

Webinar

“Estilos de liderazgo para un entorno laboral saludable”

19 de Octubre 2022



Programa

1. Definición de liderazgo
2. Los principales obstáculos para su gestión
3. Apoyos para una gestión de liderazgo exitosa
4. Estilos de liderazgo en las organizaciones
5. ¿Cómo fomentar un entorno laboral saludable tomando en cuenta los Factores de Riesgo Psicossociales?



1. Liderazgo



“

El liderazgo es el proceso de influir sobre otras personas para conseguir su comprensión y consenso acerca de las acciones necesarias en una situación dada, y el proceso de facilitar los esfuerzos individuales y colectivos, para conseguir objetivos comunes

”



2. Principales obstáculos para su gestión

Principales obstáculos para la gestión del liderazgo:



Déficit de inspiración y motivación

Motivar, manteniendo el optimismo. Inspirar a su equipo siendo capaz de empatizar y conectarse



Poca integración en el equipo

Colaboración, creación de visión, misión. Objetivos, estrategias. Desarrollo de la confianza y vulnerabilidad



Ignorar cuándo ni cómo delegar

Inventario de tareas por realizar seleccionando lo que se puede delegar. Analizar responsabilidades, podrían impulsar sus carreras o ser experiencias de aprendizaje.



Poco desarrollo y formación de los miembros del equipo

Cuando se delega, es vital capacitar y desarrollar las competencias y habilidades necesarias. La paciencia rendirá frutos



Cultura laboral por desarrollar

La cultura debe ser dinámica y centrada en el crecimiento por lo que hay que predicar con el ejemplo. Buenos hábitos y actitud.

Principales obstáculos para la gestión del liderazgo:



No utilizar los estilos de liderazgo en el momento oportuno

Se recomienda utilizar los diferentes estilos acordes al momento y al colaborador.



No desarrollar la capacidad de interrelación humana

Interactuar con los demás de forma adecuada, con espíritu de colaboración, manejando el conflicto constructivamente y fomentando el trabajo hacia un objetivo común.



Ignorar hacer preguntas para generar compromiso

El desarrollo del estilo coaching de liderazgo ayuda a formar colaboradores más comprometidos y responsables



Poca gestión de las emociones y de empatía

El desarrollo de la inteligencia emocional es esencial, para relacionarnos y comunicarnos de una manera más productiva.



Poco uso de lenguaje preciso, claro y de influencia

El líder debe ser preciso, claro y objetivo en su lenguaje, de esta forma logrará las respuestas deseadas por su comunicación.
"Lenguaje persuasivo"



Poca atención a escuchar

Tal vez la más importante de las habilidades del líder es la de escucha activa



3. Apoyos para una gestión de liderazgo exitosa

Apoyos para una gestión de liderazgo exitosa:

Diagnóstico de las necesidades de competencias transversales para el liderazgo directivo y gerencial a través de Central Test.

Desarrollo de las competencias transversales para el liderazgo a través de capacitación, coaching/mentoring ejecutivo, de grupos y de equipos.

Utilizar el modelo de John Grinder y Richard Bandler para el cómo desarrollar las competencias y habilidades.

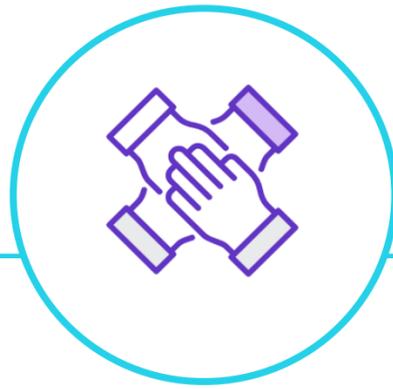
Definición de los objetivos y elaboración de los planes de acción para lograrlos.

Seguimiento y evaluación a través de OKR's o KPI's en el desempeño y su impacto en los resultados del negocio, el logro de objetivos y en el clima laboral.

Dar retroalimentación para reconocimiento y mejora de resultados.

4. Estilos de Liderazgo

Estilos de Liderazgo:

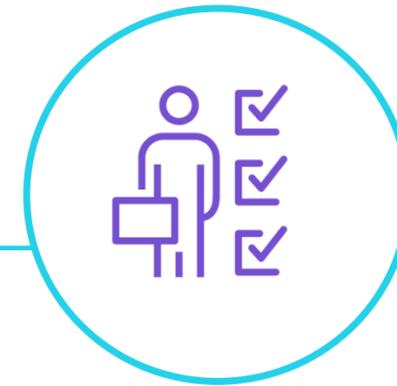


Motivadores

Dinámicos, se interesan activamente por el bienestar del personal, por lo que se esfuerzan en entender lo que les motiva. Suelen contar con la apreciación de los demás, dedican tiempo a implicar a otros en la toma de decisiones y aportan comentarios constructivos que permiten a las personas desarrollar su potencial. Para este tipo de líderes el desarrollo del equipo es necesario para la productividad.

