

THE
FALL
CONFERENCE

BOB KELLEHER

EL PODER
DEL COMPROMISO

Las claves para liderar la participación activa,
maximizar la colaboración y potenciar
la productividad de su equipo y organización



MAIN TAKEAWAYS ABSTRACT

BOB KELLEHER

EL PODER DEL COMPROMISO



Un mapa de ruta de 10 pasos para el compromiso en estos tiempos.

Tome tiempo para conocer a sus colaboradores. Quienes ellos son es más importante que lo que ellos hacen.

Descubramos los 10 pasos para el compromiso:

1. Lo básico

El compromiso de los colaboradores **NO** es igual a satisfacción. El compromiso es desbloquear el potencial de los colaboradores para impulsar el alto desempeño.

El compromiso es una calle de dos vías: la organización ayuda a sus empleados a alcanzar su potencial y los empleados ayudan a la organización a ser exitosa. El compromiso atrapa el corazón y el cerebro de sus colaboradores.

El compromiso no es acerca de:

- Cosas
- Tener las mejores amenidades
- Evitar tomar decisiones difíciles
- Complacer a todas las personas todo el tiempo
- Un programa de Recursos Humanos

El compromiso es acerca de:

- Personas y relaciones
- Alineamiento mutuo
- Responsabilidad compartida — éxito organizacional + éxito individual
- Comunicación continua y transparente
- Oportunidades para los que se desempeñan bien
- Asumir responsabilidad
- Desarrollo del talento

El compromiso no es un programa, es una cultura.

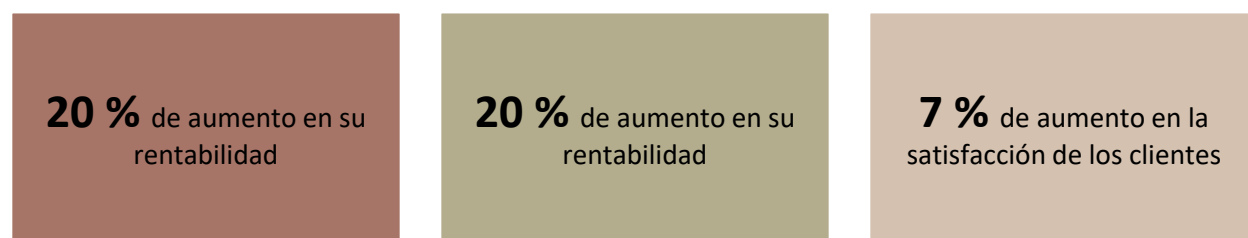
En el video *Who's sinking your boat* (¿Quién está tratando de hundir su bote?)

https://www.youtube.com/watch?v=whgvbv1gc48&ab_channel=bobkelleher

se destaca lo siguiente:



Las organizaciones con colaboradores altamente comprometidos logran:



2. El estado actual

- Hemos salido de la pandemia — más o menos
- El trabajo remoto llegó para quedarse —más o menos
- Diversidad - equidad - inclusión se ha convertido en algo más que un programa
- Problemas con las cadenas de suministro siguen impactando la calidad de vida
- Hay inquietud global por la guerra en Rusia y Ucrania
- Sigue habiendo escasez de talento lo que conlleva a requerimientos de compensación elevados
- En los Estados Unidos, los niveles de compromiso siguen bajando
- Globalmente, el compromiso sigue siendo menor que en los Estados Unidos, pero está mejorando.

Los líderes deben entender que los tiempos influyen en el compromiso y estos tiempos no son normales... El compromiso nunca ha sido más importante que en estos momentos.

3. Su estado actual

Lo que sea que usted está sintiendo (estrés, frustración, fatiga) es normal. Está bien sentir incertidumbre. Debe entender su propio nivel actual de compromiso y por qué está así. Recuerde cuidarse primero antes que a los demás.

4. Muestre liderazgo

Estos son tiempos en los que los líderes muestran empatía y construyen confianza, comunicando que su gente es importante para ellos.

Recuerde que el factor más importante para fomentar el compromiso es la confianza en los líderes.

Usted debe tener confianza, no solo ser confiable. No estamos confiando lo suficiente en nuestros gerentes o en nuestros equipos. —Stephen. M. R. Covey

Los equipos que confían en sus líderes están más comprometidos que los que no. Para construir confianza, los líderes deben mostrar empatía, pero recuerde que empatía sin resultados no es sostenible.

