



TE INVITAN AL MENTORCAST

El Gerente de Proyectos
como
Líder de Transformación

Presentado por: Jesús E. (Nesty) Delgado
19 de julio de 2022
5:00PM a 7:00PM Hora de Puerto Rico

Participa creando tu perfil gratis en:
<https://mentorice.com/mentorcasts/28/hero>



Jesús E. (Nesty) Delgado-Morales, posee más de 20 años de experiencia profesional, es el Presidente de **OKA Project Management & Strategic Leadership LLC**, quienes proveen servicios, educación y consultoría en Gerencia de Proyecto, Liderato Estratégico, Continuidad de Negocio y Resiliencia Organizacional a diversas instituciones privadas, cooperativas y municipios de Puerto Rico, la Republica Dominicana y la comunidad hispanohablante de los EEUU.

Nesty es egresado de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Mayagüez, con un grado de Bachiller en Ciencias de la Ingeniería Civil y una concentración en Gerencia de Proyectos. Cursa el grado de Maestría en Diseño & Gerencia de Proyectos en la Universidad Internacional Iberoamericana (UNINI). Además, posee varias certificaciones profesionales como Gerente de Proyectos, Programas y Portafolios y Oficinas de Gestión de Proyectos (PMO). Además, es Especialista en Manejo de Emergencias, Resiliencia Organizacional y Profesional en Continuidad de Negocio.

Es el Embajador HUB de **PM4NGOs** para Puerto Rico, y representante y Instructor Autorizado de **PMO Academy** y del **Strategy Implementation Institute** para Puerto Rico y LATAM. Es miembro del PMI Capítulo de Puerto Rico, del Business Continuity Management Institute, del Consorcio Internacional de Resiliencia Organizacional (ICOR) y es miembro asociado de la American Society for Civil Engineers.

Delgado es Coronel Retirado del Comando Estatal Aéreo de la Guardia Nacional de Puerto Rico y es el fundador de la **Academia de Gerencia de Proyectos PM4PRR3** lanzada entre OKA y la Asociación de Industriales de Puerto Rico.



Certified Consultant



El Gerente de Proyecto como Líder de Transformación

!Si lo que quiero conseguir es grandeza en quienes me rodean, tengo que dar grandeza a los que me rodean!

Esta presentación tiene que ver con su corazón (su actitud), su carácter y sus prioridades como líder.

Jesús E. (Nesty) Delgado



¿Por qué el Gerente de Proyecto como **Líder de Transformación**?

Project Manager



¿Por qué el Gerente de Proyecto como **Líder de Transformación**?



1ª

1800

2ª

1900

3ª

2000

Industria 4.0

4ª

Actualidad

Mecanización

Máquina de vapor,
energía hidráulica y
mecanización

Electricidad

Producción en masa,
cadena de montaje y
electricidad

Informática

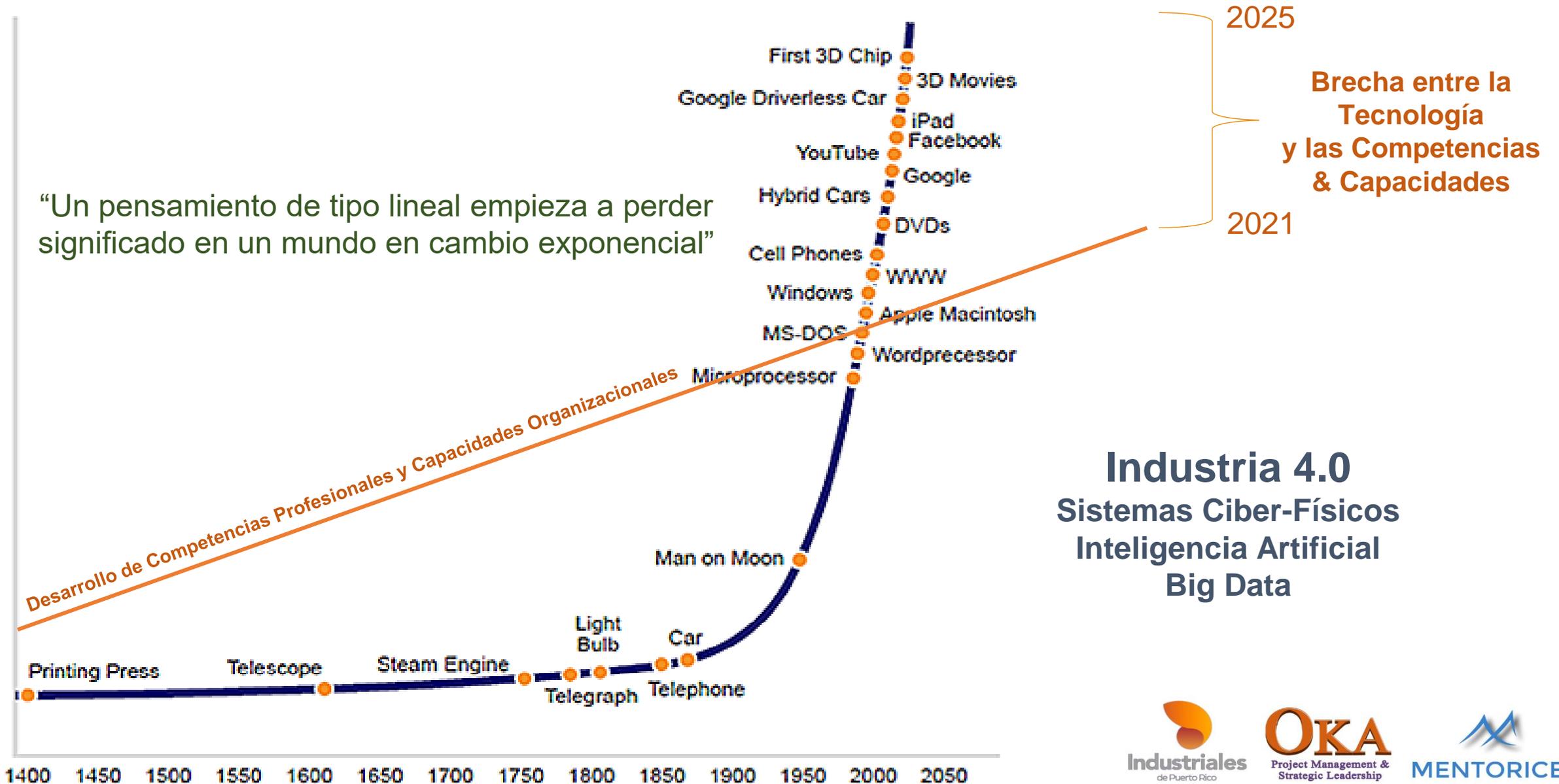
Automatización,
tecnologías de la
información y la
comunicación (TIC)

Digitalización

Internet de las cosas, la
nube, coordinación
digital, sistemas
ciberfísicos y robótica

