

Sensibilización

Liderazgo

Diario El País, junio de 2017



Equipos y Liderazgo

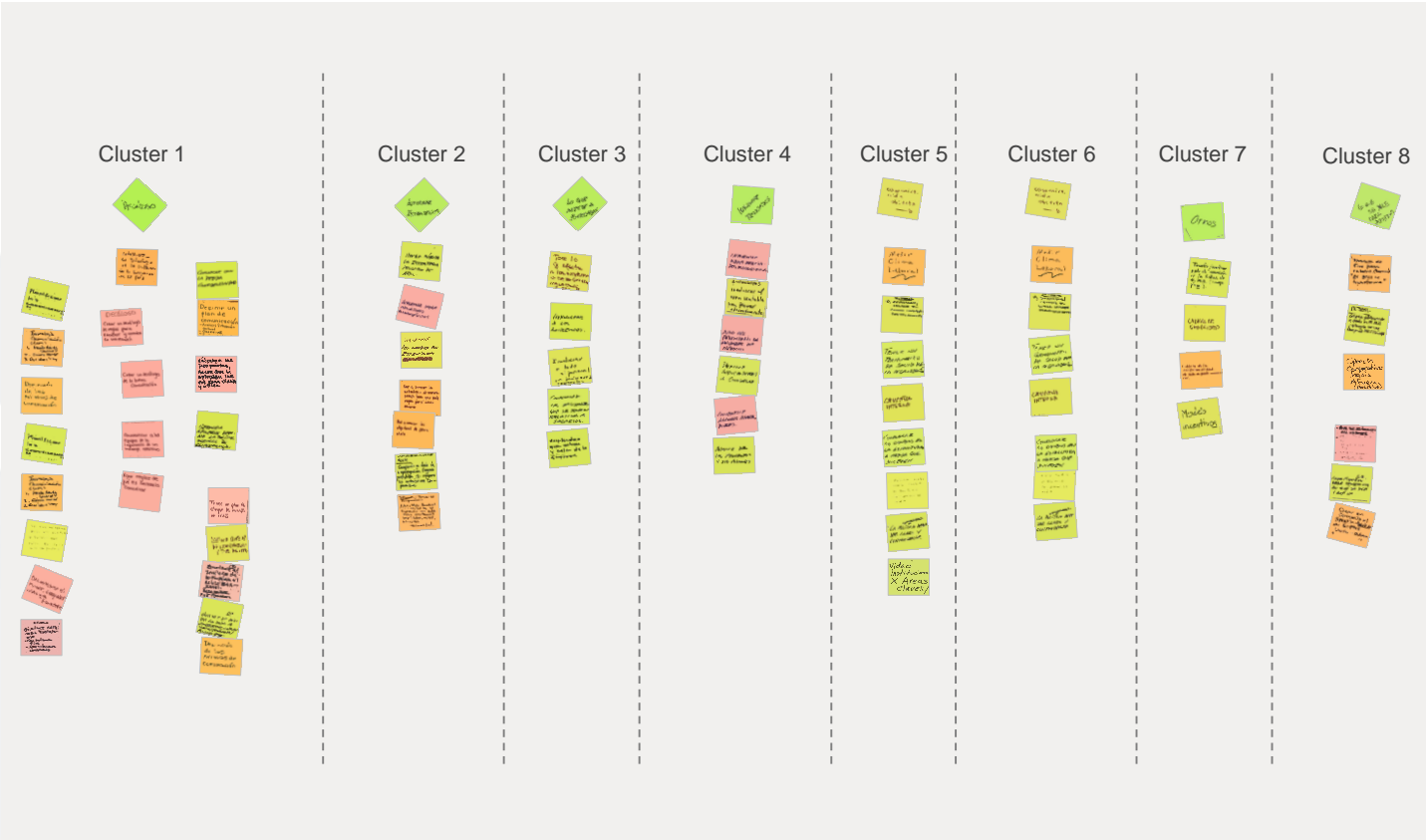
Comunicación / Decálogo

Liderazgo Inteligente

Progresión de los Equipos

Propósito

El propósito de la sesión es sensibilizar a los líderes de **El País** entorno a sus roles en concordancia con los diferentes momentos y circunstancias que experimenta la empresa.



Cluster 1

ANUAL

Revisión y seguimiento de año que pasó (los números de la organización) seguimiento de presupuesto y cumplimiento de objetivos de la compañía.