5. Lo que pasa en la casa impacta en el trabajo

La mayoría de las iniciativas de compromiso se centran alrededor de la experiencia de trabajo, no en la persona completa. Los gerentes deben entrenarse para entender la necesidad de comprometer al empleado completo. Sin embargo, deben reforzar el concepto de que los colaboradores son responsables por su propio compromiso.

6. Enfóquese en el *liderazgo* del cambio, no en la *gestión* del cambio cuando hay incertidumbre

Comunique más a menudo de lo que usted cree que es necesario. En estos tiempos de cambio, refuerce los principios del liderazgo del cambio.

7. El dilema híbrido: las necesidades de las organizaciones versus la libertad de los colaboradores

Los colaboradores híbridos requieren más atención de sus líderes. Por otro lado, los líderes necesitan ajustarse al comportamiento más independiente de sus colaboradores híbridos. Hay que coordinar los momentos de comunicación, especialmente reuniones virtuales uno-a-uno con estos colaboradores. También hay que tener en cuenta las necesidades de aquellos que no pueden trabajar de manera remota. Los gerentes necesitan entrenarse para este nuevo normal.

8. Cree un lugar de trabajo más diverso, equitativo e inclusivo

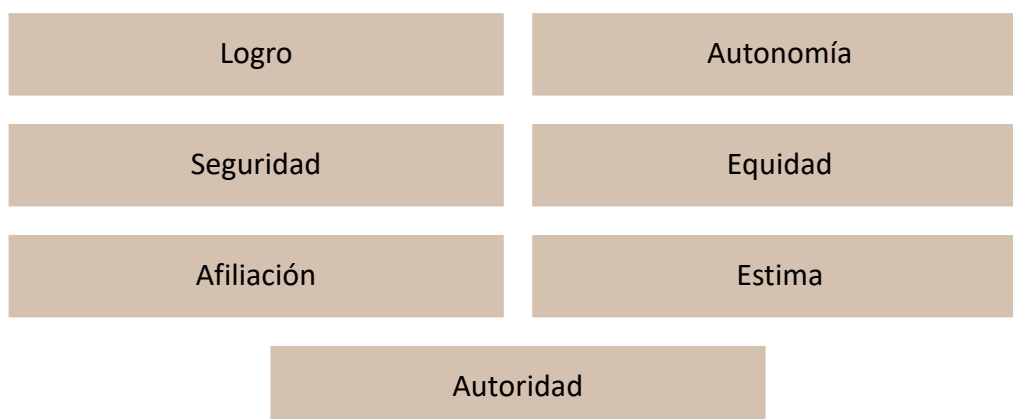
Expanda su definición de diversidad, equidad e inclusividad porque los colaboradores esperan que usted se enfoque en estas variables. Trate a las personas como individuos, pero no las trate de la misma manera. Trate a las personas como ellas quieren ser tratadas. Detecte y aprenda a evitar los sesgos inconscientes. Involucre a los millenials y generación Z de su organización.

9. Aumente el compromiso dentro de su propio trabajo

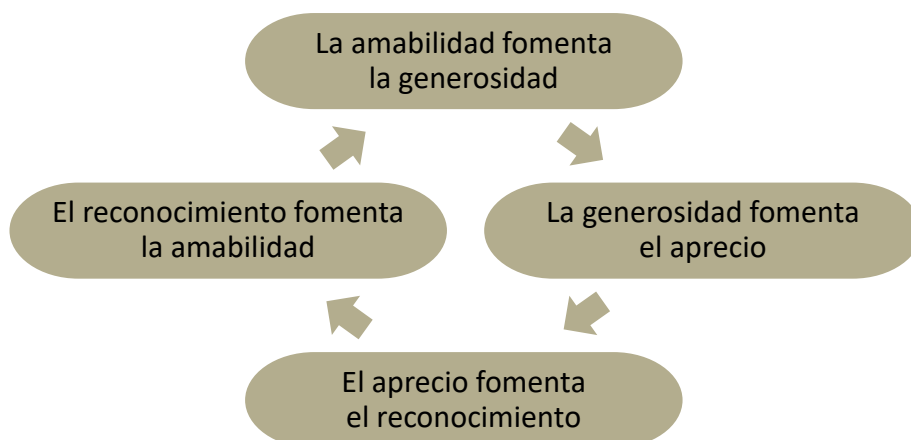
Los colaboradores comprometidos son como Paul McCartney: está “en la zona” porque aman lo que hacen (tienen la cantidad correcta de desafío) y son muy buenos en lo que hacen (tienen la cantidad correcta de habilidades). Recuerde la gráfica de desafíos y habilidades, y haga conciencia de si usted está ansioso, en la zona o aburrido. Pequeños ajustes en nuestro trabajo pueden aumentar exponencialmente el compromiso.