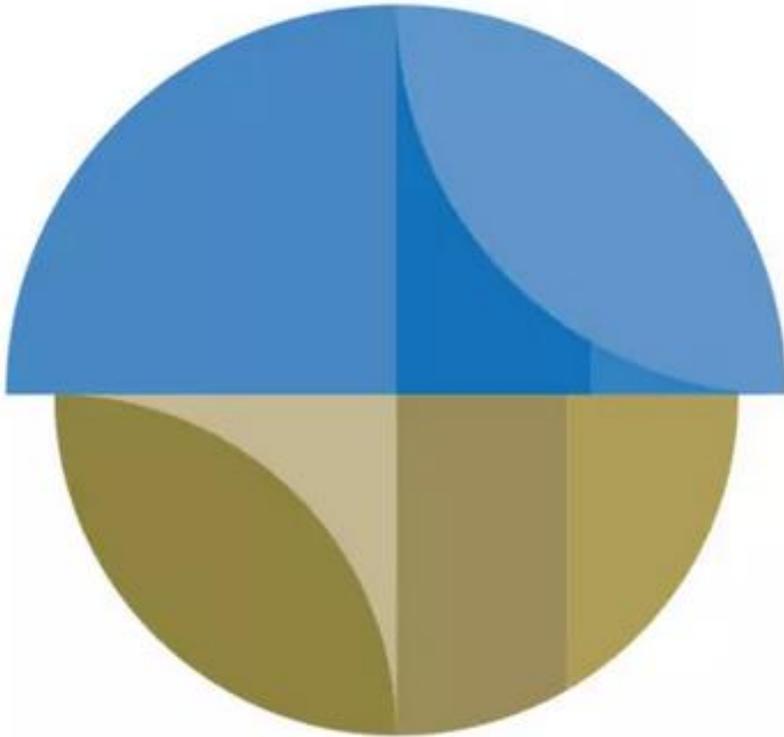
Crecimiento Acelerado de la Tecnología

“Un pensamiento de tipo lineal empieza a perder significado en un mundo en cambio exponencial”



97 million

+



85 million

Growing job demand:

1. Data Analysts and Scientists
2. AI and Machine Learning Specialists
3. Big Data Specialists
4. Digital Marketing and Strategy Specialists
5. Process Automation Specialists
6. Business Development Professionals
7. Digital Transformation Specialists
8. Information Security Analysts
9. Software and Applications Developers
10. Internet of Things Specialists
11. Project Management

Decreasing job demand:

1. Data Entry Clerks
2. Administrative and Executive Secretaries
3. Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
4. Accountants and Auditors
5. Assembly and Factory Workers
6. Business Services and Administration Managers
7. Client Information and Customer Service Workers
8. General and Operations Managers
9. Mechanics and Machinery Repairers
10. Material-Recording and Stock-Keeping Clerks

¿Estamos preparados?

WORLD
ECONOMIC
FORUM

The Future of Jobs Report
October 2020

Empleos con una alta
tendencia a la
automatización.



Reskilling needs



of current workers' core skills are expected to change in the next 5 years.

Reskilling needs



of all employees will need reskilling by 2025.

Cuando deseamos lograr cambios trascendentales en un organización o comunidad solo tenemos dos alternativas; **la Educación y la Implementación de Proyectos.**

Upskill Your People

The global demand for project management talent is unlikely to be filled by 2030 unless organizations promote a culture of continual learning. Reimagined employee capability-building will be a core focus for the most resilient organizations.



Talent Gap:
Ten-Year Employment Trends, Costs, and Global Implications
June 2021



Welcome to The Project Economy

“ The most significant disruption of the 21st century is not technology, Artificial intelligence or big data, but it is the way organizations and countries will be managed – through Projects. ”

Antonio Nieto-Rodriguez
World Champion in Project Management

Harvard Business Review

- 37 Better Project Management
- 80 Net Promoter 3.0
- 141 Stop Sabotaging Your Ability to Innovate



Harvard Business Review

Project Management Handbook

How to Launch, Lead, and Sponsor Successful Projects

ANTONIO NIETO-RODRIGUEZ

The Project Economy

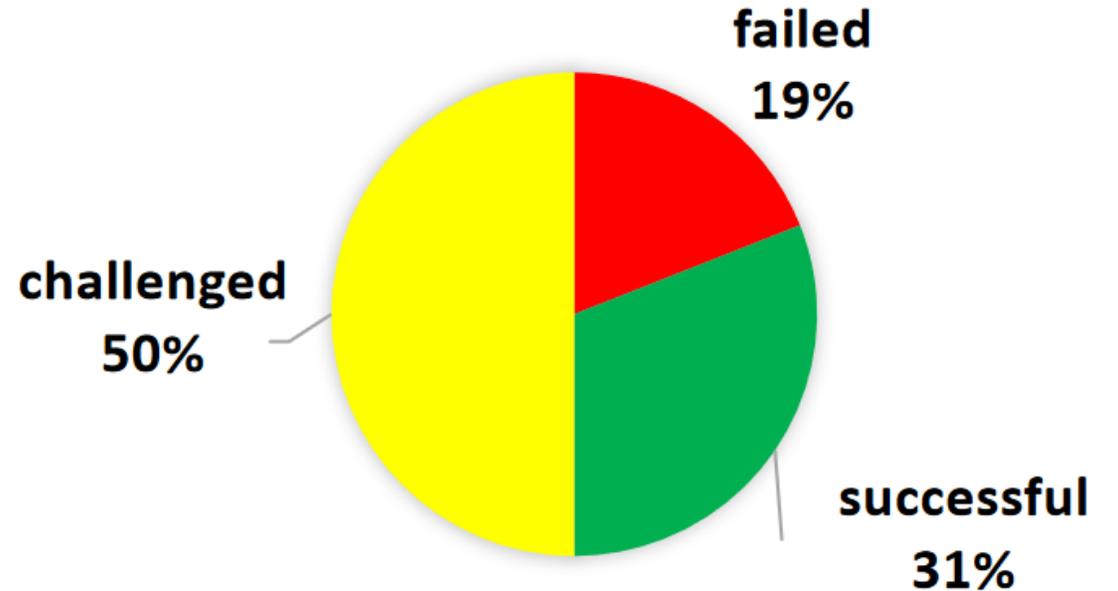
- Los proyectos son la base de los sectores de desarrollo y de la economía.
- Los proyectos son los medios a través de los cuales pueden ocurrir cambios y agregan **valor** a las organizaciones y a las comunidades.
- Si no podemos proporcionar los resultados previstos a nivel de proyecto, se producirá un efecto dominó; lo cual hará que sea menos probable que los cambios que deseamos ocurran realmente.
- Es vital que la gestión sea **efectiva y eficiente** y abordarse intencionalmente con procesos, procedimientos, herramientas y técnicas establecidas que contribuyan al máximo cambio posible para los beneficiarios.
- La **Gestión de Proyectos** proporciona liderazgo y visión, motivación, entrenamiento, elimina los obstáculos e inspira al equipo a cumplir con la misión y visión de la organización. **Agentes de Cambio**

*La **Economía basada en Proyectos** (Project Economy) es aquella en la que las personas tienen las habilidades y capacidades que necesitan para convertir las ideas en realidad.*

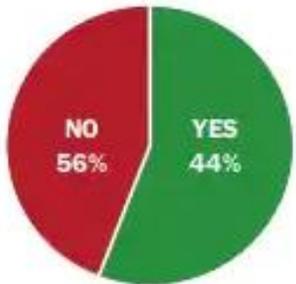
Es donde las organizaciones brindan valor a las partes interesadas a través de la finalización exitosa de proyectos, la entrega de productos y la alineación con las corrientes o flujos de valor, y entre todas las iniciativas, entregan valor financiero y valor a la sociedad.

