**,
para enfrentar los peligros.

No tenemos control sobre esas
variables externas, pero sí
tenemos control sobre las
variables dentro de nuestra
organización. Ahí es donde
importa el **liderazgo**.

EL ROL DEL LIDERAZGO



Cuando **nos sentimos a salvo** dentro de nuestra organización, combinamos nuestros talentos y fortalezas, y **trabajamos juntos, para hacer frente a los peligros externos** y aprovechar las oportunidades.

Entonces...

¿Cuál es **el rol del liderazgo?**

¿Y **EL RESULTADO?**

AUMENTA LA AUTOMOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO DE LAS PERSONAS DEL EQUIPO

SUPERVISAR Y LIDERAR

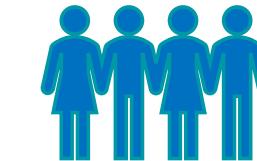
Foco en
las tareas



SUPERVISAR

Planificar
Organizar
Dirigir
Controlar

Foco en
las personas



LIDERAR

Inspirar y motivar
Comunicar
Facilitar el cambio
Desarrollar a otros

Para que la gente haga lo que hay que hacer.

Foco en tareas



SUPERVISAR

Planificar
Organizar
Dirigir
Controlar

Para que la gente quiera hacer lo que hay que hacer.