Revisión Anual de la compañía - cerrar año - objetivos cumplidos y no.

Revisión de presupuesto de año con la gerencia departamental de la compañía.

Lo que se está haciendo en el año anterior - cómo se han ido haciendo los negocios y de qué manera.

Identificación de los cambios de gestión (ES) y resultados (ES) en el año anterior.

Revisión Anual con los clientes clave.

Cluster 2

TRIMESTRE

Revisión Trimestral por Área - Operación.

Revisión Trimestral por áreas.

Implementar indicadores trimestrales de la compañía de los departamentos.

Revisión de resultados trimestrales de la compañía y seguimiento de los mismos.

Utilizar los cambios de comunicación trimestrales.

Cluster 3

MEUSUAL

Revisión Mensual de la Gerencia de Operación (Código de ética).

Revisión de los resultados de los departamentos.

Cluster 4

OTROS

LA HOJA CON MA. ELVIRA - 7 horas de cada mes, todos los días.

Se a sueldo con la información, se el momento que se tiene la información.

MAQUINARIA APP.

Y si se quiere mejorar la información de los departamentos a los equipos.

Revisión de los resultados de los departamentos y seguimiento de los mismos.

Revisión de los resultados de los departamentos y seguimiento de los mismos.

Revisión de los resultados de los departamentos y seguimiento de los mismos.

Revisión de los resultados de los departamentos y seguimiento de los mismos.

Revisión de los resultados de los departamentos y seguimiento de los mismos.

Revisión de los resultados de los departamentos y seguimiento de los mismos.

En El País....

Nos comunicamos desde el **respeto** y la contribución

Somos un solo **equipo** y así nos comunicamos

La comunicación se enfoca en la **solución** y no en el problema

Enfrentamos **conversaciones difíciles** de manera constructiva

Destacamos **lo bueno** y las oportunidades

La información será **suficiente** y **oportuna** de acuerdo con los niveles de la organización

Los líderes somos los **responsables** de transmitir la información

No fomentamos comentarios sin **sustento**

No suponemos, **preguntamos** y **escuchamos de manera empática**

Confiamos en el manejo adecuado y **confidencial** de la información

¡De El País se habla bien!

Equipos y Liderazgo

Comunicación / Decálogo

Liderazgo Inteligente

Propósito

El propósito de la sesión es sensibilizar a los líderes de **El País** entorno a sus roles en concordancia con los diferentes momentos y circunstancias que experimenta la empresa.

El líder inteligente pone en práctica todas las **competencias de la inteligencia**. Debe conseguir que el equipo tenga una vida emocional nutritiva para conseguir buenos resultados



Variables Racionales



Plan de trabajo
Responsabilidades
Funciones
Procedimientos
Reuniones
Organigrama
Estrategia

Sin Embargo...

Variables Emocionales



Auto conciencia
Auto regulación
Motivación
Empatía
Fomentar
Relaciones

- ¿En qué medida los miembros del equipo están comprometidos?
- ¿Cuántos conflictos sin resolver hay en el equipo?
- ¿Cuál es la motivación de las personas?
- ¿Existe solidaridad y comprensión en el equipo?
- ¿Qué nivel de toxicidad hay en la comunicación?
- ¿Qué clima emocional hay en el equipo?

...Son las Variables Emocionales las que marcan la diferencia...



Clima Organizacional

En todo equipo hay un clima, una atmósfera. Un campo energético que puede ser sentido por los miembros del equipo e incluso por quienes observan desde fuera.





1. La lectura se conseguirá si el líder es sensible a las **necesidades del equipo**, si **empatiza con la energía de sus miembros** y si es capaz de **notar el mensaje de dicho campo magnético**



- Expresión del mismo
- Interacciones
- Tono de voz
- Lenguaje no verbal
- Silencios
- Miradas
- Gestos

2. La mayor parte del clima reinante es producido por la interacción de los líderes con el equipo.



Clima Emocional Consciente

Creado conscientemente por el líder para provocar diferentes experiencias en el equipo



Equipo Desmotivado

Como líderes, influir
con la
comunicación,
lenguaje no verbal,
tono de voz para
lograr motivación y
pasión como lo haría
un entrenador con
su equipo



Líder Emocionalmente Inteligente

Conecta con su equipo,
sus necesidades y
componentes de forma
sincera.

Es capaz de movilizar las
energías del equipo.