Definición por el PMI

Importancia de la Gerencia/Gestión de Proyectos

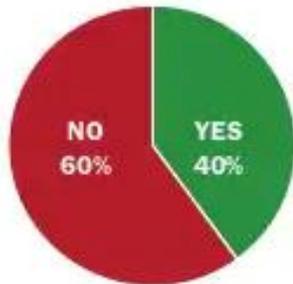


ONBUDGET



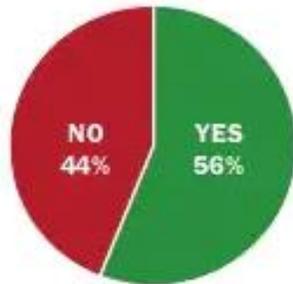
The percentage of projects that were OnBudget from FY2011-2015 within the new CHAOS database.

ONTIME



The percentage of projects that were OnTime from FY2011-2015 within the new CHAOS database.

ONTARGET



The percentage of projects that were OnTarget from FY2011-2015 within the new CHAOS database.

Good Sponsor, Good Team, and Good Place are the only things we need to improve and build on to improve project performance.



By 2030, just 77 million project management employees out of the current workforce will be left due to retirement.



Shocking Project Management Statistics

- **70% of all projects fail.**
- Only **2.5%** of companies successfully complete 100% of their projects.
- 42% of companies don't understand the need or importance of **project management maturity.**
- 62% of successfully completed projects had **supportive sponsors.**
- The adoption rate for PM software is 22% but 77% of all **high performing organizations** use project management software.

Para evitar el fracaso en la ejecución de proyectos debemos asegurar tres (3) cosas:

**Capacitar al
liderato y a los
Gerentes de
Proyectos**

**Incorporar la
tecnología**

**Implementar
Oficinas de
Gerencia de
Proyectos
(PMO)**

Competencias esenciales para el éxito profesional:

HABILIDADES DE UN BUEN Gerente de Proyecto



Las 15 mejores habilidades ("soft") para 2025

- 1 Pensamiento analítico e innovación
- 2 Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje
- 3 Resolución de problemas complejos
- 4 Pensamiento crítico y análisis
- 5 Creatividad, originalidad e iniciativa
- 6 Liderazgo e influencia social
- 7 Uso, seguimiento y control de la tecnología
- 8 Diseño y programación de la tecnología
- 9 Resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad
- 10 Razonamiento, resolución de problemas
- 11 Inteligencia emocional
- 12 Experiencia del usuario
- 13 Orientación al servicio
- 14 Análisis y evaluación de sistemas
- 15 Persuasión y negociación

Fuente: Informe sobre el futuro del empleo 2020, Foro Económico Mundial.

Gerente de Proyectos ► Agente de Cambio ► Líder de Transformación

Teoría del Cambio (ToC)/Planificación Estratégica



Necesidades ► Ideas ► Proyectos ► **Objetivos** ► Impactos ► Cambios Fundamentales ► Valor

El “proyecto” como herramienta de planificación e implementación estratégica

- La ejecución de proyectos en una organización será exitosa en la medida y en la forma en cómo se ejecuten estos proyectos y que estos **estén alineados con el proceso de planificación estratégica**

MISIÓN: Es la razón de ser por la cual la organización existe, responde básicamente a la pregunta: ¿Por qué y para qué existe la organización?

VISIÓN: Son las posiciones futuras deseadas por la organización, que le permiten alcanzar su misión. Responde a la pregunta: ¿Qué se quiere alcanzar?

ESTRATEGIAS: Es la dirección general hacia la cual se van a perseguir los objetivos, es el enfoque, el camino a seguir, en la **Teoría del Cambio**.

OBJETIVOS Y METAS: Son acontecimientos específicos que se establecen para ser ejecutados en un tiempo determinado y que nos llevan a cumplir con la misión y a lograr la visión.

PROGRAMAS/PORTAFOLIO: Serie de actividades (proyectos) que consumen recursos, las cuales se le deben asignar fondos, fuerza de trabajo y facilidades para alcanzar las metas propuestas siguiendo la estrategia diseñada.

