



Ayude a su organización
Prosperere en el
nuevo mundo
del trabajo



El nuevo Mundo de trabajo

Incluso antes de la pandemia de COVID-19, muchas personas estaban redefiniendo sus expectativas sobre el lugar de trabajo y cómo podrían contribuir. La pandemia aceleró el cambio hacia nuevas formas de trabajar que son más flexibles, más inclusivas y más favorables a las necesidades emocionales y sociales de los empleados. El futuro del trabajo ya no es un lugar para todos, sino un espacio para todos, con un mayor énfasis en la experiencia del empleado.

El mundo del trabajo puede haber cambiado, pero las expectativas de que los líderes produzcan resultados no lo han hecho. Los principios de liderazgo efectivo que dan como resultado un desempeño superior tampoco han cambiado, pero cuando algunos miembros del equipo comparten el mismo lugar, algunos trabajan desde casa y aún más siguen un modelo híbrido, los líderes deben aplicar esos principios de manera diferente.



Ayude a su organización a prosperar

FranklinCovey ha estudiado la transición a el nuevo mundo del trabajo en profundidad, ya que hemos ayudado a miles de clientes a realizarla. Al hacerlo, hemos identificado un conjunto de buenas prácticas que conducen al éxito.

Hemos organizado estas mejores prácticas probadas y comprobadas en el campo en tres niveles: fundacional, operativo y cultural. Ese orden es intencional y se basa en los éxitos de los clientes que hemos experimentado. Cada nivel apoya al siguiente y lo posiciona para que sea más fácil de implementar, adoptar y mantener.

Ayude a su organización a prosperar en el nuevo mundo laboral. Explore y aplique estas mejores prácticas de los líderes de opinión y las soluciones de FranklinCovey.



1. El nivel fundacional

Donde comienzas
con el fin en mente.



Brinde a sus líderes las mejores prácticas que necesitan para comenzar con el fin en mente, comunicarse con claridad y desarrollar la autoconciencia del siguiente nivel.

Seamos realistas, existen obstáculos legítimos para hacer que las nuevas formas de trabajar sean tanto manejables como exitosas, por lo que una base sólida es de suma importancia. Los cambios en los niveles operacional y cultural no tendrán éxito si los líderes no pueden comenzar con el fin en mente, comunicarse claramente y desarrollar el siguiente nivel de autoconciencia.

Cuando los líderes no comienzan con el fin en mente y ponen lo primero en primer lugar, se desvían del rumbo, pierden la marca y traen a sus equipos con ellos. A medida que los líderes desarrollan estos hábitos de visión y gestión personal, pueden asegurarse de que su enfoque y el de su equipo estén en las cosas correctas.

Sin una comunicación eficaz, los líderes confunden a su gente, erosionan la confianza y la verdad, trabajan duro para lograr resultados inferiores. A través de la comunicación, los líderes pueden ayudar a sus equipos a superar el aislamiento que algunas personas pueden estar sintiendo en este nuevo mundo laboral.

No se puede subestimar la importancia de la comunicación, especialmente cuando algunas personas comparten la misma ubicación y otras no. El Dr. Stephen R. Covey dijo: "Debe entenderse la necesidad más profunda del corazón humano". La comunicación es el medio para satisfacer esa necesidad.

Y los líderes que carecen de autoconciencia del siguiente nivel se convierten en sus propios obstáculos para el compromiso de los empleados, lo que limita los resultados potenciales y comerciales. Los líderes con alta inteligencia socioemocional saben cuándo reducir sus contribuciones para hacer espacio para que sus equipos contribuyan lo mejor posible.

Establezca una base sólida para prosperar en el nuevo mundo del trabajo. Brinde a sus líderes las mejores prácticas que necesitan para comenzar con el fin en mente, comunicarse con claridad y desarrollar la autoconciencia del siguiente nivel.

Mundo real

Ejemplo

Una de las organizaciones de nuestros clientes infundió confianza comunicándose temprano y con frecuencia sobre los cambios en la ubicación física. Aliviaron mucha ansiedad al decirles a los empleados: así es como vamos a trabajar en el futuro previsible: dónde estará ubicado, las herramientas que usaremos y la mayor comunicación bidireccional que puede esperar, ambos escrito y verbal. Se planeó la interacción informal que solía ocurrir en la sala de descanso.

La empresa invirtió en sus gerentes, ayudándolos a desarrollar habilidades de escucha y entrenamiento empático. El liderazgo senior definió claramente los objetivos principales (resultados comerciales clave) y puso en marcha herramientas para realizar un seguimiento del progreso. Y fueron intencionales sobre el equilibrio entre responsabilidad y autonomía.