INFLUIR

Foco en personas



LIDERAR

Inspirar y motivar
Comunicar
Facilitar el cambio
Desarrollar a otros

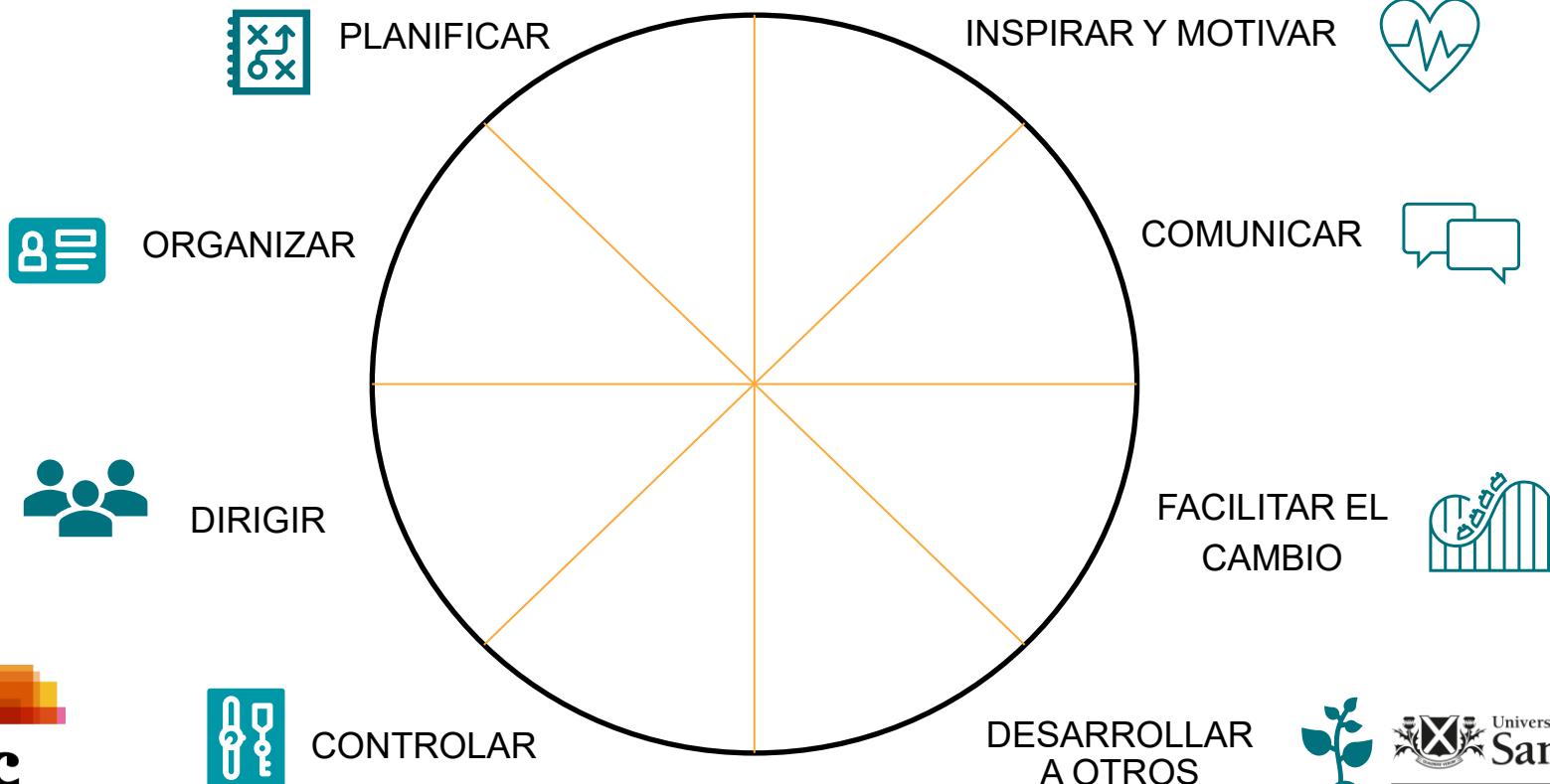
En resumen

Cuando nos sentimos a salvo dentro de nuestra organización, trabajamos juntos, para hacer frente a los peligros externos y aprovechar las oportunidades. El rol del liderazgo es mantener **un ambiente seguro.**

Ejercer el **liderazgo** es **influir** en las personas de tal manera que ellas mismas estén entusiasmadas (automotivadas) para lograr sus objetivos.

Para influir en otros, algunas **habilidades del liderazgo** son: inspirar y motivar, comunicar, facilitar el cambio y desarrollar a las personas del equipo.

LA RUEDA: SUPERVISAR Y LIDERAR



HERRAMIENTA: LA RUEDA

Así es como funciona

1. Dibujá una Rueda con 8 áreas
2. Distribuí 8 palabras clave a medir
3. Registrá de 1 a 10, cuán satisfecho estás con cada área
4. Registrá de 1 a 10, el nivel de satisfacción que deseás alcanzar
5. Elegí un área, diseña algunas opciones de acción para progresar en ella, y elegí una acción para realizar la semana próxima
6. Mientras realizás la tarea, observá qué aprendés y registralo en tus apuntes

SUPERVISAR Y LIDERAR EN TU AGENDA

EJEMPLOS



- PLANIFICAR los objetivos de la semana
...un proyecto, un proceso
...una reunión importante
...un cambio de proveedor / sistema / proceso



- ORGANIZAR las actividades de la semana (agenda)
...un fichero / archivo / área de trabajo
Delegar las tareas en el equipo
Clarificar las tareas de cada uno en el equipo
Identificar las tareas importantes del día



- DIRIGIR una reunión con instrucciones claras
Tomar decisiones para administrar personas y tareas
Orientar los procesos en la dirección deseada
Analizar los problemas relevantes y resolverlos



- CONTROLAR los resultados vs los objetivos
...los avances de un proyecto
Solicitar evidencias de lo que alguien dijo / prometió
Definir un nuevo indicador y medir desempeños



- INSPIRAR a las personas del equipo a través de una historia (o una meta) que los conmueva
...a través de la empatía, es decir comprender la emoción del otro
MOTIVAR a una persona a encontrar su ikigai
Apreciar a una persona reconociendo su contribución



- COMUNICAR los resultados alcanzados
...los aciertos y los errores (feedback)
...información sobre un proyecto que los involucra
Mantener una conversación difícil
Escuchar con atención un aporte, libre de juicio



- FACILITAR EL CAMBIO poniéndote a la par
MEJORAR un proceso
Cambiar el canal / la frecuencia de la información
Cambiar los roles del equipo



- DESARROLLAR a un colaborador en su rol actual
Concretar una capacitación en el puesto
Compartir una lectura / video interesante con el equipo
Identificar necesidades de capacitación y pedir ayuda

En resumen

Para **desarrollar** las **habilidades** - por ej. de supervisión y liderazgo - es necesario **enfocar** en una habilidad por vez, para ser más efectivos.

