



RENDIMIENTO & RESULTADOS



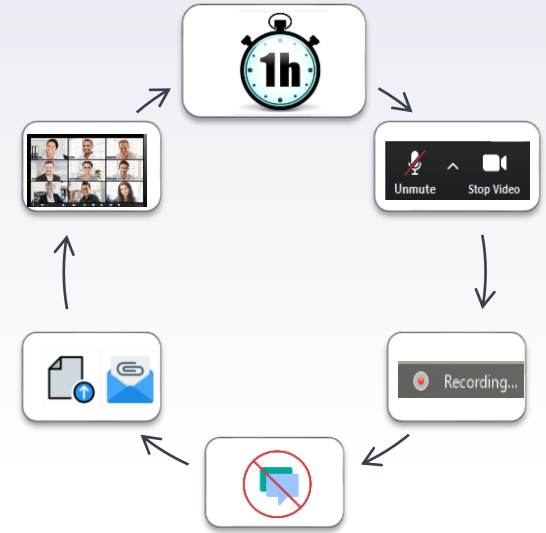
WEBINAR / TALLER EXCLUSIVO para LÍDERES

Expone: Magalí Da Silva

Coordinación General: Departamento de Desarrollo Organizacional de PGE

AGENDA

- ¿Por qué la gente hace lo que hace?
 - 3 Pilares de Gestión
 - Personalidad, Confianza y Acuerdos explícitos
- Rendimiento como proceso CUSTOMIZADO
- Dificultades adicionales Mayo'20
- Preguntas & Intercambio Opiniones





Si no los veo trabajar, ¿cómo puedo asegurar el logro de los resultados?

CONTROL vs. CONFIANZA

(Encuesta Anónima)



Mi equipo **basa** su **forma** de **trabajar** en:



PROCEDIMIENTOS
ESCRITOS



OBJETIVOS
CUANTIFICABLES



INTERCAMBIO &
PROPUESTAS



NECESIDAD
DEL CLIENTE



PREMIOS &
INCENTIVOS

¿Cuál de estos indicadores guía el **RENDIMIENTO ESPERADO** en tu equipo?



► Superpoder?

► Telepatía



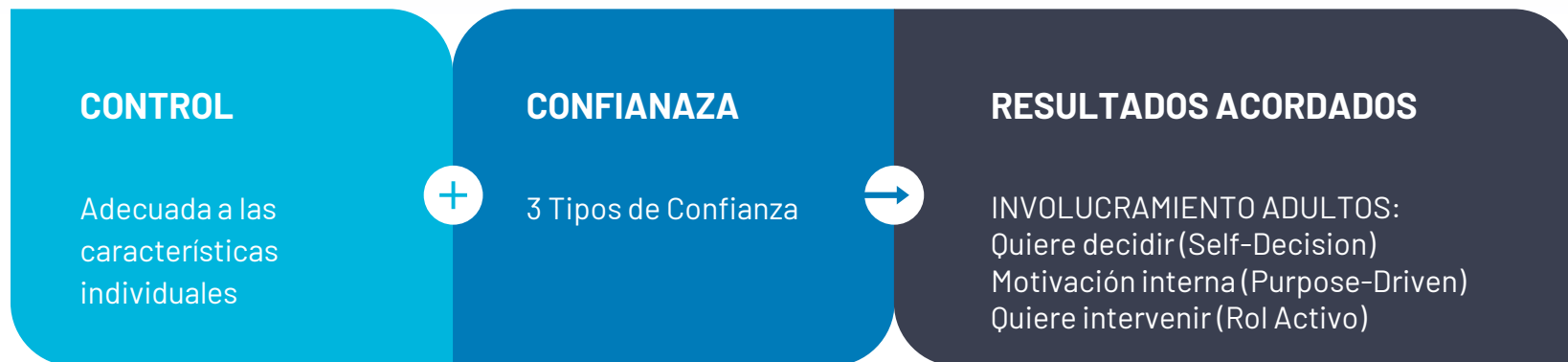
► Ver el Futuro



► Magia



3 Pilares de Gestión Sólidos



1

Rendimiento & Personalidad

¿Por qué la gente hace lo que hace?



