

1er Encuentro  
Virtual de Liderazgo

# THE Leadership SUMMIT

## HIGHLIGHTS DEL EVENTO



**Intras**<sup>®</sup>  
Integral Training Solutions

## KICKOFF SESSION:

### “SIEMPRE LO HICIMOS ASÍ”:

nuevos paradigmas y claves de liderazgo ante una realidad demandante

## LEO PICCIOLI



En estos tiempos de incertidumbre tenemos que despertarnos ya que muchos de los líderes piensan que estamos en el siglo 20 y ya estamos en el siglo 21. Nuestro enfoque debería ser ayudar a otros líderes a liderar mejor.

*“Sigo aprendiendo”* -Miguel Ángel: en un mundo donde nadie puede saber tanto como cree, hay que poner los pies sobre la tierra y lograr que el aprendizaje sea continuo.

### Las cinco tendencias en estos nuevos tiempos:

- **Felicidad:** los seres humanos buscamos siempre la felicidad, por encima de cualquier situación ya sea post COVID o no.
- **Ubicuidad:** la tecnología va a estar presente cada día más y más.
- **Exponencial:** la tecnología va creciendo en grandes escalas y nuestro cerebro no está preparado para ver cifras exponenciales ya sea el crecimiento del coronavirus o el desarrollo de la tecnología.
- **La responsabilidad:** respetamos más nuestros valores.
- **Automatización:** cualquier trabajo competitivo va a ser automatizado o realizado por una máquina.

### La tecnología siempre triunfa

El cambio siempre mejora a la mayoría, pero empeora a un grupo menor. Tenemos que mirar hacia dentro de la empresa protegiendo su transformación digital de la manera correcta, pero también tenemos que enfocarnos en qué emoción generamos en el cliente con lo que hacemos o vendemos.

### La tecnología nos permite ser más humanos

$C = V \times P \times I$  (Cambio= visión x proceso x insatisfacción)

La clave del cambio es saber a dónde queremos ir. Nunca vamos a cambiar si estamos cómodos, los líderes que logran hacer un cambio en las organizaciones son aquellos que muchas veces logran incomodar o modificar los procesos. La insatisfacción es enfocarnos en inculcar en los colaboradores la visión del cambio planteándoles qué se puede hacer y qué pasará si no se hace.

Una de las mejores formas de incentivar el camino al cambio es sacudir a las personas diciéndoles que pueden manejar el cambio a su favor y no ser víctima de él.

**Generar empatía es lo más importante para generar una relación cliente empresa.**

## El cambio en aumento de un 1%

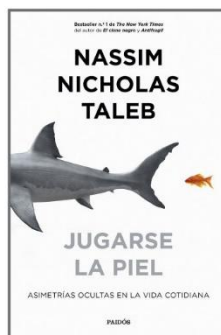
Si mañana los colaboradores de una empresa no trabajan, no pasa nada, pero si mañana trabajan es necesario hacer algo diferente, aunque sea muy pequeño: hablar con alguien que no hablamos, sonreír, aunque sea falsamente. Haciendo un cambio muy pequeño crecemos un 1% todos los días, si lo multiplicamos por los días productivos crecemos 1,111% al año. Todos los cambios enormes se construyeron poco a poco.

*"Todo corto plazo es un largo plazo al que llegamos tarde"* - Leo Piccioli.

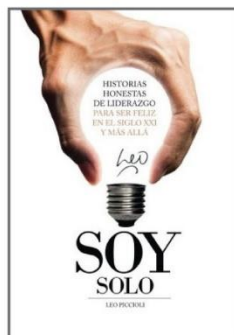
Toda la urgencia de hoy se debió tratar anteriormente. Hay que trabajar hoy pensando en el día de mañana.

**¡Si siempre lo hicimos así, es hora de cambiarlo!**

## LIBROS RECOMENDADOS POR LEO PICCIOLI



*Jugarse la piel*



*Soy solo*



*El año en que nos volvimos humanos*

*Soy solo, historias honestas de liderazgo para ser feliz en el siglo XXI y más allá*, Leo Piccioli, 2018.  
Disponible gratis en Spotify <https://open.spotify.com/show/4xlzW99gij0eQUeChOuzAM>

Link de spotify de Leo Piccioli: [https://open.spotify.com/show/1LZiHcxBmBNqwikZHic7VI?si=BG-zO9DxRamKv5lj5r6S\\_g](https://open.spotify.com/show/1LZiHcxBmBNqwikZHic7VI?si=BG-zO9DxRamKv5lj5r6S_g)

## MORNING SESSION:

### REDEFINIENDO EL LIDERAZGO:

potenciando la visión estratégica del líder en entornos turbulentos

### EUGENIO PALOMERO



#### El dilema del líder

- **Presente:** el pensamiento del líder es activar la venta para sacar la empresa del estancamiento en que se encuentra.
- **Futuro:** es pensar qué se hará en la empresa en el 2021 y cuáles son las actividades para realizar.

