

BIENVENIDOS AL TALLER:

**"LIDERAZGO EN TIEMPOS
DE PANDEMIA:
APRENDIZAJES Y
DESAFÍOS PARA MEJORES
SERVICIOS A LA
CIUDADANÍA"**

**SOCIO CONSULTOR, SPEAKER Y COACH EN LEAD INSTITUTE.
AUTOR DEL LIBRO LIDERAZGO EFECTIVO PARA EL ALTO
DESEMPEÑO.**

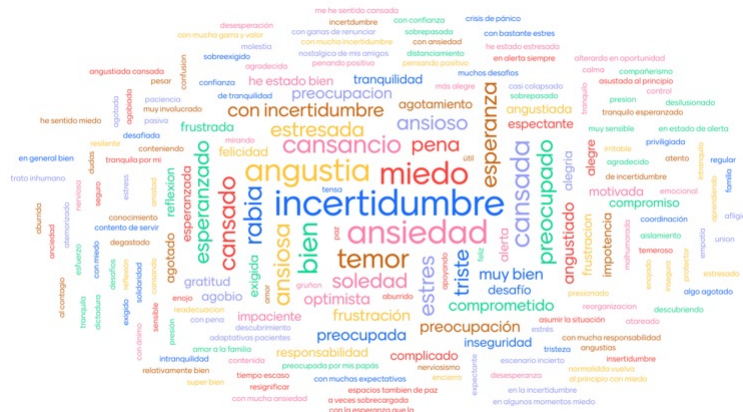


PARTICIPAN:



¿Cómo has estado?

¿Cuáles han sido tus emociones predominantes en este tiempo de contingencia?



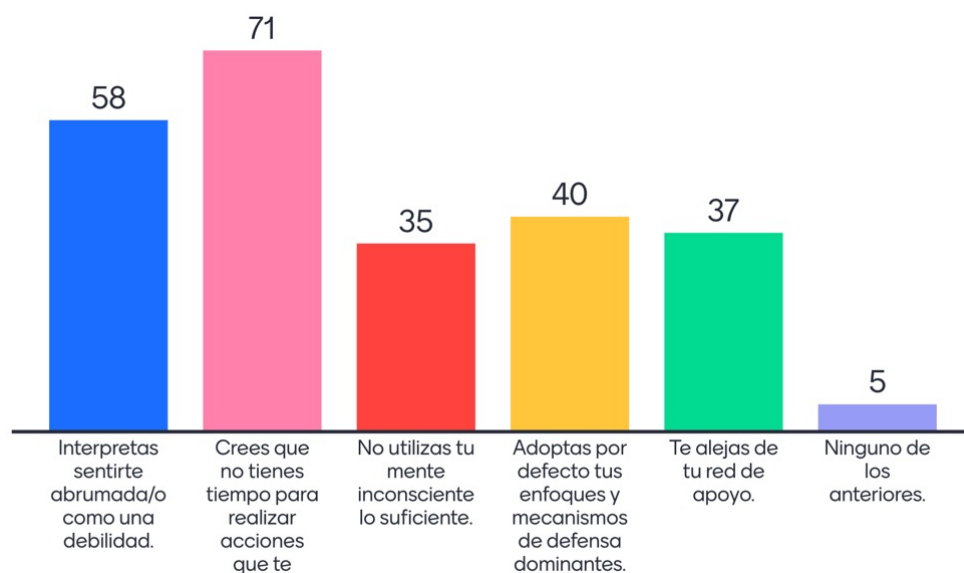
Desafíos del Liderazgo

La gama de decisiones que los líderes deben tomar se ha **ampliado**, abarcando desde el pensamiento estratégico general hasta la ejecución cuidadosa, pasando por hojas de ruta tecnológicas avanzadas y la mejora de las habilidades y la participación de los colaboradores.

6 Paradojas del Liderazgo para la
Era Post-Pandemica
Paul Leinwand, Mahadeva Matt Mani, and Blair Sheppard
April 23, 2021



Autogestión: 5 errores que cometemos cuando estamos abrumados.