Lógicas de Trabajo & Control



Trabaja porque lo veo
(PANÓPTICO)



Trabaja por orgullo propio
(AUTONOMÍA)



Trabaja junto a otros
(SINERGIA)



Lógicas de Trabajo & Control

¿A quien tengo en cada una?

2

Confianza

No todo es Confianza Ciega



3 Tipos de Confianza



por Disuasión

- Miedo a las REPRESALIAS si se viola la Confianza otorgada
- Frágil

Confianza
TRANSACCIONAL



por Conocimiento

- Comportamiento PREVISIBLE
- Tiempo y resultados anteriores

Confianza **OBJETIVA**
/ basada en
ANTECEDENTES



por Identificación

- Conexión EMOCIONAL entre las partes
- Valores compartidos / Identificación con el otro

Confianza **CIEGA**

3 Tipos de Confianza

¿Cómo confío en cada
uno de mis
colaboradores?





CONFIANZA EN EQUIPOS REMOTOS

Se Fortalece cuando	Se Deteriora si
Mantengo acuerdos	Omito o altero plazos
Comparto información	Retengo información / oculto errores
Reconozco/Habilito a los demás	Micromanaging
Ayudo a otros	Me mantengo distante
Coopero	Compito
Escucho	Ignoro comunicaciones
Involucrándome	Manteniéndome al margen
Creo un espacio seguro para actuar	Actúo de forma soberbia / superior

Para crear un espacio seguro:

Psychological safety is a belief that one will not be punished or humiliated for speaking up with ideas, questions, concerns, or mistakes.

IT'S ESSENTIAL TO TEAMING.

Amy
Edmondson
MS



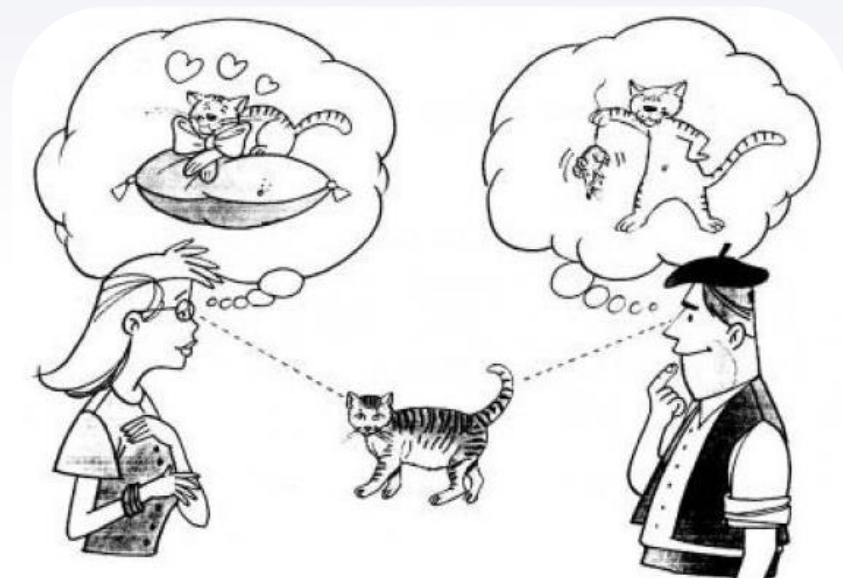
Author of
Teaming

- ▶ Aclara las **intenciones** *"les envío este mail para que todos tengamos las fechas a la vista"*
- ▶ Comunica más que lo **obvio** *"si alguien precisa revisar estos plazos, me lo dice y lo trabajamos juntos"*
- ▶ Incentiva el **debate y contrapunto** de ideas *"quien puede aportar un punto de vista diferente?"*
- ▶ Proactivamente **invita** a aportar *"me gustaría escuchar tu punto de vista"*
- ▶ **Sustituye** censura por curiosidad *"Explica con más detalle, cómo sería?"*
- ▶ **Crea** conexiones interactivas *"ustedes dos pueden crear una forma para...y luego nos cuentan"*
- ▶ **Reconoce** tus propias limitaciones *"para mi está siendo desafiante adaptarme a la incertidumbre"*