#### Constantemente luchamos contra:

- La incertidumbre
- La manera de hacer las cosas en el pasado
- El no entender el modelo de pensamiento del cliente

#### Modelo de pensamiento triple "A"

- 1- **Ambición:** el deseo de hacer (voluntad).
- 2- **Atreverse:** energía y determinación (osadía).
- 3- **Audacia:** capacidad de emprender las acciones, eliminando las dificultades y los riesgos.

#### El camino del líder

Recalculando... para llegar a un destino (meta)

- **Auditarse a sí mismo:** conocer su interior
- **Valorar a su equipo:** provocar un crecimiento equilibrado entre la empresa y las personas
- **Vigilar la caja:** tener en cuenta el poder de los números
- **Innovar:** exigir a los equipos nuevas ideas para mejorar la cuenta de resultados
- **Controlar el poder profundo:** alinear la cadena de valor
- **Cambiar el coche blindado por un "chaleco antibalas":** hay que salir al campo y pisar el terreno
- **Ser riguroso con la estrategia:** a quién fidelizar, a quién vincular, a quién captar, a quién abandonar
- **Defender la reputación de su compañía:** en busca de la excelencia

**En el futuro, la solución es:**

¡Comunicar! ¡Comunicar! ¡Comunicar!

**Heard:** busca que te escuchen

**Understood:** busca que entiendan lo que quieres comunicar

**Acknowledged:** asegúrate de que se ha cumplido el ¡HUA! Que te han escuchado, entendido y que lo han interiorizado.

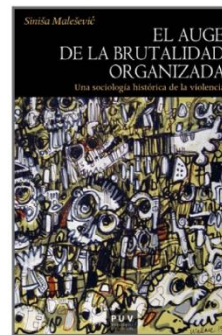
## LIBROS RECOMENDADOS POR EUGENIO PALOMERO



*LiderARTE*



*Antifrágil*



*El auge de la brutalidad organizada*

**MID-MORNING SESSION:**

Liderazgo auténtico en tiempos de crisis

**MARGARITA MAYO**

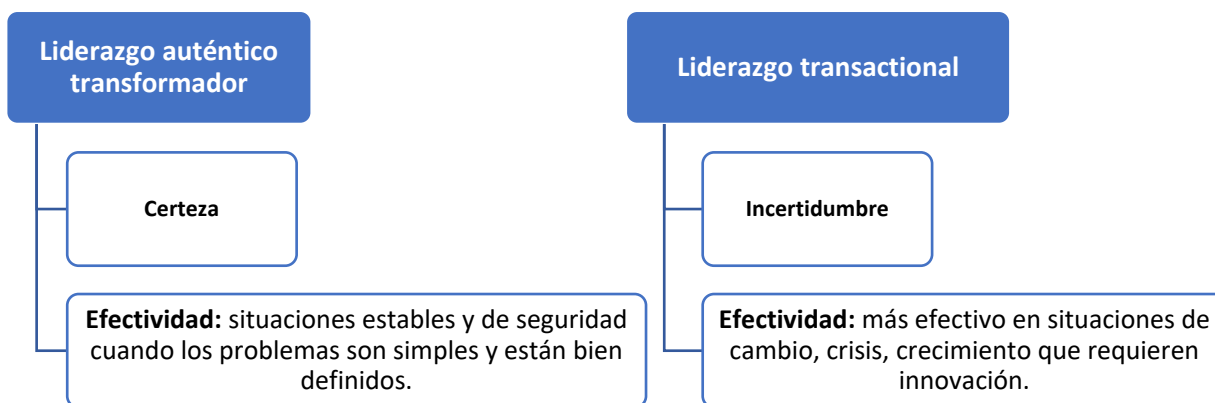


**Hoy en día y más que nunca, necesitamos líderes que:**

- Inspiren gestionando las emociones
- Capaciten y desarrollen nuevas habilidades
- Presenten una visión integradora para el futuro
- Reduzcan la brecha de confianza - clave para el cambio cultural