Fundacional Mejores prácticas

Donde la preparación vale la pena.



“Poner primero lo primero significa organizar y ejecutar sus prioridades más importantes. Es vivir y ser impulsado por los principios que más valoras, no por las agendas y fuerzas que te rodean ”.

– Stephen R. Covey

Comparta estas mejores prácticas de: Los 7 Hábitos de las Personas Altamente Efectivas®, Las 6 Prácticas Críticas para Liderar un Equipo™ y Multiplicadores®: Cómo los mejores líderes encienden la inteligencia de todos. Con los líderes de su organización para desarrollar sus capacidades de nivel fundamental.

- **Empiece con el fin en mente y ponga primero lo primero.**

A menudo, la lista de tareas a realizar en una semana es abrumadora, aparentemente imposible. La visión personal y los hábitos de gestión personal son fundamentales a la hora de priorizar los esfuerzos para centrarse en las acciones que tendrán el retorno o impacto más significativo. Cuando los líderes definen la contribución que pretenden hacer en cada uno de sus roles y articulan el “hacer” más importante para cada rol cada semana, es más probable que realicen esa visión.

- **Comunicarse de forma clara, intencionada, y con frecuencia.**

Cuando los líderes desarrollan una narrativa estratégica tan clara que cada miembro del equipo puede comunicarla, nada se pierde en la traducción. La comunicación configura equipos para obtener resultados y crea medios efectivos para dar y recibir comentarios, lo que es fundamental para realizar ajustes sobre la marcha. La retroalimentación permite a los miembros del equipo saber lo que valora su líder y la retroalimentación positiva frecuente refuerza el mejor trabajo que hacen.

- **Desarrolle la autoconciencia del siguiente nivel.**

Habla menos, escucha más. Si los líderes quieren involucrar a los miembros de su equipo y obtener sus ideas, deben intentar hablar en último lugar. Los líderes deben conocer y medir cuánto tiempo dedican a hablar frente a hacer preguntas que acceden y amplifican la inteligencia de los demás. Su mayor conciencia de sí mismos tendrá un efecto dominó.



“ El futuro del trabajo ya no es un lugar para todos, sino un espacio para todos, con un mayor énfasis en la experiencia del empleado ”.

– Jennifer Colosimo

*Presidente, División
Empresarial, FranklinCovey*

2. El nivel operativo

Donde se hace el día a día.



Brinde a sus líderes las mejores prácticas que necesitan para liberar su potencial, alinear habilidades para obtener resultados y mejorar continuamente.

Tener habilidades sólidas de nivel básico es fundamental, pero esas habilidades por sí solas no son suficientes para abordar lo que enfrentamos actualmente en el lugar de trabajo. Para prosperar verdaderamente, los líderes deben cultivar espacios donde las personas tengan la libertad de experimentar, realizar e innovar. En estos espacios, los miembros del equipo pueden ofrecer su mejor esfuerzo porque están comprometidos en todos los niveles.

Cuando los líderes no saben cómo tener conversaciones de contribución, no saben cómo involucrar a su gente de manera que recompense al individuo y a la organización. Al adoptar un paradigma de persona integral, los líderes ven a su gente (y la administran) como un producto de su mente, cuerpo, corazón y espíritu únicos. Este paradigma les permite crear las condiciones en las que las personas ofrecen voluntariamente sus contribuciones únicas porque entienden lo que las motiva e inspira.

Si los líderes no alinean habitualmente los Seis correctos : su gente, procesos, recursos y recompensas, nunca se daran cuenta de todo su potencial. Al alinear los sistemas centrales, el trabajo para lograr los objetivos se vuelve más fácil, ya que los equipos ya no luchan por "hacer que las cosas funcionen" en un sistema que no está alineado.

Los líderes que no tienen reuniones individuales habitualmente pierden a sus equipos híbridos, remotos y de ubicación conjunta debido a la desvinculación. Estas reuniones críticas se convierten en el mecanismo para optimizar el círculo de compromiso que se crea mediante las conversaciones de contribución y la alineación adecuada.

Establecer los procesos de nivel operativo necesarios para prosperar en el nuevo mundo del trabajo. Brinde a sus líderes las mejores prácticas que necesitan para liberar su potencial, alinear habilidades para obtener resultados y mejorar continuamente.

Operativo

Mejores prácticas

Donde las acciones multiplican el valor.



¿Son las personas correctas con las habilidades correctas haciendo el trabajo correcto?