10. Aprecie y reconozca ahora más que nunca

El reconocimiento y el aprecio se necesitan más que nunca. Haga reconocimientos a su gente con frecuencia. El trato justo impulsa a las personas. Conozca los impulsores de la motivación intrínsecos de usted y de las personas en su equipo:



Y practique la amabilidad. Recuerde el círculo virtuoso:



15 & 16
NOV 2023

David H. Koch Theater
at Lincoln Center NYC

World
Business
Forum | NYC

PROPÓSITO

Navegando Aguas Inexploradas

SPEAKERS



MANAGEMENT

Jim Collins



TALENTO

Simon Sinek



ALTO DESEMPEÑO

Allyson Felix



BUSINESS
TRANSFORMATION

Ginni Rometty



FUTURO DIGITAL

Peter Diamandis



LIDERAZGO

Carla Harris



SELF-MANAGEMENT

Marshall Goldsmith



SELF CUSTOMER
EXPERIENCE STRATEGY

Will Guidara

Representante para República Dominicana:

OFERTAS ESPECIALES Y MÁS INFORMACIÓN:

Presentado por:



(809) 542-0126 • ingrid.klavemann@intras.com.do

WOBI

VIRTUAL EVENT

BEST OF THE BEST

LIDERAZGO POSITIVO

SPEAKERS

DÍA 1



KICKOFF SESSION

MARYAM VARELA

El líder que sinergiza: Cómo potenciar la confianza, la colaboración y el respeto en los equipos y las organizaciones.



Valoración
del speaker:
4.8/5

DÍA 2



MORNING SESSION

MARITA ABRAHAM

Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: Cómo habilitar, energizar y comprometer a las personas en el actual escenario.



Valoración
del speaker:
4.9/5



MID-MORNING SESSION

JOSÉ AGUILAR

El Neoliderazgo: Paradigmas y competencias claves de liderazgo para un nuevo contexto.



Valoración
del speaker:
4.8/5



CLOSING SESSION

FRANCISCO JAVIER GALÁN

Movilizando el talento: Cómo lograr resultados extraordinarios y sostenibles a través de las personas.



Valoración
del speaker:
4.8/5

INFORMACIONES GENERALES

Fecha: 14 y 15 de noviembre, 2023

Horario: 9:00 a.m. a 12:15 p.m.

Plataforma: Zoom

Inversión: US\$ 395.00

¡INSCRÍBASE HOY!

(809) 542-0126 • info@intras.com.do • www.intras.com.do





- › Proyectos de acompañamiento transformacionales
- › Servicios de capacitación
- › Gestión de proyectos organizacionales
- › Servicios especiales
- › Digital Learning



Tel. (809) 542-0126 • informacion@intras.com.do



¿Necesita ampliar sus
conocimientos profesionales
fuera del país?

Knowledge Brokers[®] by INTRAS

Unidad de negocios de INTRAS que gestiona los programas y eventos con las más prestigiosas instituciones formativas, escuelas de negocios, firmas y empresas de capacitación a nivel global.

- Amplio catálogo de programas y de formatos a su disposición
- Seleccionamos y depuramos los mejores programas internacionales
- Asesoría y acompañamiento personalizado en el proceso de toma de decisión de las soluciones que más se adecúen a sus necesidades
- Garantía de calidad y efectividad de los programas



Tel.: (809) 542-0126 • e-mail: informacion@intras.com.do



E-BOOK: LA CAJA DE **HERRAMIENTAS** PARA EL NUEVO CONTEXTO

Puede descargarlo gratis en:

www.intras.com.do



PROGRAMA INTERNACIONAL DE ACREDITACIÓN DE MENTORES

Red de
Mentoring
de España

CERTIFICACIÓN EN **MENTORING**

OBJETIVOS CONCRETOS DE LA CERTIFICACIÓN

- Desarrollar las habilidades y competencias necesarias para llevar a cabo un proceso de *mentoring*.
- Entender y practicar a través de vivencias, experiencias y escenarios la labor de *mentoring* y el rol del mentor.
- Aprender y ensayar una metodología de *mentoring* probada que permitirá a los participantes el desarrollo de la misma en su entorno profesional.
- Conocer las mejores prácticas de gestión de programas de *mentoring* apoyadas en investigaciones realizadas en numerosos programas durante los últimos diez años y testimonios.
- Desarrollar una metodología con las herramientas necesarias para llevar a cabo la labor de mentor.



SPONSOR



COLLABORATING COMPANIES



GESTION

MEDIA ALLY

Listin Diario