**“La confianza es la moneda de cambio en el liderazgo”**

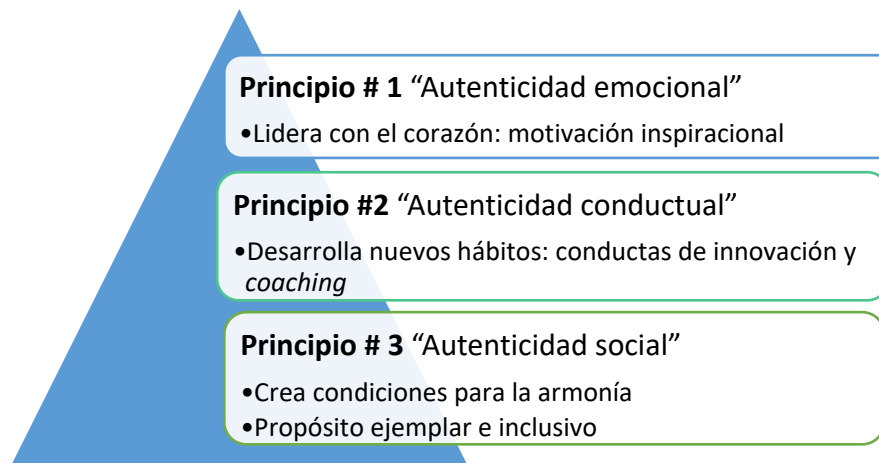
**Dos estilos de liderazgo**



**Las 3 C’s del liderazgo auténtico**

- **Corazón:** autenticidad emocional / no carisma, carácter
- **Cabeza:** autenticidad conductual / no mentalidad fija, crecimiento
- **Contexto:** autenticidad social / no jerarquía, colaboración

**Para ser mejores líderes es necesario aplicar los siguientes principios:**



## Consejos para liderar en tiempos de crisis:

### Consejo #1 - Entrena tu felicidad

- Escribe 3 cosas por las que estas agradecido
- Di algo positivo a otra

### Consejo #2 - Sé humilde

- Reconoce tus limitaciones, pide ayuda y admite tus errores
- Celebra los éxitos compartiendo el centro de atención

### Consejo #3 - Reescribe tu historia de vida

- Abraza tu pasado y piensa en tu vida como un libro con capítulos
- Comparte tus valores y lecciones de vida

### Consejo #4 - Desarrolla un *mindset* de crecimiento

- Ver los cambios como oportunidades para aprender
- Cultiva la fuerza de voluntad y la perseverancia

### Consejo #5 - Abierto al *feedback*

- Dar y recibir *feedback* honesto
- Mostrarte vulnerable y aprender de los errores

### Consejo #6 - Desarrolla resiliencia

- Visión optimista del futuro y cambiar la conversación interior
- Ver los malos momentos como algo temporal, no permanente

### Consejo #7 - Dirige con el ejemplo

- Encarna los valores de la empresa y muestra el camino
- Promueve la colaboración

### Consejo #8 - Crea una comunidad

- Construye relaciones de confianza con los empleados
- Invita a otros a participar en las decisiones

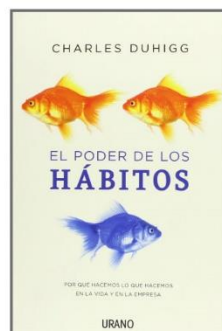
### Consejo #9 - Deja un legado

- Concéntrate en a una causa mayor que tú mismo
- Comunica un propósito a largo plazo

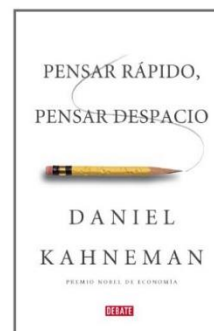
El líder que en estos momentos necesitamos son: transformadores y auténticos.