El “proyecto” como herramienta de planificación e implementación estratégica

Dimensiones del Cambio

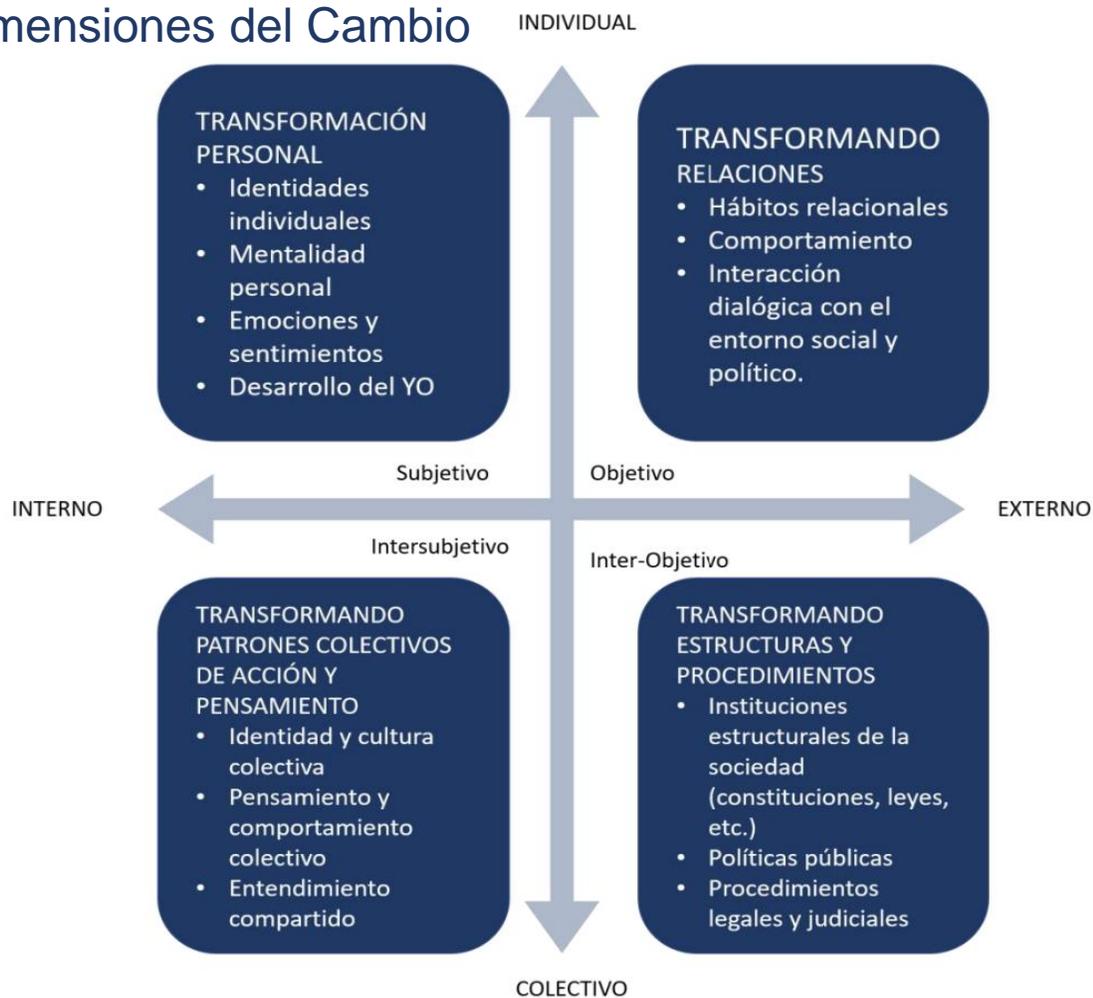
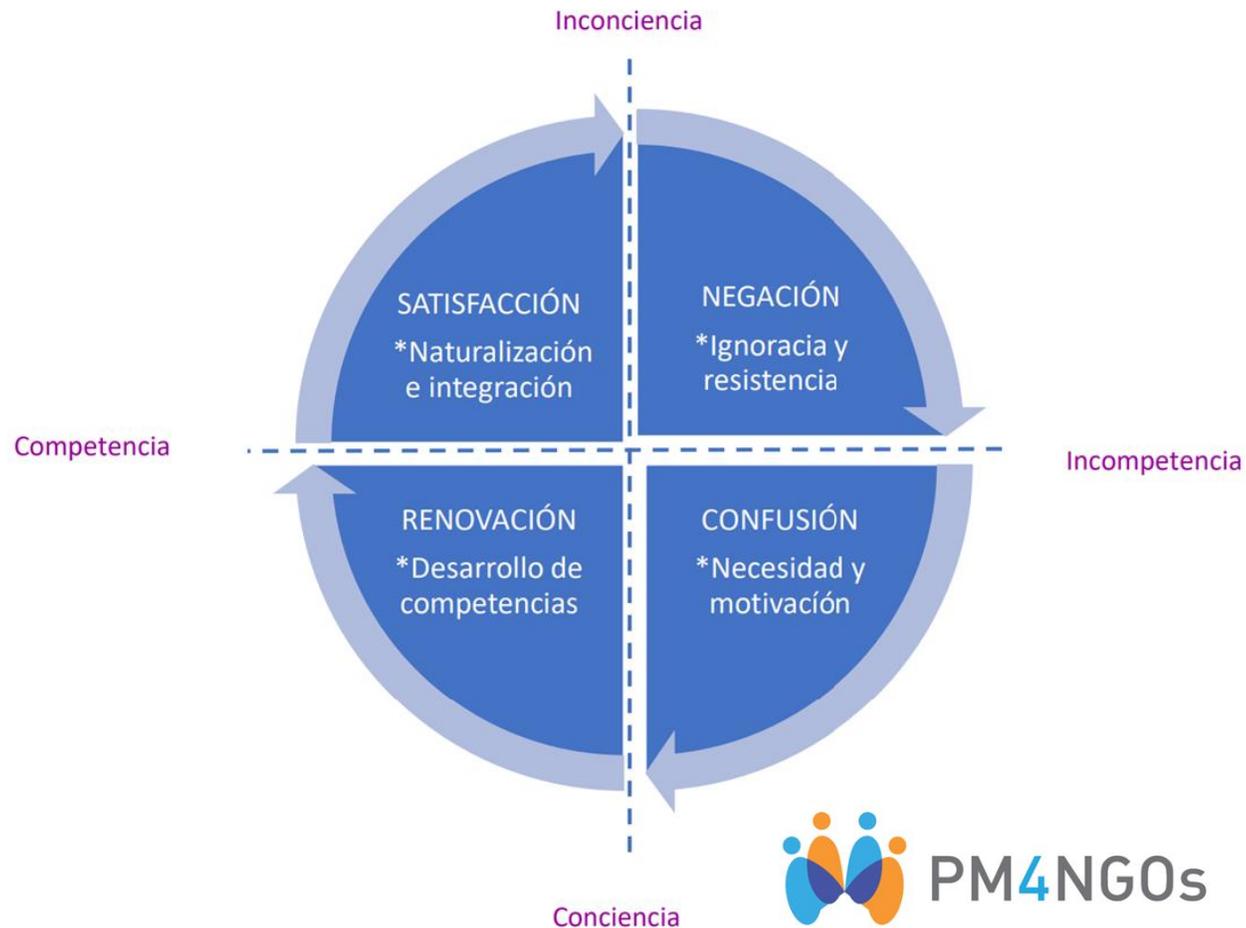


Figura 1: dimensiones del Cambio



Figura 5: gestionando la complejidad dentro del cambio de partes interesadas.

Fases del Cambio en un Proceso de Transformación Organizacional



Preguntas que debemos analizar a la hora de reflexionar y diseñar nuestra Teoría de Cambio.