Los Motivadores ponen su atención en:

- Asesoramiento y cohesión de los grupos de trabajo
- Planificación de incentivos y promociones
- Desarrollar a las personas para aumentar la productividad



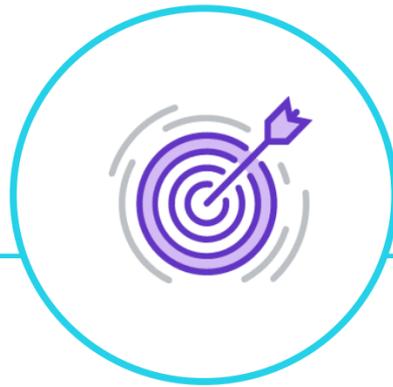
Administradores

Organizados, analizan lo que sucede con cuidado para tomar decisiones y poner en marcha planes de acción eficientes. Prefieren trabajar con datos, les gusta tener planes bien definidos y están más a gusto en los ambientes estructurados. Tienen a supervisar con cuidado, con atención al detalle y sin perder de vista el crecimiento de la organización.

Los Administradores ponen su atención en:

- Planificación en implementación
- Decisiones pragmáticas
- Supervisión

Estilos de Liderazgo:



Gestores de proyectos

Su motivación principal es la de logro. Les gusta coordinar proyectos innovadores que aumenten la productividad. Aunque asumen su responsabilidad para un proyecto, también saben como delegar en función de las capacidades del personal. Supervisan el progreso de cada persona para garantizar que se cumplan los objetivos.

Los Gestores de proyecto ponen su atención en:

- Implementar las ideas
- Definir prioridades
- Delegación de tareas



Protectores

Les gusta asumir la responsabilidad, tomar decisiones y dar instrucciones, aunque prefieren conocer las opiniones del equipo previamente. Su estilo de liderazgo es directivo pero protector, lo que hace que el personal a su cargo se sienta seguro. Guiar y liderar es lo más importante. A cambio, suelen esperar la lealtad y el respeto de los demás.

Los Protectores ponen su atención en:

- La toma de decisiones
- La protección del personal
- El respeto y la autoridad

Estilos de Liderazgo:



Emprendedores

Llenos de energía, promueven la implementación de ideas innovadoras en beneficio de la empresa. Tienen alta confianza en sí mismos y alto estándares de rendimiento, exigentes con su trabajo y el de los demás. Son capaces de motivar al personal para seguir sus instrucciones. Son diplomáticos y saben explicar lo que quieren, más que imponer su criterio, teniendo el tacto necesario para que se acepten sus propuestas.

Los Emprendedores ponen su atención en:

- Gestión general del negocio
- Coordinar diferentes proyectos y funciones
- Hacer que la empresa crezca



Estrategas

Son visionarios y les gusta redefinir los métodos y la forma de trabajar, por lo que dedican tiempo a reflexionar, contemplar diferentes perspectivas y desarrollar formas nuevas de hacer las cosas. Tienen más interés en la conceptualización de los proyectos que en su seguimiento una vez están en marcha. Consideran que para impulsar el crecimiento se necesita innovar y ser creativo.

Los Estrategas ponen su atención en:

- Desarrollar estrategias
- Planificar la ampliación del negocio
- La gestión del cambio

Estilos de Liderazgo:



Líder

Con la atención en los objetivos más importantes de la empresa. Les gusta definir las reglas a seguir. Tienen una alta confianza en sí mismos y asumen la responsabilidad, por lo que se hacen cargo de los proyectos importantes, además saben como manejar las situaciones difíciles fácilmente. Su principal interés es la productividad, por lo que suelen imponer sus decisiones para ser más eficientes.

Los Líderes ponen su atención en:

- Gestión de las crisis
- Proyectos y funciones importantes

5. ¿Cómo fomentar un entorno laboral saludable?