Cuando elegimos, hacemos uso de la **libertad**, por lo que **es más fácil comprometernos**.

La única forma de **aprender** es **haciendo cosas**. "Aprender es expandir nuestra capacidad de acción".



Planificar
Organizar
Dirigir
Controlar

Inspirar y motivar
Comunicar
Facilitar el cambio
Desarrollar a otros

R = RESPONSABLE

A = AUTORIZA / APRUEBA

C = ES CONSULTADO

I = ES INFORMADO

Matriz RACI

	Maintenance Supervisor	Maintenance Planner	Maintenance Technician	Maintenance Manager	Storeroom Manager	Purchasing Agent
Develop Job Plan Template	C	A/R	C	I	I	
Develop Job Plan for Specific Jobs	C	A	R		I	
Develop Library of Info for Planning	R	R	C	A	R	R
Keep Prints Updated and Secure	A	C	R	I	I	I
Stage Kitted Parts	C	R	C		A	R
Order Parts			R		I	A

Made for PowerPoint

HERRAMIENTA: MATRIZ RACI

Así es como funciona

1. Incluí en la matriz RACI, sobre el eje “x”, el nombre de cada una de las personas del equipo, y sobre el eje “y”, las tareas a realizar
2. Identificá al “R” (responsable) de cada tarea
3. Identificá quién debe ser consultado “C”, ser informado “I”, y si la tarea debe ser aprobada o controlada “A”
4. Mantené al equipo actualizado y recurrió a RACI cada vez que sea necesario

En resumen

La **matriz RACI** se utiliza para **clarificar los roles y responsabilidades** de los miembros del equipo.

RACI está diseñado para garantizar una comunicación clara y **flujos de trabajo fluidos de todo el equipo**.

Puede ayudar a **prevenir** la sensación de “hundimiento” al final de un proyecto, por **sorpresa**s o cambios que no fueron considerados durante todo el proyecto.

MOTIVACIÓN Y COMPROMISO

2

MOTIVACIÓN Y COMPROMISO



Motivación

El interés que tengo en hacer las cosas.



Compromiso

El comportamiento alineado con el resultado.

La **motivación** nos da la chispa inicial, pero es el **compromiso** el que nos lleva a la meta final.

FUENTES DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO



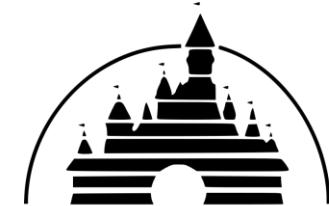


**UN PROPÓSITO
INSPIRADOR:
LA UNIÓN DEL PUEBLO**

¿Cómo inspiras al equipo, para que den lo mejor de sí?
¿Cómo haces para que sean mejores de lo que creen que
pueden ser?



COMODIDAD



WALT DISNEY

ILUSIÓN



SUPERACIÓN



LIBERTAD

¿Y CUÁL ES EL **PROPOSITO**
DE TU EQUIPO?

LIDERAZGO DE SERVICIO

“El liderazgo de servicio comienza con el sentimiento de que **lo más importante para nosotros es servir** y que para conseguirlo **necesitamos liderar**. Para comprobar si lo estamos consiguiendo nos debemos preguntar si las personas a las que servimos crecen y son más libres, autónomas, sabias y sienten la necesidad, por tanto, de servir a los demás también.”

un modelo basado en valores
UNIÓN
HUMILDAD
HUMANIDAD
CORAJE
CONFIANZA
SERVICIO

- Inteligencia emocional
- Disposición para poner las necesidades de las personas por delante de las nuestras
- Capacidad de ayudar a los colaboradores a crecer
- Comportamiento ético
- “Empowering”