**¡Desarrolle su propio estilo de liderazgo, sea usted mismo y no la copia de otros!**

## LIBROS RECOMENDADOS POR MARGARITA MAYO



*El poder de los hábitos*



*Pensar rápido,  
pensar despacio*

## A CONVERSATION WITH: SUSAN ANNUNZIO



### Las claves de los equipos de alto rendimiento

---

Lo primero para tener éxito, ya seas una organización, un equipo o un individuo, es saber por qué existes, cuál es tu propósito intrínseco, qué es lo que realmente valoras, y luego decir cómo estas especialmente calificado para lograr ese propósito como organización. No es "lo que se supone" que debemos hacer, sino "por qué se supone" que debemos hacerlo, y cómo pasamos la pelota entre este equipo a quién está especialmente calificado para hacer algún aspecto. Y yo, como persona, ¿cuál es mi propósito? ¿Por qué existo? Porque si solo existo para estar de nueve o cinco en un trabajo, me aburriré. ¿Qué quiero hacer? ¿Por qué quiero ir a trabajar? ¿Por qué existo? ¿Y cómo estoy especialmente calificado para hacer eso?

Mi propósito intrínseco siempre ha sido marcar una diferencia en la vida de las personas. Elegí concentrarme en las corporaciones para hacer eso. Por eso existo. Y hago muchas cosas para hacer una diferencia en la vida de las personas. ¿Pero cómo lo mido? Lo mido por el impacto de cuántas vidas ha afectado lo que estoy haciendo. Si trabajo con el equipo de liderazgo *senior* de una organización y les ayudo a construir una organización de alto rendimiento más orientada a un propósito, afectaré la vida de todas las personas que trabajan en esa empresa. Y eso es importante para mí. Eso me hace salir de la cama porque el verdadero secreto del éxito es que no debes sentir que estás trabajando por dinero. ¡Eso es increíble! La mejor sensación que puedes tener es que lo harías gratis porque te estás divirtiendo tanto.

Desde una perspectiva empresarial, el alto rendimiento es hacer dinero que dure en el tiempo, tener un crecimiento rentable sostenible. Mi empresa ha realizado la investigación global más rigurosa y sistemática que jamás se haya realizado sobre cuáles son los factores que aceleran el crecimiento rentable. Y lo que descubrimos es que las organizaciones de alto rendimiento tienen tres factores principales para el éxito. Uno es que las personas se sienten valoradas, usan su cerebro, llegan para pensar. Lo llamamos "las personas inteligentes son tratadas como si fueran inteligentes". En segundo lugar, optimizan el pensamiento crítico. ¿Cómo lo hacen? Siendo congruentes, haciendo que sus acciones y palabras coincidan. Eso significa que lo que el líder dice, el líder lo hace. La gente no se confunde. Están haciendo su trabajo en lugar de preguntarse qué fue lo que realmente dijo su jefe. Y, por último, crean entornos de aprendizaje donde pueden convertir los problemas en oportunidades de éxito. Aprenden del fracaso. Experimentan. Fallan. Fallan rápidamente. Y, en consecuencia, contrariamente a la opinión popular, cuando disminuyen la velocidad para crear un entorno de aprendizaje donde las personas puedan probar cosas, en realidad van más rápido porque hay menos repeticiones y menos errores a largo plazo.

Como líderes, nunca nos han pedido que nos pongamos en los zapatos de nuestra gente. Todos nos enfrentamos al desafío personal de trabajar desde casa; al desafío emocional de preocuparnos por nuestra salud, la salud de las personas que amamos. Las tres habilidades esenciales que un líder debe tener ahora son: una, escuchar lo que dice su gente. No solo escuchar con sus oídos, sino escuchar de verdad. Preste atención. ¿Cómo presto toda mi atención y, lo que es más importante, cómo escucho con el corazón? Porque en el mundo de hoy la segunda habilidad es que la empatía no es opcional. Si no puede ser empático, si no puede comprender lo difícil que es para las personas en este momento, no tiene por qué estar dirigiendo y gestionando seres humanos. Si no lo sabe, si no es bueno siendo empático, hágase bueno siendo empático. No tiene elección. Haga el esfuerzo para tener empatía. Imagine lo que se siente ser la persona que trabaja para usted, Y luego pregúntese: "Si estuviera pasando por eso, ¿cómo me sentiría?". Y la tercera y más importante habilidad es "dígaselo directamente". Dígales la verdad tal cual. No deje que adivinen. Tenemos suficiente dolor en el mundo en este momento como para estar



preocupándonos por descifrar lo que realmente quiere decir mi líder, si todavía tengo un trabajo o por cuánto tiempo lo voy a tener. Dígale a la gente la verdad. Dígasela directamente. No hay nada más doloroso que esa figura de un reloj de arena en la que se está viendo cómo cae la arena. Las personas que están trabajando y sienten que la arena cae, esperando a que ocurra lo peor, no hacen su mejor trabajo. No está bien.