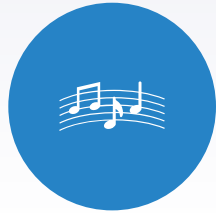
3

Resultados Acordados

Explicitar lo obvio



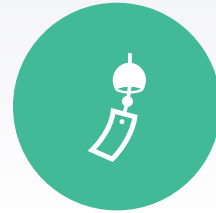
Mi equipo necesita CONSTRUIR más ACUERDOS EXPLÍCITOS sobre:



Ritmo de
TRABAJO



Resultados
CUANTIFICABLES



Información
NECESARIA



FECHAS
IMPORTANTES

Identificar **UNO** que es absolutamente prioritario en esta coyuntura, para mí equipo

El logro de **RESULTADOS PROYECTADOS** se basa en la solidez de estos acuerdos

Nuestro Working-Chart para Equipos Remotos

Objetivo:

Definir las pautas y el comportamiento que se espera de las personas que trabajan a distancia.

1. Reflexionar sobre la **experiencia personal de trabajo remoto** (5 - 10 min), luego comparten en pares.

- ¿Qué ha permitido un trabajo remoto efectivo?
- ¿Qué ha impedido la efectividad?

2. Presentar **sus propios principios esenciales** para Trabajo Remoto

- Cada uno: 5 - 10 principios
- Máximo 5 palabras cada uno
- Se comparten entre todos.

3. Crear un Mapa de Calor

(cada uno pone 1 punto sobre el principio que le gusta, pero pone 3 sobre el que le encanta).

Generalmente está claro qué principios deben usarse y cuáles deben eliminarse.

- Dedique algún tiempo a discutir los resultados del mapa de calor.
- Esos son los principios que usará para crear el Working-Chart de su equipo.

4. Asigne **una persona para redactarlo**.

- Documento colaborativo
- Establezca un plazo estricto
- Implementarlo en equipo

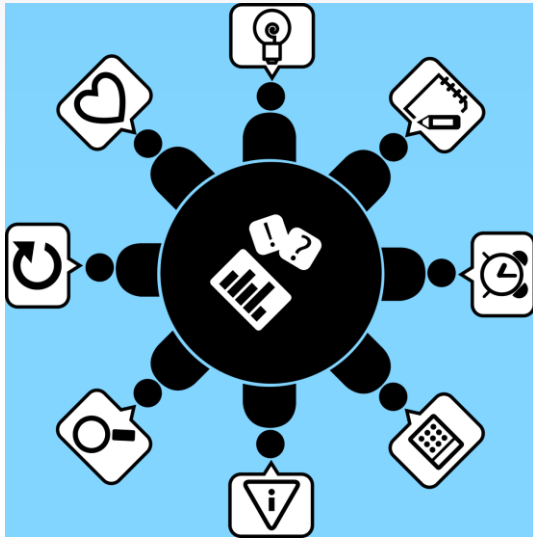
5. **Monitorear aplicación** (5 min. finales para comentar si lo aplican y cómo funciona)

- Al mes, **hacer una revisión** de ajuste del Chart
- Debería **evolucionar**



“RENDIMIENTO es
un proceso que
requiere
CUSTOMIZACIÓN”

► Rendimiento implica:



- **Personas:** individual y colectivo
- **Situaciones:** interacciones y comunicación
- **Recursos & Capacidades:** información, conocimiento, tecnología, mobiliario, procesos
- **Entorno:** ámbito de trabajo, emociones y tensión
- **Expectativas:** qué se considera aceptable y feedback iterativo