Comparta estas mejores prácticas de Los 4 Roles Esenciales del Liderazgo® y Las 6 Prácticas Críticas para Liderar un Equipo, con los líderes de su organización para desarrollar sus capacidades de nivel de comportamiento.

- **Tenga conversaciones de contribución.**

Estas conversaciones ayudan a los líderes a descubrir los talentos, las pasiones y los valores únicos de su gente. Cuando los líderes saben cómo su gente quiere contribuir, pueden alinear a su gente y responsabilidades en consecuencia. Hacerlo creará un sentido de propósito, misión e identidad de equipo que fomentará la resiliencia y generará ideas mejores y más creativas, lo que conducirá a resultados comerciales más sustanciales.

- ▶ **Pregunte a los miembros del equipo:**

"Al pensar en la visión, la estrategia y las metas crucialmente importantes® de nuestro equipo, ¿cuál es una contribución significativa que se puede hacer?"

- ¿Qué es lo más significativo para usted de su contribución?

- **Alinee los seis correctos**

- ▶ Los líderes deben identificar qué está funcionando y qué debe cambiar en la nueva forma de trabajo. Personas: ¿Están las personas correctas, con las habilidades correctas, haciendo el trabajo correcto?

- ▶ **Estructura:** ¿Están establecidos los roles y responsabilidades correctos para que las personas adecuadas trabajen juntas?

- ▶ **Recompensas:** ¿Se compensa, reconoce y recompensa a las personas de la manera correcta para ayudar al equipo a lograr su estrategia?

- ▶ **Recursos:** ¿Tenemos las herramientas, el presupuesto, la tecnología y el tiempo adecuados para tener éxito?

- ▶ **Decisiones:** ¿Las personas más cercanas al trabajo están tomando las decisiones correctas?

- ▶ **Procesos:** ¿Están los procesos de trabajo centrales alineados para respaldar la estrategia de la manera correcta?

- **Realiza encuentros uno a uno.**

Los 1 a 1 son la forma en que los líderes escuchan todas las voces en un entorno virtual. Llevarlos a cabo crea una cultura de retroalimentación, aclarando los éxitos y lo que llevó a esos éxitos y la causa raíz detrás de los problemas. Brindan tiempo para crear claridad en torno a los objetivos, navegar juntos por el cambio y guiar a los empleados hacia su potencial. Los líderes nunca deben cancelar un 1 a 1 ni tratarlos como una actualización de estado. Estas son oportunidades para garantizar que las personas estén comprometidas y alineadas.



“El liderazgo ocurre una conversación a la vez. Así que ten en cuenta cada una ”.

– Todd Davis

Director de personal, FranklinCovey

3. El nivel cultural

Donde todo se junta.



Brinde a sus líderes las mejores prácticas que necesitan para obtener las mejores ideas de su gente, fomentar la autonomía y desarrollar la resiliencia.

Las organizaciones que han realizado una transición exitosa al nuevo mundo del trabajo tienen una cosa en común: su cultura. Y los líderes eficaces crean una cultura en la que los miembros del equipo pueden decir: "Soy un miembro valorado de un equipo ganador que hace un trabajo significativo en un entorno de confianza".

Su trabajo en los niveles fundacional y operativo se multiplicará o disminuirá según el nivel de compromiso, autonomía y seguridad psicológica en toda la organización a nivel cultural.

Cuando los líderes no logran identificar el genio nativo de su gente y les abren caminos para contribuir con ese genio, dejan el potencial sin explotar, los resultados superiores fuera de su alcance y los empleados desconectados. Los líderes multiplicadores obtienen las mejores ideas de su gente y las utilizan para lograr objetivos críticos: lograr más con el mismo número de empleados.

Si los líderes no fomentan la autonomía, la confianza disminuye y la desconfianza aumenta, lo que resulta en una ejecución más lenta y una mayor falta de compromiso. Los empleados de confianza tienen muchas más probabilidades de innovar, de asumir riesgos responsables que benefician a la empresa. Y los empleados que confían en sus gerentes tienen 14 veces más probabilidades de participar plenamente en el trabajo (ADPRI), independientemente de su ubicación.

Y si los líderes y las organizaciones pasan por alto la resiliencia, los contratiempos se convierten en obstáculos, el progreso se detiene y la gente se agota. Al desarrollar la resiliencia en las personas, las organizaciones pueden realizar y girar rápidamente porque su gente tiene las habilidades para recuperarse, renovarse y mantenerse comprometido a través de los desafíos.