**INFLUENCE
IS POWER**



Líder Emocionalmente Inteligente

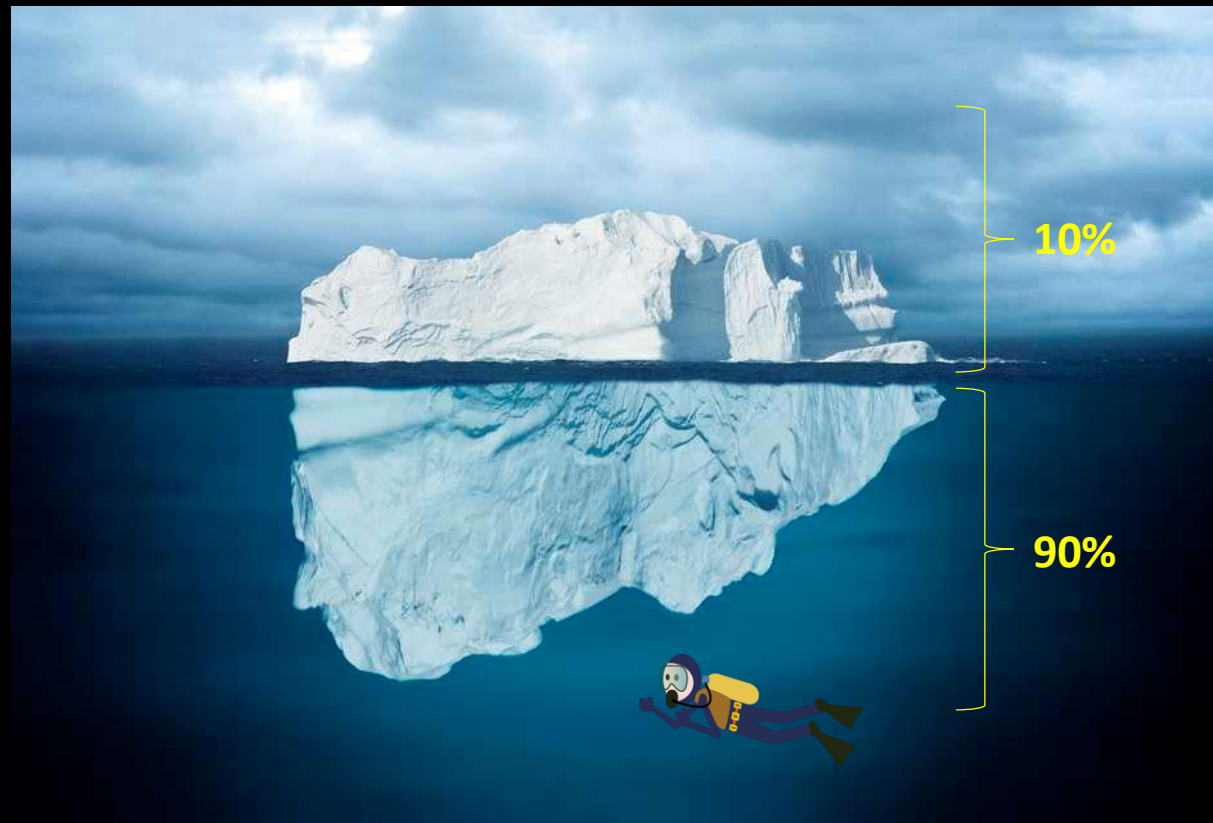
Es un creador de climas emocionales, conscientemente debe crear experiencias emocionales que considere importantes para su equipo

**INFLUENCE
IS POWER**



Nuestras empresas están llenas de racionalidad. No nos olvidemos del iceberg y de su influencia: El 10% que ves es la expresión del 90% restante.

Un líder debe bucear en aguas heladas para ver qué hay por debajo de la superficie