Personas

Entorno

Actitud

Conocimiento

Situaciones

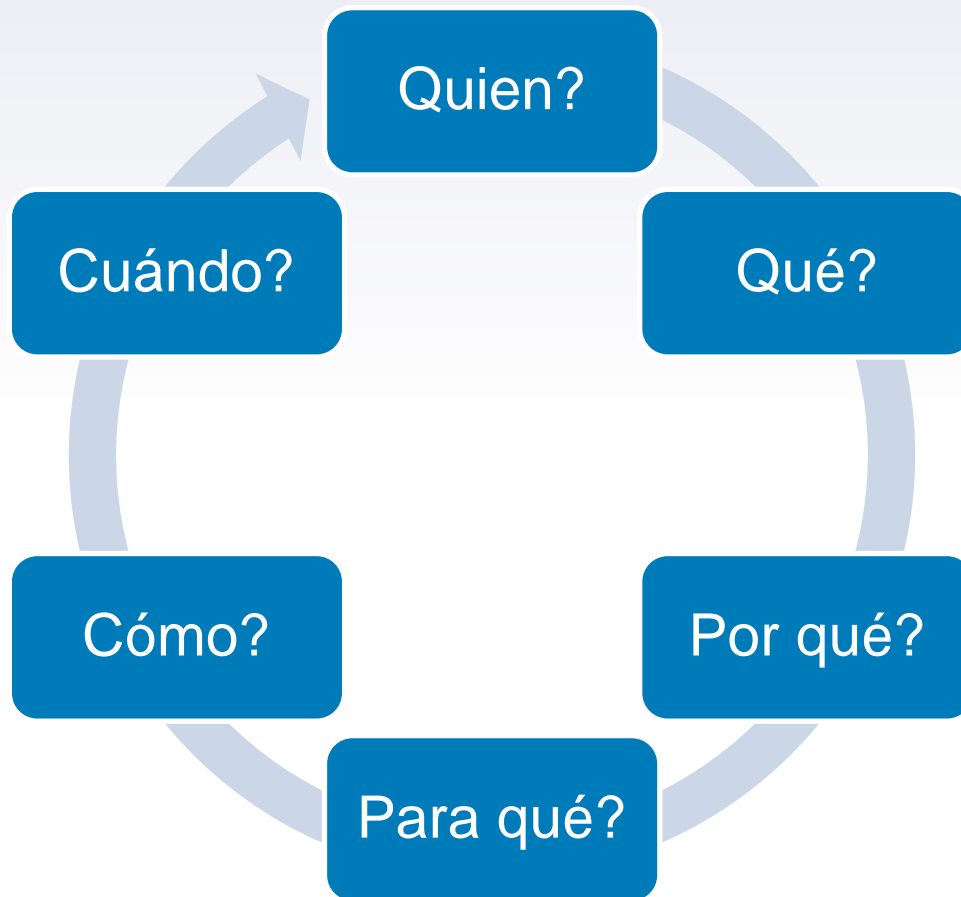
Recursos

Tecnología

6 Q & A

6 Preguntas y Respuestas esenciales
para llegar a los Resultados





ESENCIAL: ser **explícitos** y estar de acuerdo

No alcanza con saber MI respuesta, precisamos **CONSENSO**

QUIEN?	QUE?	POR QUÉ?	PARA QUÉ?	CÓMO?	CUANDO?

Dificultades adicionales

¿Qué dificultad extra impone Mayo 2020?



Neutralizar los Desafíos Actuales

TRABAJAR DESDE CASA

- ▶ Concentración difusa
- ▶ Falta de Foco
- ▶ Distractores personales

- Técnica Pomodoro
- Premios / Challenges entre pares

INCERTIDUMBRE / CONTEXTO

- ▶ Ansiedad
- ▶ Stress
- ▶ Montaña rusa emocional

- Hablarlo / Abordarlo
- Ofrecer un espacio individual

LIDERAZGO REMOTO

- ▶ Comunicación mediada por tecnología
- ▶ Reportes de trabajo asincrónico
- ▶ Adecuación Tecnológica (servidor)

- Acuerdos Explícitos
- Procesos claros
- Preguntar x problemas

Milla Extra



- ▶ [Stormboard](#) / lluvia de ideas colectiva – Gratis para equipos hasta 5 personas (inglés)
- ▶ [Todoist](#) / administrador de tareas – Gratis hasta 80 proyectos, con 5 personas x proyecto
- ▶ [Pinitto](#) / pizarra de corcho virtual – Gratis
- ▶ [Miro](#) / pizarra colaborativa – Gratis 3 tableros activos simultáneamente



Rendimiento & Resultados:

- ▶ **Cada uno** tiene una actitud diferente frente al **trabajo & control**
- ▶ No todo es **Confianza Ciega**
- ▶ **Rendimiento** como proceso
- ▶ **Resultados** Explícitos y Acordados (¿para qué quiero un gato en casa?)
- ▶ **Neutralizar** los desafíos actuales

COVID'19: cambió el CÓMO:
Tecnología al servicio de la Gestión

Gracias!

Abrimos a un espacio de
Preguntas & Intercambio de
Opiniones y Reflexiones