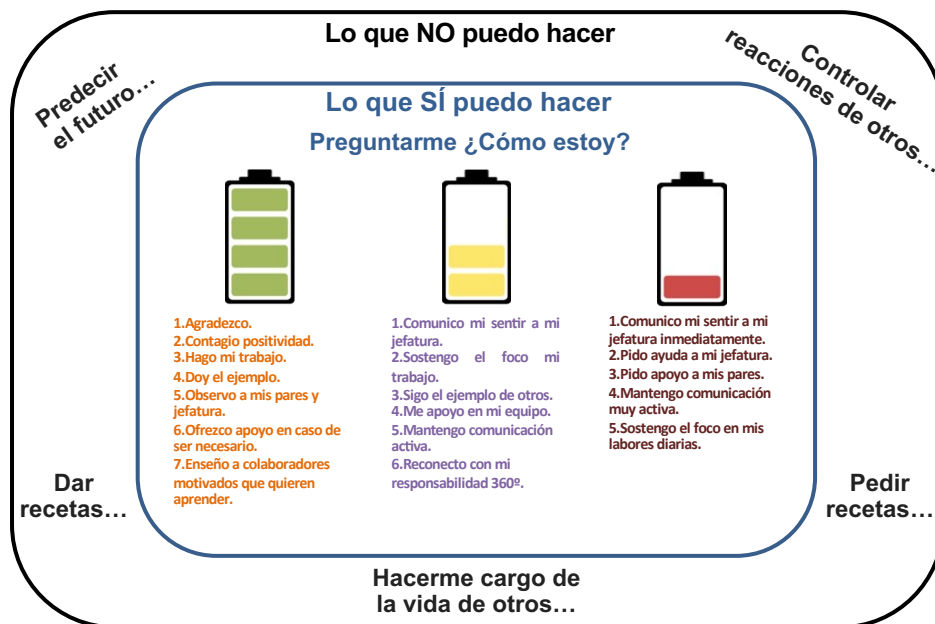
Trabajo individual, para conversar en equipo

• En el contexto actual:

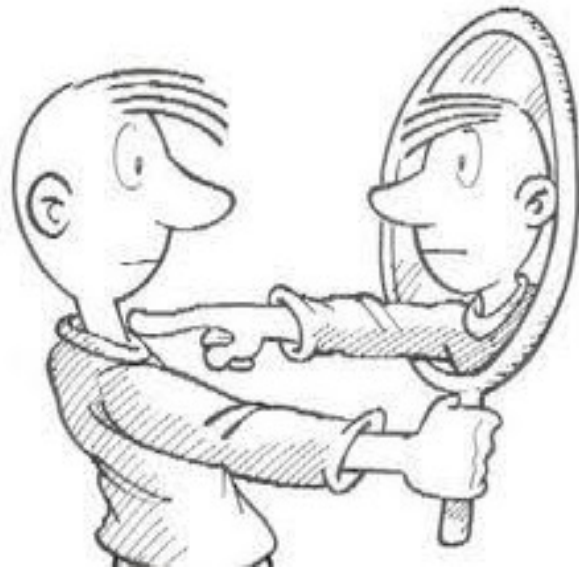
1. ¿Qué ha **funcionado** para ti?
2. ¿Qué has hecho **bien**?
3. ¿Qué puedes **agradecer**?
4. ¿Qué quieres **mantener** de tu estilo de trabajo?
5. ¿Qué **no** ha funcionado para ti?
6. ¿Qué necesitas **aprender**?
7. ¿Qué necesitas **dejar ir**?
8. ¿Qué **oportunidades** se te aparecen con claridad?

⇒ ¿Qué puedes **hacer para potenciar** tu bienestar y el de los equipos de trabajo en el contexto actual?

