

Liderazgo transformador



Por:
Ing.Melody Durand Silva

Objetivos

- 1. Introducción**
- 2. Contexto**
- 3. Filtro personales**

Agenda

- 1. Introducción**
- 2. Emociones y contexto**
- 3. Manejo de emociones**
- 4. Filtro personales**

1

INTRODUCCIÓN

Confianza



¿CÓMO SE SINTIERON?

¿HUBIERON EMOCIONES?

2

EMOCIONES

**¿SON IMPORTANTES
PARA UN LIDER ?**

¿QUÉ SUCEDE CUANDO?

- INTERFERENCIA CON LAS COMUNIDADES
- ATRASOS POR FACTORES CLIMATICOS
- QUE APRUEBEN LOS ADICIONALES
- QUE APRUEBEN LA APLIACIÓN DE PLAZOS
- TENEMOS RETRASO EN LAS ACTIVIDADES
- COMPRAS NO ENTREGA EL MATERIAL A TIEMPO

Existen múltiples estudios que correlacionan la satisfacción en el trabajo con la productividad del colaborador, y ésta con las utilidades finales.

**Se conoce que
aproximadamente el
80% del clima laboral
depende de la
personalidad y estilo
de liderazgo del jefe.**

Habilidades para gestionar proyectos complejos



Fuente: 2013 Pulse of the Profession TM
In-Depth Report: Navigating Through Complexity

GALLUP

- Estudia hace 30 años el **compromiso** de los empleados en las organizaciones.
- En este tiempo **ha trabajado** con cerca de **17 millones de empleados en todo el mundo**
- De esos estudios se derivan algunas evidencias interesantes: **“Los empleados no abandonan las empresas, abandonan a sus managers y supervisores”**.



En Latinoamérica:

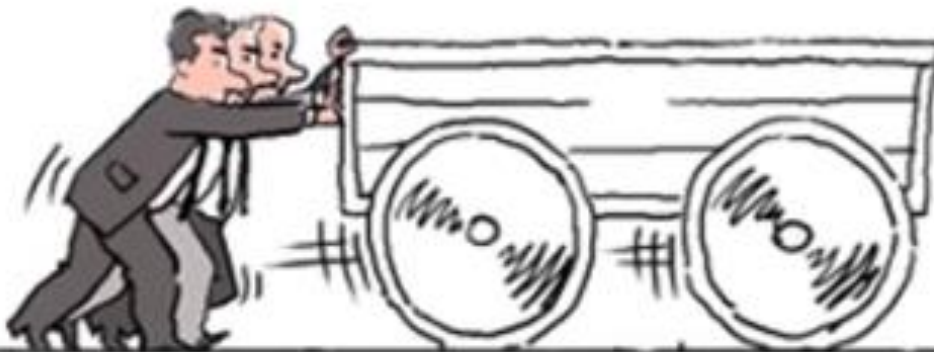
El **24%** de los empleados esta
motivado

El **60%** esta pasivamente
desmotivados

El **16%** esta activamente
desmotivado

Fuente: Gallup 2015

24%



Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=pwY7MqZyqOc&t=49s>



Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=pwY7MqZyqOc&t=49s>



Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=pwY7MqZyqOc&t=49s>

“Vivimos más en la empresa que en la casa, entonces los trabajadores tienen que sentirse contentos”, dice la gerente general de BancoEstado Microempresas, Soledad Ovando, quien con un grupo de funcionarios hace 17 años crearon esta filial de la entidad estatal donde el foco del negocio y las operaciones apunta a las personas, al buen clima laboral.

Su intuición de esos años, que ahora es avalada por distintas investigaciones, los llevó a posicionarse como líderes en la industria del financiamiento a la microempresa y gran parte de ese éxito, dicen, es por tener a trabajadores felices con su pega.