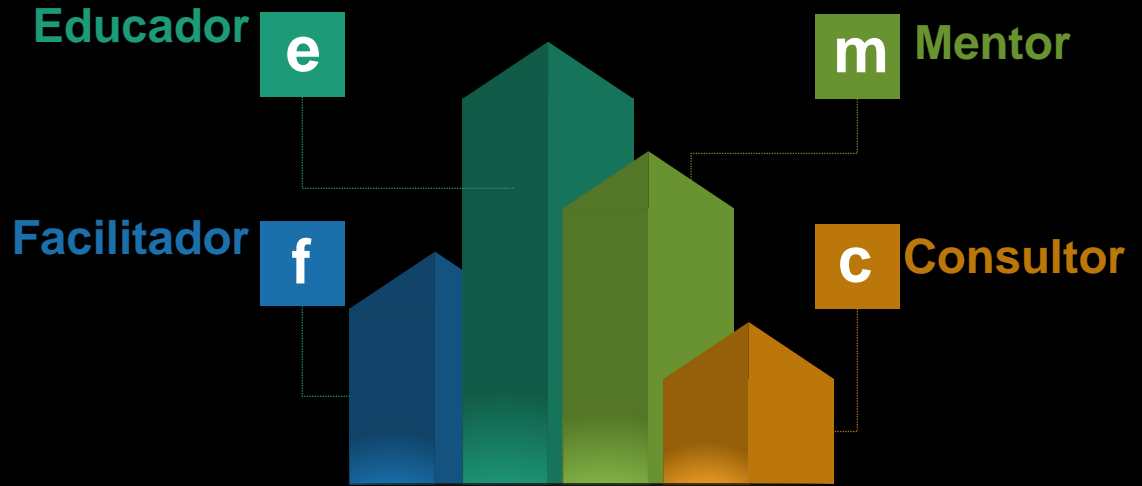
VIDEO - FORO

Soldado Ryan

La comunicación y la
cadena de mando

LOS ROLES DE UN LIDER

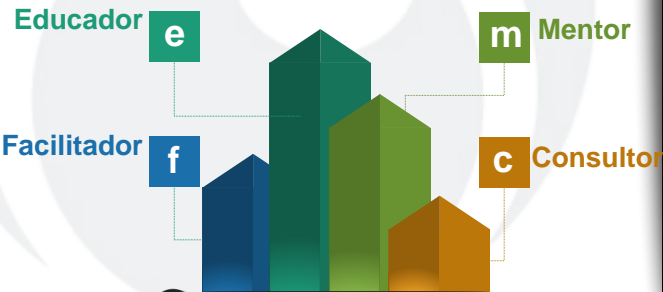
De acuerdo con el contexto y usando herramientas de coaching, el líder asume algunos roles que definen su **perfil de integralidad**.



LOS ROLES DE UN LIDER

Educador:

Enseña cómo se hacen las cosas de manera correcta





Líder como Educador

Promueve el aprendizaje continuo y a largo plazo.

Reconoce la importancia de continuar aprendiendo usando el modelo 70, 20 ,10



Líder como Educador

Es capaz de construir ambiente de aprendizaje colaborativo, dando feedback, ofreciendo otras perspectivas, promoviendo cambios de comportamiento



Líder como Educador

Cuando un líder se compromete en el rol de educador, se **responsabiliza del aprendizaje** de sus colaboradores.

Buscando asegurar que las personas **conocen y saben aplicar su rol.**



Líder como Educador

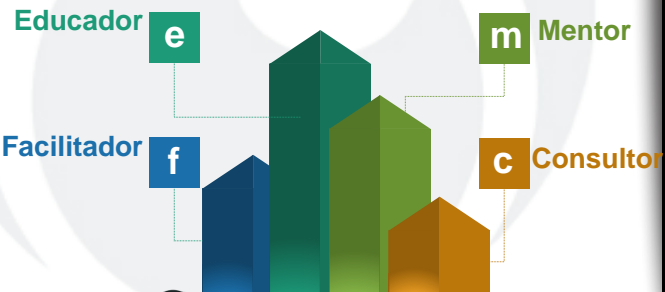
Apoyan el conocimiento de **colegas nuevos** en el rol, o entrando a la organización.

Son conscientes con lo que implica asumir nuevas responsabilidades.

LOS ROLES DE UN LIDER

Facilitador:

Ayuda a que la persona desarrolle sus propias opciones, dejando hacer...



A facilitative leader is someone who acts on the premise that a leader does not do for others what they can do for themselves

— Fran Rees —



Líder como Facilitador

No siempre el rol de **facilitador** es requerido, cuando se usa se logran avances **importantes** en ayudar a otros a realizar sus tareas

A facilitative leader is someone who acts on the premise that a leader does not do for others what they can do for themselves

— Fran Rees —



Líder como Facilitador

Ayuda a las personas a ver un **desde su propia perspectiva una visión más grande** y a entender cómo se articula con las necesidades actuales.