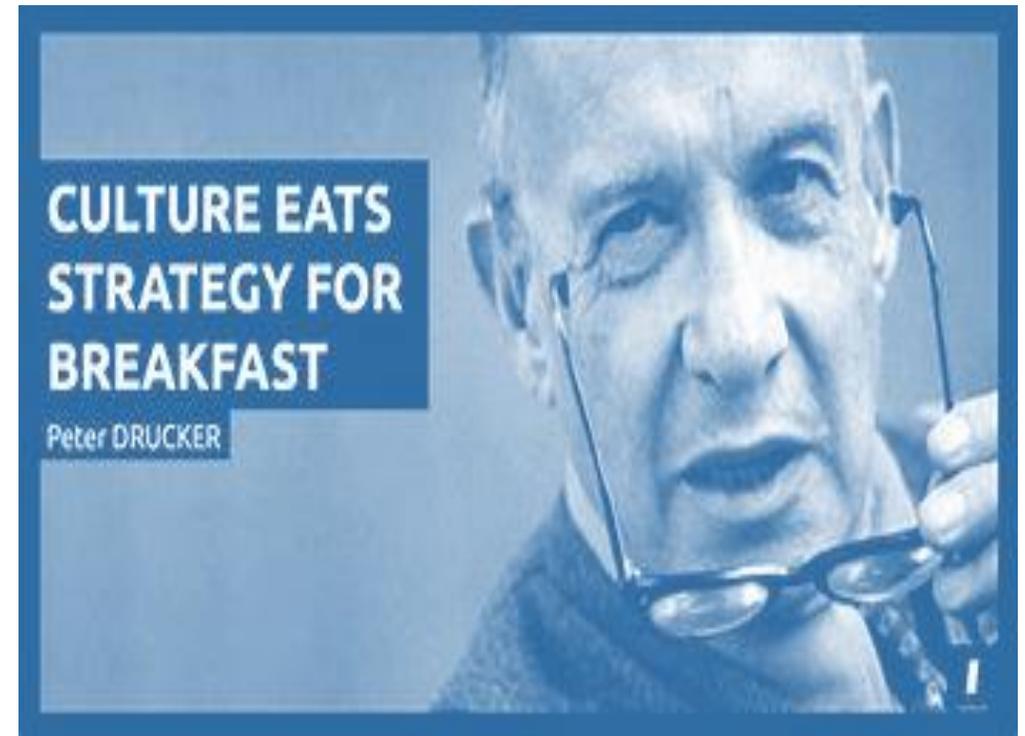
- ¿Cómo podemos comunicar la necesidad de cambio de quienes nos rodean?
- ¿Cuáles son los puntos de resistencia que encontramos en nosotros y en otros?
- ¿Cuáles son las causas de resistencia al cambio?
- ¿Qué estrategias vamos a implementar para movernos de un estado de confusión a un estado de renovación?
- ¿Cómo podemos facilitar la creación de condiciones para sostener los nuevos cambios?

Posiciones de las **Partes Interesadas** basado en sus intereses

Análisis de posición basado en intereses en donde los actores son identificados y analizados en función a tres categorías:

- **Bloqueadores:** están en contra del proceso debido a que su propio interés se ve afectado de manera negativa. También bloquean el proceso porque no tienen la información necesaria para ayudarlos a comprender que, es posible incorporar sus intereses a través de procesos de negociación/mediación. Del mismo modo, pueden estar bloqueando el proceso debido a una cuestión de inercia y falta histórica de confianza o rivalidad con los motores o el sujeto del cambio (por ejemplo, los grandes terratenientes bloqueando un proceso de reforma agraria redistributiva).
- **Flotadores:** son aquellos que ocupan una posición en algún lugar entre estos dos: **no bloquean el proceso, pero tampoco lo apoyan activamente**. Estos actores también pueden cambiar de posición (convertirse en un bloqueador o motor), dependiendo de 1) qué es lo más beneficioso para sus propios intereses, 2) cómo influyen y se comunican los motores o los bloqueadores con ellos.
- **Motores:** son las organizaciones sociales, entidades públicas, corporaciones privadas, individuos clave, partidos políticos, agencias donantes, etc., **comprometidos a contribuir con el cambio deseado** y se encuentran en el círculo más íntimo. Existe una gran afinidad en sus intereses y es razonablemente fácil entablar áreas de relación constructiva y alianzas estratégicas entre ellos.

¡La **Cultura** se come a la **Estrategia** en el desayuno!



¡Alineando nuestros **Proyectos/Programas/Portafolios** a la Cultura!

La cultura, es mucho más atemporal. **Es la esencia de una empresa.** Funciona igual que el carácter de las personas. Uno puede cambiar lo que está haciendo y cómo lo está haciendo, pero cambiar los rasgos de la personalidad de un individuo es mucho más complejo.

La cultura es el core, es el alma de las empresas. **Da a las compañías la capacidad de resiliencia que una estrategia no puede.** Es la fuerza interior que mueve y define la vida de una organización.

Cuando hablamos de cultura organizacional, hablamos de la **red de creencias**, (buenas/malas) prácticas, **patrones y comportamientos** que se refuerzan a sí mismos dentro de una organización.

La cultura define la forma en que las personas interactúan, toman decisiones e influyen en los demás.

La cultura en una organización es el equivalente a la personalidad/caracter de un individuo.

5 formas en las que la **Cultura** le gana a la **Estrategia**

La cultura se transmite a través de todas las acciones de la organización, incluyendo sus productos, servicios y la forma como se lleva cada relación. **La cultura se convierte en el identificador principal**, imposible de copiar. **Las empresas deben celebrar su cultura en todo lo que hacen.**

Tu cultura es tu marca: La cultura debe ser una decisión consciente, **diseñada para elevar la condición humana en la empresa** y para que a través de esa nueva condición se experimente el flujo mágico del que disfrutan las empresas más exitosas del mundo.

Para lograr una cultura sólida:

- **Debe existir un propósito claro (este se convierte en la fuente de pasión central para todos).**
- **Deben existir más líderes y menos gerentes.**
- **Debe existir una transparencia radical.**
- **Debemos proyectarnos como comunidades (tribu) y no equipos.**
- **Debe existir un alto sentido de responsabilidad y que se fomente el empoderamiento.**

Beneficios de una **Cultura Organizacional** Correcta y Fuerte

Las empresas que tienen una **gran cultura organizacional** tienen los siguientes beneficios:

- Se viven los valores y el propósito de la empresa.
- **Se logra una mayor uniformidad en procesos.**
- Los equipos de trabajo están consolidados y **desarrollan una fuerte cohesión**, por lo que **pueden actuar y decidir en función de intereses colectivos no sólo personales.**
- **Hay mayor motivación, dedicación y buen desempeño** de los colaboradores.
- Al tener equipos más integrados, canales de comunicación abiertos y claridad en las metas empresariales existe **mayor rapidez en la toma de decisiones.**
- Existe un **fuerte sentido de identidad y pertenencia**, lo cual se nota, porque **ellos mismos se encargan de ser embajadores de la marca**, lo que funciona para **atraer más talento humano.**
- Existen **altos niveles de satisfacción (profesional y personal)** lo que evita la rotación de personal y conflictos internos.

Las 5 maneras de desarrollar tu **Cultura Organizacional**

- **Rituales:** Las mejores empresas del mundo como Dell, Google o Southwest Airlines tienen algo en común y esto son los “**rituales**”. Ya sea que tienen sus reuniones a una hora particular o una pizza party los viernes, todas estas empresas usan rituales que dan forma a la cultura y la hacen especial.
- **Conversaciones:** La gente de una empresa se convierte en aquello de lo que hablan sus líderes. **Para inculcar tu visión y tus valores en el corazón de las personas necesitas hablarles constantemente** en las juntas y en las reuniones informales.

Jack Welch ex CEO de General Electric decía que él había pasado tanto tiempo evangelizando al equipo con respecto al propósito y los valores que a veces les hablaba a las 3 a.m. para decirles algo sobre la cultura.