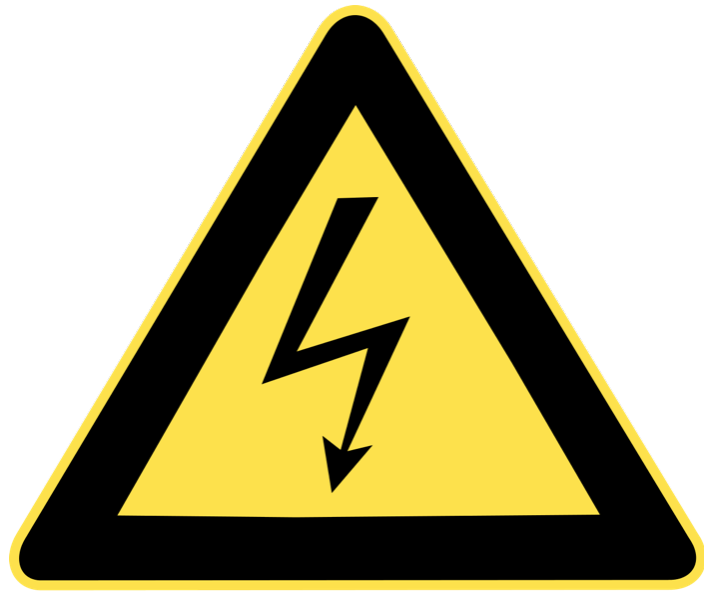
Termómetro Personal



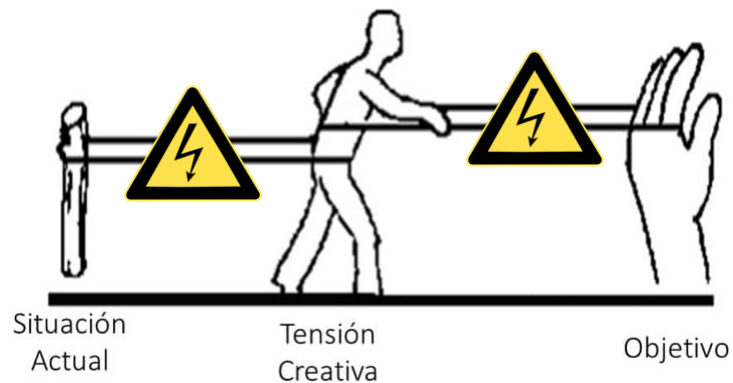
Liderarme para liderar



Cómo Liderar Equipos Bajo Alta Tensión



Liderango equipos bajo alta tensión



Desajustes Organizacionales y Burnout: Variables clave del trabajo en pandemia

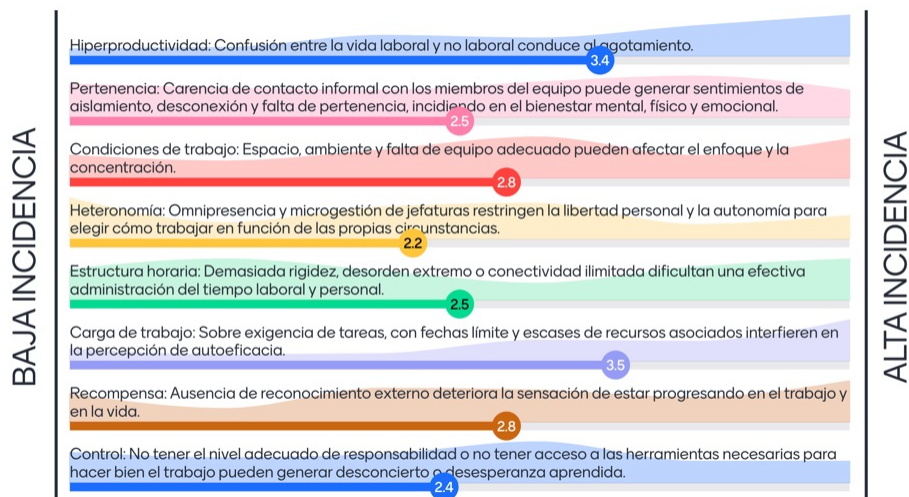
www.menti.com

21 14 79 4



1. **Hiperproductividad:** Confusión entre roles de la vida laboral y no laboral conduce al agotamiento.
2. **Pertenencia:** Carencia de contacto informal con miembros del equipo puede generar sentimientos de aislamiento, desconexión y falta de pertenencia, incidiendo en el bienestar mental, físico y emocional.
3. **Condiciones de trabajo:** Espacio, ambiente y falta de equipo adecuado pueden afectar el enfoque y la concentración.
4. **Heteronomía:** Omnipresencia y microgestión de jefaturas restringen la libertad personal y la autonomía para elegir cómo trabajar en función de las propias circunstancias.
5. **Estructura horaria:** Demasiada rigidez, desorden extremo o la hiperconectividad dificultan la administración efectiva del tiempo laboral y personal.
6. **Carga de trabajo:** Sobre exigencia de tareas, con fechas límite poco realistas y escasos recursos asociados interfieren en la percepción de autoeficacia.
7. **Recompensa:** Ausencia de reconocimiento externo deteriora la sensación de estar progresando en el trabajo y en la vida.
8. **Control:** No tener el nivel adecuado de responsabilidad o no tener acceso a las herramientas necesarias para hacer bien el trabajo pueden generar desconcierto o *desesperanza aprendida*.

Desajustes Organizacionales y Burnout: Variables clave del trabajo en pandemia



Liderando equipos para impulsar el tránsito

- **Ámbito Emocional**
- **Ámbito Técnico**



Liderazgo Efectivo en 3 Dimensiones

Factores personales

1. Tienen claro lo que se espera que hagan.
2. Están dispuestos a hacer preguntas y se sienten seguros al hacerlo.
3. Ven propósito y significado en su trabajo y están comprometidos con su organización.