Brené Brown tiene un dicho: *"Ser claro es amable, no ser claro es cruel"*.

A veces la gente no quiere escuchar la verdad, nadie quiere escuchar malas noticias, pero la gente agradece que les digan las cosas directamente. Esas son dos cosas diferentes. ¡Sí! ¿Es difícil escuchar malas noticias? ¡Sí! ¿Duele? ¡Sí! ¿Es tan malo como adivinar? ¡No! Nadie puede darle su cerebro si está en un estado emocional. La parte de su cerebro que controla sus emociones se llama cerebro límbico. Si está en su cerebro límbico, no está pensando porque el pensamiento se genera desde su corteza prefrontal y no puede acceder a la parte de su cerebro que piensa cuando todo lo que está haciendo es sentir y expresar emociones.

La claridad es amable, la falta de claridad no es amable. He realizado grupos focales en 28 países diferentes. Y no puedo decirles cuántas personas anhelan saber qué se espera de ellas porque, al final del año o al final de seis meses, recibirán una evaluación de desempeño y no tienen idea de que no lo han estado haciendo bien. O reciben una brillante evaluación de desempeño y no reciben un aumento, y están confundidos. ¿Cómo obtuve críticas tan entusiastas y no recibo más dinero? ¿Cómo obtengo, en una escala de 5 puntos, un 3 y, sin embargo, me están diciendo que estoy haciendo todo bien? No es amable. Es cruel. Nuestra tendencia natural como ser humano es hacer feliz a nuestro jefe. Y si no saben cómo, ¿cómo lo van a hacer? Algunos de nosotros, seres humanos tipo A, autodirigidos y altamente motivados, simplemente lo hacemos. Y si usted es una de esas personas que dirige y gestiona seres humanos, puede tener la impresión errónea de que todo el mundo es como usted. La mayoría de las personas necesitan instrucciones claras y una palmada en la espalda cuando lo hacen bien.

Mantener la moral alta es difícil tanto si están en *Zoom* como si están en la oficina. Va a sonar extraño, pero tienen que hacer las mismas cosas digitalmente que harían en persona, pero tienen que hacer más. Tienen que comunicarse con su gente. Tienen que preguntarles cómo les va. ¿Qué ayuda necesitan? ¿Qué les dificulta hacer su trabajo? ¿Cómo pueden abogar por ellos? Y sé que eso es difícil, pero eso es lo que tienen que hacer. Y tienen que hacer eso, sean digitales o no. Pero como somos digitales y no nos encontramos en el pasillo y no estamos tomando café en el comedor, tenemos que hacer un esfuerzo para lograrlo. Y, sobre todo, es importante decir "gracias". ¿Qué hizo esa persona? ¿Cómo impactó los resultados de su equipo y por qué es importante para usted? No diga simplemente: "Oh, gracias por hacer un buen trabajo". Pero aquí está el problema, todos estamos cansados. Es difícil trabajar en casa. Estamos cansados en el trabajo. No hacemos las cosas que te estoy diciendo en la oficina, y ahora le estoy diciendo que, encima de todas esas cosas que está teniendo problemas para hacer, tiene que hacer aún más. ¡Sí! Tiene que aún más para que no vaya a sentarse y a quejarse de que su equipo está desmotivado. Los seres humanos están intrínsecamente motivados si simplemente usted se aparta de su camino y les deja hacer su trabajo y los trata como si se preocupa por ellos. La mayoría de los líderes, sin embargo, desmotivan a su gente.

Transmitir un mensaje a todos los líderes del mundo en estos tiempos retadores muestra su corazón. Tenga el coraje de mostrar su corazón. Ten el coraje de vivir tus valores. Los valores no son placas en la pared. Son las cosas en las que cree. Si realmente cree en ciertas cosas, tenga el coraje de vivir sus valores y mostrar su corazón. Tenemos esta idea errónea de que la fuerza es verse como una persona dura y saber las respuestas. La fuerza es ser vulnerable. La fuerza es tener el coraje de decirle a la gente la verdad. Tener el coraje de vivir sus valores. Todo este mensaje que les he estado diciendo es: cuide a su gente. No puede cuidar a nadie si no se cuida a sí mismo. ¿Qué necesita ahora mismo? ¿Está haciendo ejercicio? ¿Tiene un hombro para llorar? ¿Tiene el coraje de pedir ayuda? Porque si no lo hace, no podrá ayudar a nadie más.