Las 5 maneras de desarrollar tu **Cultura Organizacional**

- **Capacitaciones:** Un aspecto crítico para el desarrollo de la cultura es el **desarrollo de los colaboradores** dentro de tu empresa. Organiza cursos y talleres en donde puedas alimentar la cultura de tu empresa en sus mentes y corazones.
- **Contar historias:** Las grandes empresas tienen historias que cuentan de **generación en generación**, la historia de cómo empezó la empresa desde cero, o cómo un colaborador pudo escalar en la misma. **Relatar historias ayuda a que los ideales de la empresa se cristalicen en el corazón de los colaboradores.**
- **Celebraciones:** Si ves a alguien viviendo los valores de tu empresa, conviértelo en un **héroe público**, pues el comportamiento que se premia se repetirá. **Elogia a tus colaboradores cuando hacen las cosas bien y celebra los logros**, pues esto reforzará tu cultura.

Gerente de Proyectos ► Agente de Cambio ► Líder de Transformación

“La primera responsabilidad de un líder es definir la realidad. La última es dar las gracias. En el medio, el líder es un sirviente.” Max dePree

“La tarea del líder es llevar a la gente desde donde están hasta donde no han estado.” Henry Kissinger

“Un verdadero líder tiene la confianza para estar solo, el coraje para tomar decisiones difíciles y la compasión para escuchar las necesidades de los demás. Él no se propone ser un líder, sino que se convierte en uno debido a sus acciones y la integridad de su intención.” Douglas MacArthur



Características del **Liderazgo Transformacional**: *Algo más que un “dar y tomar”*

Líder transformador: Es el líder **guía al resto del equipo hacia el cambio y la mejora continua** para que puedan adaptarse rápidamente a los cambios del entorno.

- **Consideración Individual.** En esta dimensión se incluyen el cuidado, **la empatía** y el proveer retos y oportunidades para los otros. El líder es un **escucha activo y comunicador fuerte**. La frase representativa es: “Me interesa que usted se desarrolle profesionalmente y haga carrera en esta organización...”
- **Estímulo Intelectual.** Lleva al líder a **empoderar a otros** para que piensen acerca de los problemas y puedan **potenciar** sus fortalezas y atenuar sus debilidades. La frase representativa es: “¿Qué piensa hacer frente a...?”
- **Motivación Inspiradora.** El líder tiene la habilidad de **motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior**, ya que es bueno para lograr esfuerzos extras y convencer a los seguidores de sus habilidades. La frase representativa es: “Espero su mejor esfuerzo...”
- **Carisma-Influencia Idealizada.** Tiene un **sentido de propósito**. El líder es descrito como carismático y es percibido por los seguidores como poseedor de un **alto grado de moralidad, confianza e integridad**. La figura del líder debe entenderse como **un ejemplo a seguir y una inspiración dentro del equipo** para mejorar día a día y atreverse a enfrentarse a nuevos desafíos. **Se colocan a la cabeza de las crisis y celebran el éxito con su gente**. La frase representativa es: “Si cree que es correcto, entonces...”

Componentes del *Transformational Leadership*

- Los líderes transformacionales **escuchan las preocupaciones** y necesidades de los empleados para que puedan **brindar el apoyo adecuado**.
- Operan desde el entendimiento de que lo que motiva a una persona puede no motivar a otra.
- Como resultado, pueden **adaptar sus estilos** de gestión para **acomodar** a varias personas en su equipo.

- Los líderes transformacionales **pueden articular una visión unificada que anima** a los miembros del equipo a superar las expectativas.
- Entienden que los empleados más motivados son los que tienen un **fuerte sentido de propósito**.
- Estos líderes no tienen miedo de desafiar a los empleados.
- Se mantienen **optimistas sobre los objetivos futuros** y son hábiles para dar sentido a las tareas que tienen entre manos.

- Los líderes transformacionales **modelan el comportamiento ético**.
- Su conducta moral gana un nivel necesario de **respeto y confianza**. Esto puede ayudar a los líderes a orientar la toma de decisiones que funcionan para mejorar toda la organización.
- **Inspiran** a los empleados a esforzarse más allá de las expectativas hacia una visión compartida.

- **Desafían las suposiciones, asumen riesgos y solicitan las opiniones e ideas de los miembros del equipo**.
- **No temen al fracaso**; fomentan un entorno en el que es seguro tener conversaciones, ser creativos cometer errores y **expresar diversas perspectivas**.
- **Permiten a los empleados hacer preguntas**, practicar un mayor nivel de autonomía y, en última instancia, determinar formas más efectivas de ejecutar sus tareas.

5 razones para aplicar el **Liderazgo Transformacional**

- **El rendimiento de los miembros del equipo aumenta notablemente**, ya que estos tienden a esforzarse al máximo para alcanzar los objetivos propuestos por el líder y por la organización en general.
- Tener un alto índice de inspiración y motivación por parte de los líderes, hace que el equipo sea capaz de **responder a las necesidades de las organizaciones**, que tienden a ser cada vez más complejas.
- El equipo de trabajo incrementa notablemente su flexibilidad y, por tanto, se adapta mejor a los cambios y **trabaja de forma eficaz bajo altos niveles de presión**.
- El liderazgo transformacional **impacta de forma positiva en la autoestima de los miembros del equipo** ya que la motivación del líder provoca que la plantilla se sienta **más segura de sí misma y más consciente de su valor** como activos dentro de la empresa de la que forman parte.
- **Las reacciones psicológicas y la felicidad de los miembros del equipo mejoran**, por lo que el ambiente de trabajo y el rendimiento también se ve beneficiado.

Impacto del **Liderazgo Transformacional** en la Cultura Organizacional

El liderazgo transformacional es un fuerte protagonista en los procesos de **transformación cultural** de las organizaciones, porque mejora:

- **La identidad de los miembros**, el grado en que los empleados se identifican con el todo de la organización.
- **El énfasis en el grupo**, el grado en que las actividades del trabajo se organizan alrededor de grupos más bien que de individuos.
- **El enfoque hacia las personas**, el grado en el que la administración contempla los efectos sobre las personas derivados de las decisiones tomadas.
- **El control**, el grado en el que las reglas, los reglamentos y la supervisión directa se aplican.

Impacto del **Liderazgo Transformacional** en la Cultura Organizacional

- **La tolerancia al riesgo**, el grado en que **se estimula** a los empleados a ser **dinámicos, innovadores y tomadores de riesgos**. *Que fallen rápido y aprendan rápido de sus errores.*
- **Los criterios para recompensar**, el grado en que se adjudica el **sistema de recompensas** dependiendo del desempeño en contraste con otros factores. **(Meritocracia)**
- **La tolerancia al conflicto**, el grado en el que **se estimula** a los miembros del equipo a **ventilar en forma abierta los conflictos y críticas**.
- **El enfoque o perfil hacia los fines o los medios**, el grado en que la administración se enfoca sobre los resultados o productos antes que en las técnicas y procesos que se aplican para alcanzarlos.

¡Yo quiero a mi lado **Gente Feliz** y **Gente de me Quiera**!