Distintas iniciativas de recursos humanos se desarrollan para conseguir ese objetivo en sus 1.200 trabajadores (ver recuadro). Fue tanta la preocupación por cuidar este concepto centrado en la gente, que el 2006 se creó la subgerencia de gestión de felicidad. Algo inédito en Chile, pero nada tan transgresor como la decisión que se tomó el 2012, de llamar directamente a la gerencia de personas como gerencia de felicidad.

“Estamos convencidos de que en el trabajo se puede ser feliz”, dice Rodrigo Rojas, gerente de felicidad, un título que se tiende a confundir con que el hombre sea rápido para la talla o el más payaso de la administración. “Sí, el cargo

Gerente de felicidad: “La gente no renuncia a las empresas, renuncia a los malos jefes”

causa extrañeza, en algunos risa, pero soy una persona normal, con días más buenos que malos, pero siempre pensando en que la gente ande bien. Mi función es escucharlos a todos y ser proactivo en disolver cualquier problema. Mucha gente del banco tiene mi celular y me pueden llamar a cualquier hora del día. Me dedico el 80% del día a conversar”, dice.

¿Qué hace más felices a los trabajadores dentro de la empresa?

“Son muchas variables. Una importante es encontrarle sentido al trabajo que tenemos. El rol de la jefatura es vital, tener jefes alineados con el concepto de que las personas son el centro. Los jefes deben entender que la vida te ha llevado a

tener un cargo de responsabilidad y, por lo tanto, hay un deber ético con las personas que te acompañan. No sacamos nada con tener trabajadores que les guste el trabajo y a los que el jefe les haga la vida imposible.

¿Y ocurre eso?

“Hay investigaciones que dicen

que la gente no renuncia a las empresas, renuncia a los malos jefes. Nosotros tenemos un plan de entrenamiento exigente para hacer entender a los jefes que liderar es una cuestión de cariños, que se fije que es persona igual que el resto de la gente y que sólo tiene una responsabilidad distinta.

En la filial de la institución estatal aspiran a que el centro del negocio sea el capital humano. En eso trabajan hace 17 años.

Valoran beneficios que no pueden obtener en otra parte
“La rotación es de sólo 2%”

Rodrigo Rojas, gerente de felicidad de BancoEstado Microempresas, dice que se le van muy pocos ejecutivos o trabajadores, pese a que se les pagan sueldos promedio de la banca de la microempresa. “La rotación es sólo de 2%”, comenta. Tienen un serie de iniciativas fuera de lo común que los hacen pensar más de una vez en querir del banco: “Por ejemplo, si el trabajador tiene un hijo enfermo, al que le tiene que dedicar el cuidado una buena parte del tiempo, el compañero tiene derecho a solicitar el tiempo libre con goce de sueldo. Ese es un estímulo que se valora mucho”, dice Soledad Ovando, gerente general de la filial de BancoEstado.

**“Lo que cuestan los
malos jefes”**

En 1995
(Grijalbo)

3

**DESARROLLO DE
LIDERAZGO**

Desarrollo del Liderazgo

El líder es una persona que tiene influencia sobre las otras personas, y que esa influencia proviene de sus habilidades interpersonales:

comunicación efectiva, empatía, negociación, motivación



Fuente: "The 21 Irrefutable laws of Leadership", John C. Maxwell

**EL LIDERAZGO
INICIA POR
MI**

¿CÓMO EMPEZAR?

INTEGRIDAD

**LO QUE
SIENTES**

**LO QUE
HACES**

EN TI

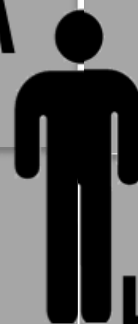
**AUTO
CONCIENCIA**


**AUTO
CONTROL**

**EN LOS
DEMÁS**

EMPATÍA

**HABILIDADES
SOCIALES**





**La VIDA es un
10% de lo que OCURRE y
90% como REACCIONO a ello**

John C. Maxwell



¡Muchas Gracias!

Nombre: Melody Durand Silva

Email: melody.durand.silva@gmail.com

Teléfono: (+51) 991-610-070



skype: melodydurandsilva



www.linkedin.com/in/melodydurandsilva