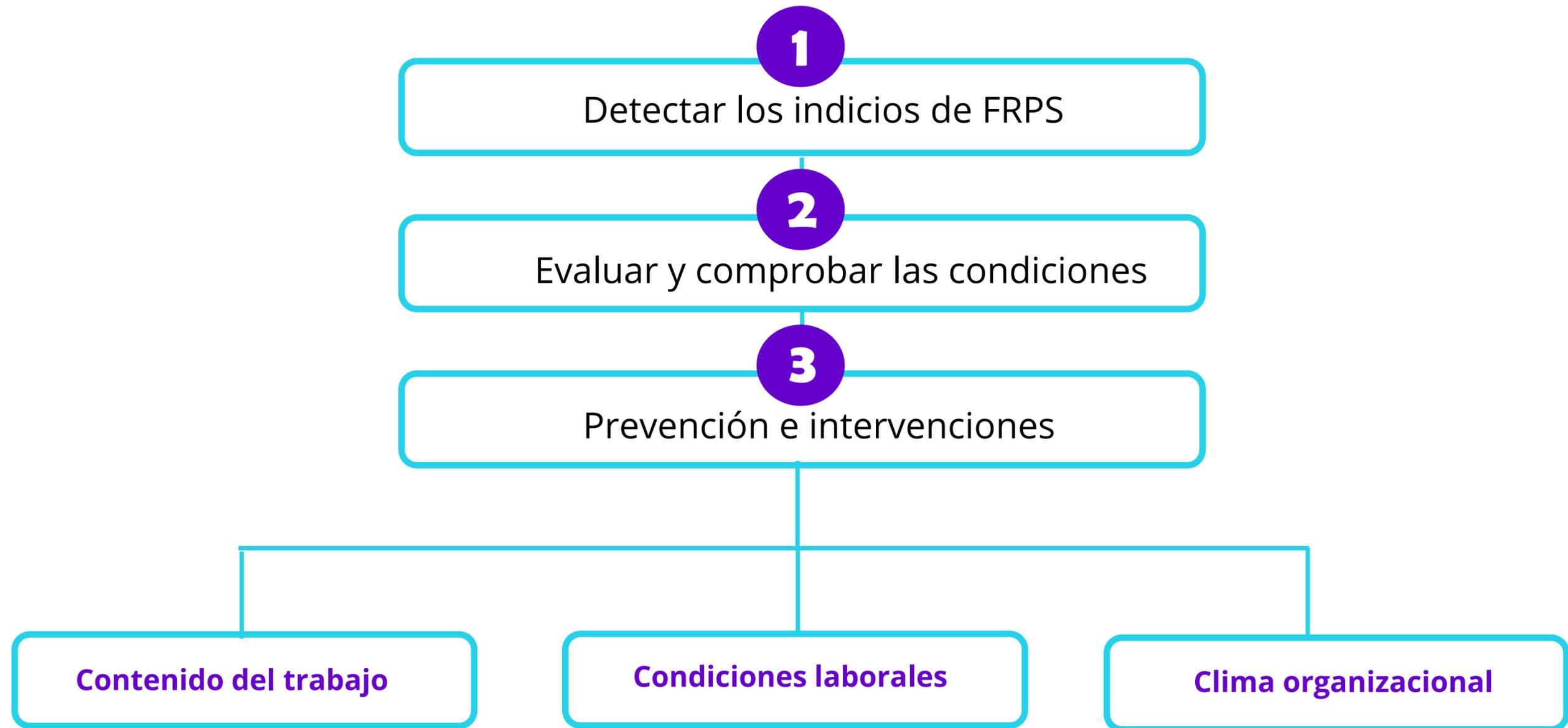
¿Qué son los Factores de Riesgos Psicosociales?

“Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos”

(Fuente: OIT)

- Estilo de liderazgo
- Procesos de comunicación
- Contenido de trabajo
- Exigencias vs Capacidades
- Inestabilidad laboral
- Autonomía en el trabajo
- Capacidad de decisión
- Carga y ritmo de trabajo
- Presión en el trabajo
- Pausas y descansos en el trabajo
- Jornada, turnos y horarios
- Relaciones interpersonales
- Formación y promoción
- Apoyo percibido

¿Cómo fomentar un entorno laboral saludable?



Prevención e intervenciones

Contenido del trabajo

- Equilibrar la carga de trabajo y las tareas de los puestos
- Priorizar la ergonomía y la seguridad e higiene en el trabajo

Condiciones laborales

- Flexibilizar horarios/jornadas facilitar la conciliación familiar
- Contratos estables y remuneración adecuada a la situación económica

Clima organizacional

- Fomentar la participación, respeto entre el personal y directivos
- Implementar políticas de transparencia
- Fomentar el reconocimiento de méritos

Prácticas de un líder que mejoran el bienestar

Medidas generales

- Animar a tener un estilo de vida saludable
- Respeto de los tiempos de descanso
- Meditación, yoga, respiración
- Eventos de desarrollo del compañerismo



Cultura del Feedback

- Hacer seguimientos de forma regular
- Aplicar evaluaciones 360° Feedback
- Sondear si el personal necesita más claridad sobre sus funciones
- Implementar medidas en función del feedback

Mantener la motivación del personal

- Evaluaciones transparentes y previsibles
- Reconocimiento de logros
- Compartir los valores y visión de la empresa
- Promover un entorno de trabajo seguro
- Favorecer las relaciones entre el personal

Formación continua del personal

- Capacitación continua y entrenamiento
- Formación para el desarrollo las competencias necesarias en el desempeño del trabajo
- Formar a los trabajadores en riesgos laborales
- Demuestra del compromiso en su bienestar



CONTÁCTENOS



SÍGANOS



Tel: +52 55 6820 2121 (CDMX)
Tel: +52 81 8333 0030 (Monterrey)



hola@aprendizajetransformacional.com



www.centraltest.es