Impacto del Liderazgo Transformacional en la Felicidad Organizacional

GALLUP® State of the Global Workplace 2022 Report

THE VOICE OF THE
WORLD'S EMPLOYEES

*Discover how employees around the world
experienced life and work last year.*

Employee Engagement and Life Evaluation | Daily Negative Emotions
Environmental, Social and Governance | Job Market

2. Stress among the world's workers reached an all-time high — again.



44%

*of employees experienced
stress a lot of the previous day.*

En 2020, los trabajadores del mundo alcanzaron un máximo histórico de estrés. En 2021, este porcentaje fue aún mayor. Inevitablemente, el estrés que sienten los trabajadores afecta el lugar de trabajo. Y aunque en 2021 se registraron disminuciones en la preocupación, la tristeza y la ira, todas estas emociones negativas se mantuvieron por encima de los niveles previos a la pandemia.

Impacto del Liderazgo Transformacional en la Felicidad Organizacional



21%

*of employees
are engaged at work.*



33%

*of employees are thriving
in their overall wellbeing.*

GALLUP State of the
Global Workplace
2022 Report

1. Global employee vital signs — engagement and wellbeing — remain stable but not great.

¿Los empleados encuentran su trabajo significativo y gratificante? ¿Piensan que sus vidas van bien? ¿Se sienten optimistas sobre el futuro? La respuesta corta es que la mayoría de los empleados de todo el mundo responderían "no" a las tres preguntas.

6. Employee wellbeing is the new workplace imperative.

Globally, employee engagement and wellbeing remain very low, and it's holding back enormous growth potential.

*¡El **rendimiento** es directamente proporcional a mis **emociones**!*

Las organizaciones deben pensar en la persona en su totalidad, no solo como trabajador. Los líderes deben agregar medidas de bienestar a sus tableros ejecutivos. Esto puede alertarlos sobre señales de advertencia críticas que no aparecen en las hojas de cálculo tradicionales.

También deben **priorizar el bienestar de los empleados** como parte de su promesa de marca como empleador.

Cuando los líderes asumen la responsabilidad del bienestar de sus trabajadores, el resultado no son solo organizaciones productivas, sino también personas, familias y comunidades prósperas.

- La forma en que las personas experimentan el trabajo influye en sus vidas fuera del trabajo.
- Los empleados que constantemente experimentan altos niveles de agotamiento en el trabajo dicen que su trabajo les dificulta cumplir con sus responsabilidades familiares.
- También tienen un 23% más de probabilidades de visitar el sala de emergencias.
- El bienestar general influye en la vida en el trabajo.
- Los empleados que están comprometidos en el trabajo pero que no prosperan tienen un 61% más de probabilidades de agotamiento continuo que aquellos que están comprometidos y prosperan.

Impacto del Liderazgo Transformacional en la **Felicidad Organizacional**

Laboralmente hablando te sientes Feliz si:

- Existe en la empresa mentalidad positiva y **optimista**.
- Hay **camaradería** y apoyo de tu trabajo.
- Se manejan bien, por parte de la empresa, tus miedos y errores.
- Recibes reconocimiento.
- La empresa y tu jefe **se preocupan por ti**.
- Sientes que tienes un **Propósito** y que se apoya tu proyecto de vida personal, familiar, metas y sueños.

RRHH Digital

El primer periódico online de Recursos Humanos

Se confirma: ser feliz en el entorno laboral incrementa en un 90% la productividad de los trabajadores



Humanas

SALUD ORGANIZACIONAL

Los trabajadores felices incrementan en un 88% la productividad

*¡Tenemos que liderar con el **corazón** y la **razón**!*

Laboralmente hablando te sientes Feliz si:

- Si existe en la empresa una mentalidad positiva y **optimista**.
- Si hay **camaradería** y apoyo a tu trabajo.
- Si la empresa y el liderazgo manejan bien tus miedos y errores.
- Si recibes reconocimiento.
- Si la empresa y tu jefe se preocupan por ti.
- Si sientes que tienes un **Propósito** y que se apoya tu proyecto de vida personal, familiar, metas y sueños.



¡Tenemos que liderar con el corazón y la razón!

A la Manera de un Pastor: Siete principios antiguos para guiar personas productivas

Libro del Dr. Kevin Leman y William Pentak

<https://www.amazon.com/Manera-Pastor-principios-antiguos-productivas/dp/0829743901>

- 1. Conozca la condición de su rebaño (gente)*
- 2. Descubra el estado de sus ovejas (gente)*
- 3. Ayude a sus ovejas a identificarse con usted*
- 4. Haga que su lugar de pastoreo sea seguro*
- 5. Utilice la Vara de la dirección*
- 6. Utilice el Cayado de Corrección*
- 7. Tenga un Corazón (Actitud) de Pastor (Líder)*

Conozca *la condición* de su rebaño (gente)

- Muestre atención e interés genuino en su gente, **un líder no puede dirigir lo que no conoce.**
- Interactúe con ellos, **uno a uno y sinceramente**, para que conozca cuales son sus necesidades, preocupaciones y deseos.
- Aprenda a apreciar y a querer a su gente, y a **identificar y a aceptar** sus fortalezas y debilidades. Identifique la Diversidad de su rebaño.
- Muchos lideres se enfocan demasiado en la misión, pero no en las personas.
- Recuerden que son sus “ovejas” los que hacen el trabajo.
- No se concentre en echar culpas cuando las cosas salen mal, **y aprenda a dar honor a quien lo merece cuando salen bien.**
- Tienen que interesarse genuinamente por su gente. **Si no se preocupa por ellos de verdad, nunca será la clase de líder que los demás dejan todo por seguirle.**

Descubra *el estado* de sus ovejas (gente)

- Aquí es donde comienza todo. Aquí es donde se empieza a formar y a dirigir un gran equipo.
- Debemos **ser sabios en la selección de los nuevos miembros** de nuestra organización. **Busque ovejas sanas y productivas.**
- La elección del personal puede hacer el manejo del rebaño más fácil o difícil. **Si no somos cuidadosos heredaremos un problema.**

S – Skills (Habilidades) *Ponga a las personas en el lugar que puedan usar sus fortalezas.*

H – Heart (Corazón: Pasión y Motivación) *Tu corazón refleja tu pasión.*

A – Attitude (Actitud) *!Si me dan a elegir entre el talento y la actitud, prefiero la actitud!*

P – Personality (Personalidad) *Asigne a las personas a donde puedan proyectar lo mejor de sí.*

E – Experiences (Experiencias) *Somos un cúmulo de experiencias.*

*Ayude a sus ovejas a **identificarse con usted***

- Todos queremos que nuestra gente se sienta **entusiasmada** de llegar a trabajar.
- Todos queremos que nuestra gente **ponga el corazón a lo que hacen**.
- Cuando somos buenos pastores y cuidamos de la gente, **se identifica con uno y dejamos una “marca” en ellos**.
- Cuando estamos en posiciones de liderazgo habrán ocasiones cuando se **“causa dolor”** a quienes supervisamos. Habrá reprimendas, revisión de tareas mal realizadas, y momentos en que tengamos que despedir a alguien.
- Por lo general no queremos hacer estas cosas por que también a nosotros nos causan **“dolor”**, **pero lo haremos si somos buenos líderes**.
- No solo queremos que cada cual sea efectivo en su carácter individual, **sino que el Grupo sea exitoso**.
- Para esto como líderes tenemos que inculcar un fuerte sentido de **“ser parte” (“Espirit De Corpse”)**. Lograr que sientan **orgullo y honor por pertenecer** a nuestra organización.