## NOON SESSION:

### LIDERANDO EL CAMBIO:

el nuevo rol del líder en escenarios desafiantes

## JONATAN LOIDI



Las principales tendencias en la pandemia son:

#### Tendencia no. 1

##### • **Experiencia mata lujo**

- Valoran más las experiencias que el lujo. Viajes, vivencias, actividades artísticas.

#### Tendencia no.2

##### • **Vida saludable**

- Existe mayor preocupación por la vida saludable comida, deporte, meditación.

#### Tendencia no.3

##### • **Educación segmentada**

- Se profundiza la tendencia a buscar capacitaciones bien específicas sobre carreras largas.

#### Tendencia No.4

##### • **Out Working office**

- Se buscan nuevos espacios de trabajo. No oficina/ no *home*.

#### Tendencia No.5

##### • **Triple impacto**

- Alta valoración de organizaciones con triple impacto: ambiental, social, económica.

#### Tendencia No.6

##### • **Ecommerce**

- Mantener su nivel de compras *online* post pandemia.

#### Tendencia No.7

##### • **Aprendizaje online**

- 75% asegura seguir aprendiendo en este formato versus el presencial. 50% lo probó por primera vez en cuarentena.

#### Tendencia No.8

##### • **Gestión del tiempo**

- Se prioriza el tiempo libre + tiempo para amigos y relacionamiento + necesidad de *networking*.

#### Tendencia No.9

##### • **Calidad de servicio**

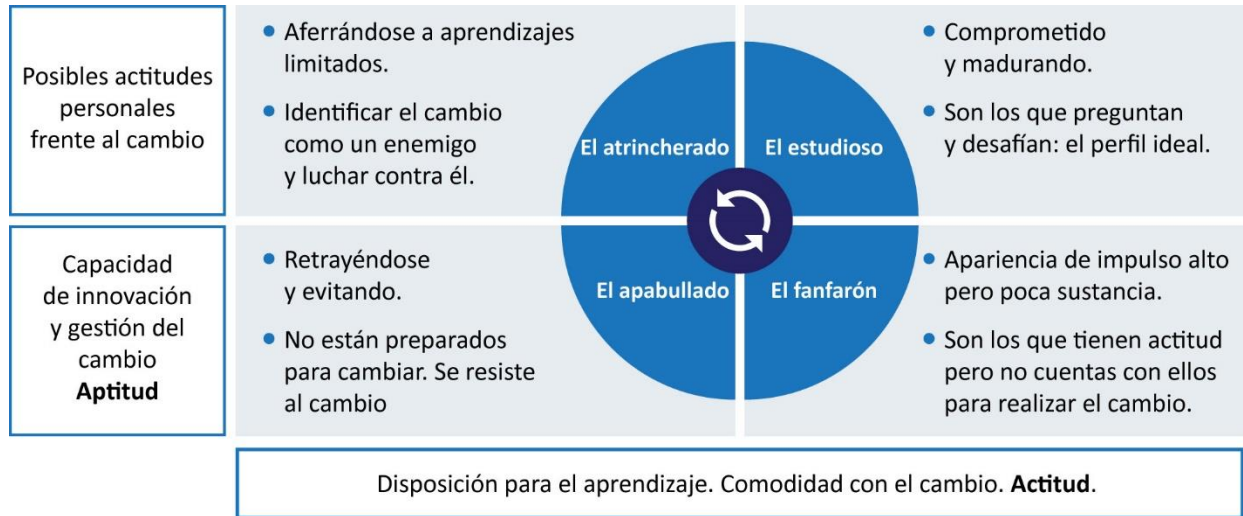
- El servicio es uno de los atributos más valorados durante la pandemia. Mayores exigencias en los tiempos de respuestas.