A facilitative leader is someone who acts on the premise that a leader does not do for others what they can do for themselves

— Fran Rees —



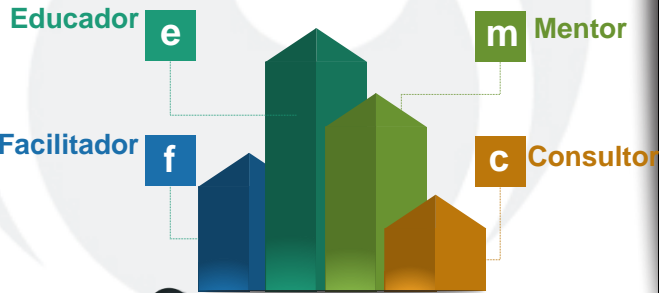
Líder como Facilitador

Cuando la situación lo amerita **incentiva el cambio de ritmo o sentido de urgencia de las personas a las que lidera.**

LOS ROLES DE UN LIDER

Mentor:

Contextualiza, usa su experiencia para sugerir opciones que han dado resultados





Líder como Mentor

Mentor en complemento con lo que hace un coach **interviene** de manera decidida y toma riesgos aconsejando desde la **experiencia**



Líder como Mentor

El enfoque es integral no se trata únicamente de issues puntuales de **corto alcance**, logra identificar puntos de apoyo en lo **personal y profesional**



Getty

Joe Satriani

Steve Vai

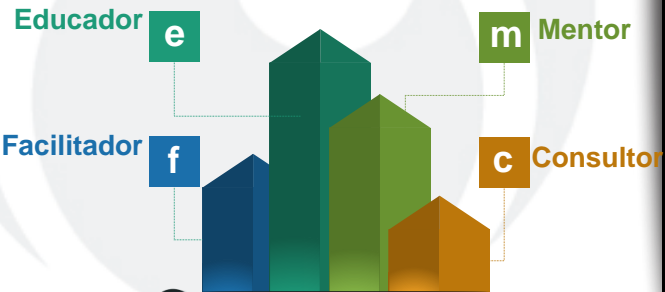
Líder como Mentor

A través del enfoque holístico permite a su mentee desarrollar **habilidades propias** a través de la observación de **habilidades existentes**

LOS ROLES DE UN LIDER

Consultor:

Está inmerso en el problema, comprometido en encontrar la solución





Líder como Consultor

La habilidad presente en los líderes de ayudar a **solucionar** en un momento específico a través de herramientas, procesos y metodologías.



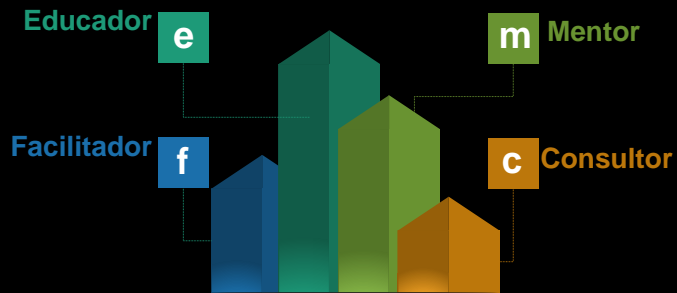
Líder como Consultor

Identifica conjuntamente con su colaborador **la raíz del problema** para enfrentarlo con la **solución más acorde con el entorno**



Líder como Consultor

El rol de consultor requiere una mayor **orientación al detalle**, con el propósito de ayudar al colaborador a encontrar el diagnóstico correcto, que detone en la solución correcta.



Educador	Facilitador	Mentor	Consultor
Se preocupa por mostrar qué caminos se pueden tomar, destacando ventajas y riesgos de cada opción	Se preocupa por ayudar a otros a encontrar por si solos el camino correcto	Lograr que las personas actúen en conciencia a través de conocer de la experiencia del mentor	Proporciona las herramientas y profundiza para encontrar que está bien, o qué está mal y participa en la solución

Las Diferencias

Los diferentes roles que puede asumir un líder están en función de la **situación**, las **diferentes personalidades** y la **realidad del contexto** empresarial de y de mercado



https://www.ted.com/talks/benjamin_zander_on_music_and_passion



VIDEO - FORO

El poder de la música

Obteniendo lo mejor del equipo

Sensibilización

Liderazgo

Diario El País, junio de 2017



STAR CONSULTING
headhunting & business coach