4. No se sienten abrumados con reglas sobre cómo se debe hacer el trabajo o con reuniones improductivas.

Factores relacionales

1. Jefaturas notan y reconocen los sentimientos de los trabajadores.
2. Jefaturas solicitan la opinión de los trabajadores, reconocen sus ideas y comunican por qué algunas ideas no pueden aceptarse.
3. Jefaturas comprenden cómo sus decisiones afectarán a los empleados y los ayudan a manejar sus emociones.
4. Se proporciona reconocimiento por los trabajos bien hechos.

Factores organizacionales

1. Reducción de exigencias burocráticas, redundantes e innecesarias.
2. Apoyo a la resolución creativa de problemas, por ejemplo, a través de la implementación de sugerencias de mejora de los colaboradores.
3. Recompensa a los trabajos bien hechos.
4. Creación de una cultura de confianza, repensando el papel del liderazgo.



**Incidencia de las emociones de líderes
en los equipos bajo su cargo**

**Si el estado de ánimo del jefe es
positivo, éste se traspasa a su equipo y
potencia su desempeño.**

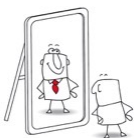
**Con estados de ánimo negativos...
el desempeño del equipo empeora.**



Yale SCHOOL OF MANAGEMENT



Para convertirnos en mejores líderes
debemos comenzar por nosotros mismos,
reconociendo los pensamientos, sentimientos
y emociones que nos impulsan.



Lead at your best
Joanna Barsh and Johanne Lavoie

McKinsey
&Company

Levantamiento Julio-Agosto 2021 Servicio Civil



Trabajo individual y en equipo



Trabajo individual y en equipo

Cada equipo comparte sus reflexiones en base a tres niveles de análisis:

1. **Personal, como líder:** ¿Qué podría hacer distinto en el corto plazo?
2. **Colectivo, como estamento de líderes:** ¿Qué nuevas prácticas podríamos incorporar?
3. **Institucional, como colaboradores de Servicios Públicos:** ¿Qué no depende de nosotros?, ¿qué podríamos proponer?, ¿qué podríamos esperar al respecto?

Check Out

¿Qué es lo más **significativo** que aprendiste?
¿Qué te llevas para poner en **práctica**?

Encuesta Online