Cree una cultura que prospere en el nuevo mundo del trabajo. Brinde a sus líderes las mejores prácticas que necesitan para obtener las mejores ideas de su gente, fomentar la autonomía y desarrollar la resiliencia.

Cultural Mejores prácticas

Donde los desafíos se convierten en oportunidades.



Los líderes que extienden la confianza se convierten en mentores y modelos que provocan el mismo comportamiento en las personas que dirigen.

Comparta estas mejores prácticas de Multiplicadores: Cómo los mejores líderes encienden la inteligencia de todos®, La Velocidad de la Confianza®, Las 5 Elecciones para una Productividad extraordinaria® y Las 6 Prácticas Críticas para Liderar un Equipo®, con los líderes de su organización para desarrollar sus capacidades de nivel de comportamiento.

- **Obtenga las mejores ideas de cada persona.**

Estos identifican el genio nativo de las personas y que hacen fácil y libremente, abren formas de contribuir con ese genio de manera que los beneficien a ellos y a la organización. Los líderes multiplicadores crean espacio para otros moderando sus propias contribuciones para que otros puedan hablar. Tenga en cuenta que en un equipo nuevo en el trabajo virtual, los miembros brillantes del equipo que solían contribuir de manera significativa a través de encuentros casuales en la sala, van a tener dificultades porque no hay sala. Y es posible que los nuevos miembros de su equipo no comprendan cómo y cuándo contribuir mejor con sus voces. Utilizar la tecnología y los procesos grupales para lograr un compromiso de manera diferente.

- **Fomentar la autonomía.**

Extienda la “confianza inteligente” en función de la situación, el riesgo y la credibilidad de las personas involucradas. Los empleados que comprenden el “por qué” detrás de las expectativas de los líderes y tienen clara la responsabilidad, a menudo superan las expectativas y asumen desafíos más importantes que generan resultados y promueven el crecimiento individual.

Los líderes que extienden la confianza se convierten en mentores y modelos que provocan el mismo comportamiento en las personas que dirigen.

- **Desarrolle la resiliencia.**

Cree espacios seguros para que las personas experimenten, cometan errores y se recuperen. Facilite el aprendizaje rápido necesario para recuperarse y persistir ante un revés. Los líderes pueden hacer esto comunicando a sus equipos el lugar definitivo al que están tratando de llegar, los hitos que superarán en el camino y lo que vendrá después. A medida que los equipos se adaptan al nuevo mundo del trabajo, reforzar la retroalimentación es vital para fomentar los comportamientos deseados y generar confianza.



"Tenga en cuenta que en un equipo nuevo en el trabajo virtual, los miembros brillantes del equipo que solían contribuir de manera significativa a través de encuentros casuales en el pasillo van a tener dificultades, porque no hay pasillo".

– Jennifer Colosimo

Presidente, División de Empresas, FranklinCovey

Adopte, adapte y mejore.

El futuro del trabajo está aquí, acelerado por una crisis de salud pública que nos obligó a todos a reinventar nuestra vida laboral.

En el futuro, los líderes deben aprender cómo mantener a su gente completamente comprometida y enfocada en los objetivos correctos, mientras adoptan nuevas formas de trabajar que sean más flexibles, inclusivas y que apoyen las necesidades de los empleados.

Los líderes que adoptan y adaptan nuevas formas de trabajar en tres niveles: fundamental, operativo y cultural, remodelarán la experiencia de los empleados. Se encontrarán rodeados de empleados que se sentirán vistos y escuchados y que convertirán el propósito en rentabilidad donde sea que se encuentre su “oficina”.

Aproveche estas soluciones de FranklinCovey que pueden ayudar a su organización a realizar una transición exitosa hacia el futuro del trabajo:

- Los 4 Roles Esenciales del Liderazgo
- Las 6 prácticas Críticas para Liderar un Equipo
- La Velocidad de la Confianza
- Multiplicadores: Como los Mejores Líderes Liberan la Inteligencia de los Demás
- Los 7 Hábitos de las Personas Altamente Efectivas
- Las 5 Elecciones para una Productividad Extraordinaria

FranklinCovey ofrece soluciones de desarrollo profesional para ayudar a las organizaciones a navegar por el futuro del trabajo. Nuestras soluciones de aprendizaje de clase mundial, entregadas en vivo en línea, a pedido o en persona en vivo, están diseñadas para desarrollar habilidades de liderazgo en todos los niveles, crear una cultura de confianza e inclusión, aumentar la efectividad personal y ayudar a su organización a lograr metas importantes.

Para más información ingresa a:

Web: www.fcla.com

Teléfono: (506) 4000-1031

WhatsApp: (506) 8948-0161