*Haga que su lugar de pastoreo sea **seguro***

- Diferencia entre un redil bien cuidado y uno descuidado. **¡Sea consciente!**
- Hay que hacer del lugar de trabajo un lugar seguro (física y psicológicamente) y en donde el individuo sienta que puede prosperar. **Nosotros como líderes somos los únicos responsables.**
- Un rebaño productivo es aquel que está **libre de “temor” y con el “descanso” apropiado.**
- Genere un ambiente en donde todos sepan que si se esfuerzan **serán reconocidos justamente** y en donde sientan que **dar el máximo vale la pena.**
- La **incertidumbre** la eliminamos manteniendo a la **gente bien informada y siendo sinceros.** La primera fuente de información y la más confiable **siempre tiene que ser el líder.**
- No permita que se enteren de situaciones por terceras personas. **Así serán menos susceptibles a rumores (chisme).**
- Procure que la gente **sienta** que su posición es importante, y que todos son importantes en su equipo.
- **Elimine los “instigadores crónicos”** del rebaño. “Hay gente que no se sienten felices a menos que estén infelices.”
- **Provea justamente las oportunidades** a los miembros de tu equipo y **eliminarás las contiendas innecesarias.**
- **No genere tensiones innecesarias.** ¡Sea Sabio!
- No deje que los problemas se enconen, **atáquelos y resuélvalos inmediatamente.**

Utilice la *Vara de Dirección*

- La vara es la mejor herramienta que tiene el pastor para dirigir a sus ovejas, **simboliza una herramienta de liderazgo.**
- **Sepa a donde va, póngase al frente y mantenga su rebaño en movimiento.**
- Dirija usando la **persuasión**, no la coacción.
- **De a su gente libertad de movimiento**, pero asegúrese que conocen bien los límites de la cerca.
- Cuando sus ovejas se metan en problemas, **ayúdelos a salir de ellos.**
- Recuérdete a su gente que **fallar no es fatal.**
- La vara nos habla de cuatro funciones inherentes de un líder:
 - La responsabilidad de dirigir bien a tu gente.
 - La necesidad de establecer límites.
 - La vara ayuda a rescatar a una oveja en apuros.
 - La responsabilidad de animar a tu gente.



Utilice el *Cayado de Corrección*

- El cayado representa **la responsabilidad de corregir** a las personas que lideras.
- Si usas el cayado demasiado o incorrectamente **perderás la buena disposición de tu gente.**
- Proteja: El cayado representa la protección que debes darle a tu gente. **Te plantas frente al peligro y a situaciones incómodas por ellos.**
- Nada destruye más el espíritu de un líder que tratar de jugar de ambos lados. **Sea íntegro.**
- Recuerda que cuando tu gente se siente atacada, **deben estar segura que tienen un líder que dará la cara por ellos.**
- La disciplina no es matar a palos a nadie, ni dar últimas oportunidades. **Es sentarse en privado y decirle: “oye, hay un barranco allí al frente y no quiero que te caigas por el”**
- Se disciplina a las personas, no para dañarlas, **sino para evitar que se dañen.**
- Corrija (Discipline) **enseñando** y se le hará más fácil enfrentarse a esas situaciones.
- Inspeccione: **Pregunte regularmente por el progreso de su gente.**



Tenga un Corazón de Pastor (Lider)

- El liderazgo de calidad es un estilo de vida, **no una técnica**. Es una perspectiva que **reconoce el gran valor de tu gente** (el rebaño).
- Cada día tienes que decidir **quién va a pagar por tu liderazgo: Usted o su gente**. **!Sea Integro!** El valor que uno esta dispuesto a pagar por algo es proporcional al valor que uno le atribuye a eso.
- Un asalariado es una persona que cuida de sus ovejas solo porque es un trabajo y le pagan por eso, no porque tenga el corazón del líder.
- La calidad del rendimiento depende de la calidad de la inversión; quieres que tu gente te de lealtad, cariño y confianza, **invierte lealtad, cariño y confianza en ellos**.
- **En fin, lo que distingue a un gran líder es su corazón desinteresado al servicio de su gente.**
- El liderazgo de calidad viene con un gran precio que pocos están dispuestos a pagar. **!Sea Excelente!**
- Un buen líder siempre desea de corazón que su gente progrese, aun cuando puedan progresar más que él. **Sacrifica el ego personal por el bien colectivo, por la misión.**
- **Usted decide**, ¿Quiere ser un líder que quiere dejar marcas y a quien amen, sigan y en el que su gente confíe?

Para ser un “Gran Líder” y dejar “Marca”

- Sea íntegro, de una sola pieza. Igual en privado que en público.
- Sea confiable. (No mienta, no de excusas)
- Sea justo.
- Sea compasivo.
- Sea empático
- Establezca niveles altos. Busque que usted y sus ovejas den lo mejor de sí.
- Comunique constantemente sus valores y su sentido de misión y su visión.
- Impregne a su gente de un **Propósito** y de una razón de ser al grupo.

¡El éxito de nuestros proyectos comienza con nosotros como líderes!



¡Deja que tus acciones inspiren a otros a soñar más, a aprender más, a hacer más, y a convertirse en alguien mejor!

*¡Más que Gerentes de Proyectos, somos **Líderes de Transformación!***

El Liderazgo se trata de **motivar** e **inspirar** a nuestro equipo a identificar un problema o necesidad, generar una idea, llevar esa idea a un proyecto, y ese proyecto a una finalización exitosa que **genere valor y un cambio fundamental** en la gente, la organización, la comunidad y nuestra sociedad.

Se trata de promover las condiciones apropiadas para que aflore la **empatía**, la **innovación** y la **transparencia**, y se proteja a toda costa la **seguridad psicológica** de cada individuo.

¿Cuales de estas razones te mueven cada día a ser un mejor líder?

- ✓ Establecer tu legado
- ✓ Inspirar a tu equipo
- ✓ Liderar con propósito
- ✓ Se un ejemplo a seguir
 - ✓ Transformar tu organización
 - ✓ Ganar el cariño y admiración de tu gente



Jesús E. (Nesty) Delgado-Morales
Presidente
OKA Project Management & Strategic Leadership, LLC

Síguenos en las redes:

Website: www.oka-llc.com

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/jesusnestydelgado/>

Facebook: <https://www.facebook.com/OKAPFM>

*¡Gracias por acompañarnos! ¡Sigamos creciendo Juntos!
¡Bendiciones!*