#### Tendencia No.10

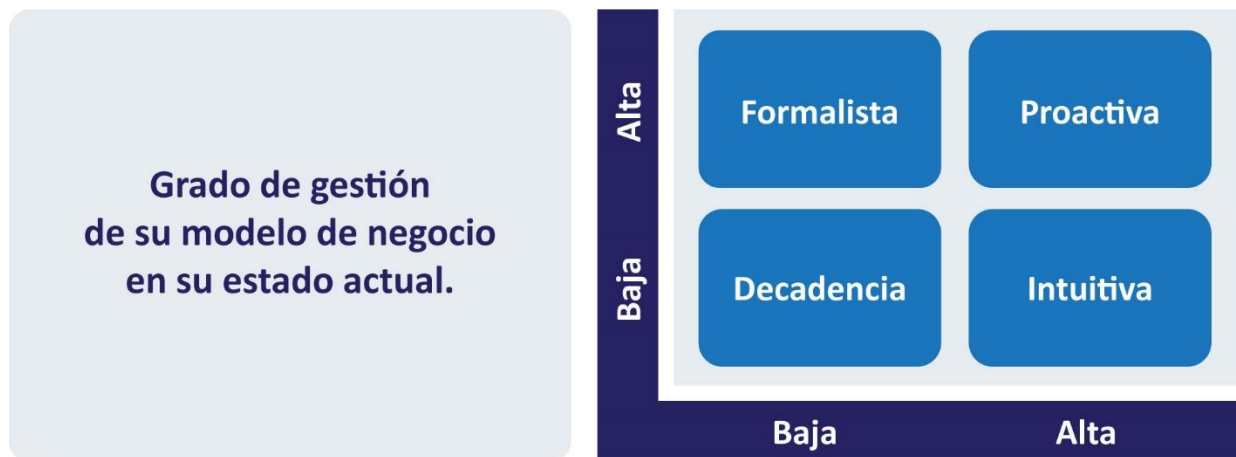
##### • **Personalización**

- Productos a medida: los clientes se quieren sentir especiales y únicos.

## LAS PERSONAS Y EL CAMBIO

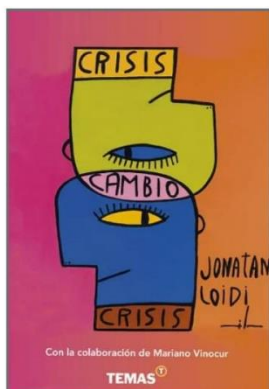


## Capacidad organizacional para cambiar



Todos al final lo que debemos buscar es ser una empresa ideal: una empresa proactiva que con el tiempo logra capacitarse, mantenerse en el cambio y mantiene como pilar la confianza por encima de los contratos.

## LIBRO RECOMENDADO POR JONATAN LOIDI



### ***Crisis Cambio***

Autor: Jonatan Loidi

# NUESTRAS UNIDADES DE NEGOCIOS

## SOLUCIONES IN-HOUSE®

Las **Soluciones In-House de INTRAS** son servicios a la medida diseñados de forma exclusiva para las organizaciones tomando en cuenta sus necesidades específicas, su realidad interna y el entorno específico en que éstas se desenvuelven.

### NUESTRAS SOLUCIONES SON:

- Proyectos de acompañamiento transformacionales
- Servicios de capacitación
- Gestión de proyectos organizacionales
- Soluciones especiales



Gracias a nuestras múltiples alianzas internacionales, contamos con innovadoras y vanguardistas soluciones virtuales de capacitación con herramientas y contenidos actualizados que le ayudarán a adquirir las competencias indispensables a nivel profesional para enfrentar exitosamente los retos actuales.

### SOLUCIONES VIRTUALES DE CAPACITACIÓN

#### SOLUCIONES E-LEARNING

Soluciones de capacitación para su uso y aplicación inmediata

- Game-Based Learning
- Microlearning
- Recursos Digitales

#### SOLUCIONES E-LEARNING A LA MEDIDA

Personalice su contenido según las necesidades de su organización

- Diseño de E-learning Personalizado
- Plataformas Learning Management System (LMS)

# GAME-BASED LEARNING



A través de nuestro aliado Gamelearn, le ofrecemos divertidos e innovadores programas en formato de videojuegos para el desarrollo de habilidades y competencias.

## Pacific: The Leadership Game

Capacite a su personal en Liderazgo y Gestión de Equipos a través de este innovador método de aprendizaje que lleva la dinámica de los juegos al entorno profesional.



Para mayor información: (809) 542-0126 o escribanos a: [ingrid.klavemann@intras.com.do](mailto:ingrid.klavemann@intras.com.do)

## SPONSORS:



## PARTNERS:

## MEDIA PARTNER:



# THE Leadership SUMMIT



**Síguenos en:**