REFLEXIÓN

1. ¿Qué esfuerzo pongo para **construir relaciones de confianza** en mi equipo y para **ponerme a su servicio**?
2. ¿Qué tan claro **comunico mis expectativas e inspiro al equipo** para que den lo mejor de si mismos?
3. ¿Qué tan cómodo me siento al **brindar elogios y reconocimiento** cuando un colaborador realiza bien su trabajo? ¿Con qué frecuencia brindo **feedback**?
4. ¿Qué hice en los últimos seis meses para **empoderar** a mi equipo?

FUENTES DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

AUTO-MOTIVACIÓN

MOVING MOTIVATORS

ACEPTACIÓN



Las personas a mi alrededor aprueban la que hago y quién soy

CURIOSIDAD



Tengo muchas cosas para investigar y sobre las cuales pensar

LIBERTAD



Soy independiente de otros con mi propio trabajo y responsabilidades

PODER



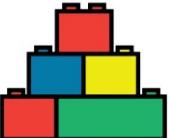
Hay suficiente espacio para que yo influya lo que ocurre a mi alrededor

RELACIONES



Tengo buenas relaciones sociales con la gente de mi trabajo

ORDEN



Hay suficientes reglas y políticas para un entorno estable

HONRA



Me siento orgulloso de que mis valores personales se reflejen en cómo trabajo

MAESTRÍA



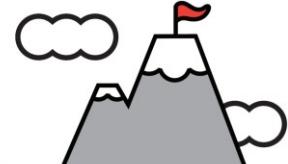
Mi trabajo desafía mis competencias pero aún está dentro de mis capacidades

ESTATUS



Mi posición es buena y reconocida por la gente que trabaja conmigo

META



Mi propósito en la vida se refleja en el trabajo que hago

MOVING MOTIVATORS EN EL TRABAJO

ACEPTACIÓN



Los personas a mi alrededor aprueban
lo que hago y quién soy

RELACIONES



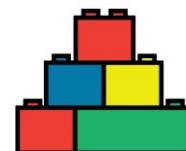
Tengo buenas relaciones sociales
con la gente de mi trabajo

MAESTRÍA



Mi trabajo desafía mis competencias pero
aún está dentro de mis capacidades

ORDEN



Hay suficientes reglas y políticas
para un entorno estable

ACEPTACIÓN



Los personas a mi alrededor aprueban lo que hago y quién soy

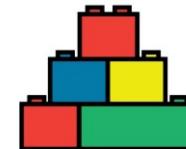
RELACIONES



Tengo buenas relaciones sociales con la gente de mi trabajo

ING MOTIVATORS EN EL TRABAJO

ORDEN



Hay suficientes reglas y políticas para un entorno estable

MAESTRÍA



HERRAMIENTA: MOVING MOTIVATORS

Así es como funciona

1. Elegí 3 o 4 Moving Motivators según tu grado de importancia. Registroslos.
2. Reflexioná acerca de en qué medida estás viviendo tus (3 o 4) valores más importantes en el trabajo, o no. Buscá evidencias (ejemplos).
3. Para hacerlo visible, desplazá los Moving Motivators hacia arriba de la linea (lo vivo muy plenamente), hacia abajo de la línea (lo vivo de forma limitada), o en la línea (neutro).
4. Compartilo con el equipo, sin juzgarte/los. Agradecé la escucha “libre de juicios”.



En resumen

La **motivación** es el **interés** que tengo **en hacer las cosas**.

Los **valores** vividos son una gran **fuente de automotivación**.

Entre las fuentes de **motivación extrínseca**, un **salario** justo es la base; por encima, los motivadores de reconocimiento, relaciones, pertenencia y propósito. Allí es donde importa el **liderazgo**.

El **compromiso**, por otra parte, es alinear acciones para **obtener un resultado**.

La motivación y el compromiso son complementarios para alcanzar resultados.

¡Muchas gracias!