

Programa de Gestión Estratégica



Profesor/a: Mg. Claudio Alonzo
Módulo: Como influir en mis colaboradores.

Compromiso

DEFINIENDO EL COMPROMISO

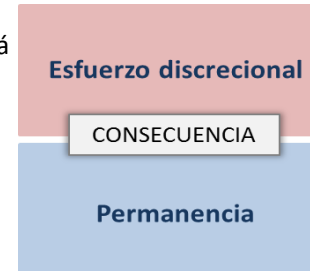
- ❖ Estado en el cual los colaboradores sienten un interés particular por el éxito de la organización y en el que están motivados por desempeñarse a niveles que van más allá de lo establecido.
- ❖ Estar totalmente involucrado y positivamente entregado al ejercicio de un rol.
- ❖ Estado de ánimo positivo y lleno de sentido en relación al trabajo.

DEFINIENDO EL COMPROMISO



- **Compromiso emocional:** es el aspecto por el cual los empleados valoran, disfrutan y creen en sus trabajos, supervisores y organización. Es la relación afectiva y de alta congruencia aspiracional.
- **Compromiso racional:** es la creencia que los líderes, equipos y organización favorecen los intereses integrales de la organización, y el desarrollo profesional de los colaboradores. Es el análisis y evaluación racional del contrato de expectativas.

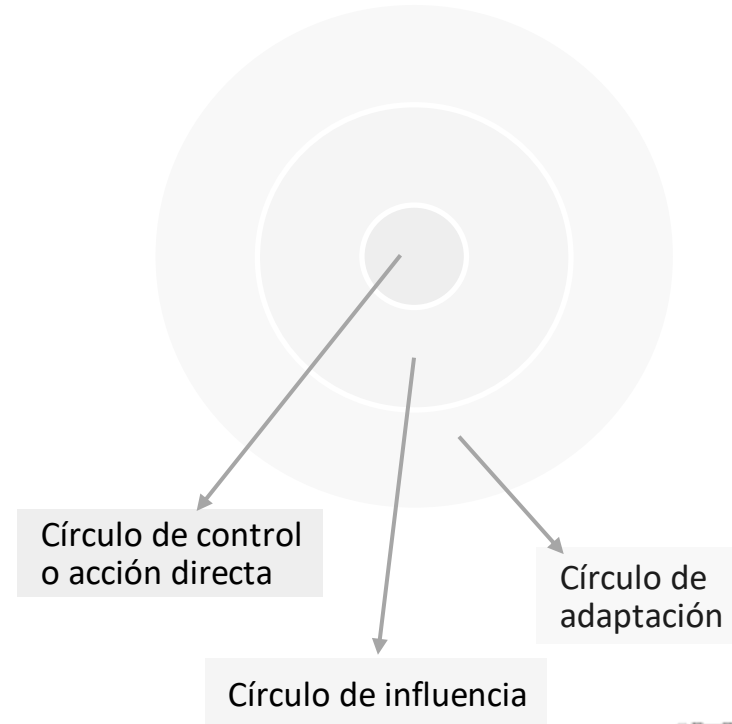
- **Esfuerzo discrecional:** es la disposición de los colaboradores para ir más allá de las obligaciones regulares
- **Permanencia:** Es el deseo de un colaborador de permanecer en la organización



Zona de control

“Quien se imagina la vida como una partida de naipes, obviamente no puede elegir las cartas que le tocarán. Tal cosa queda a cargo del destino y del azar. Pero igualmente obvio es que uno ELIGE cómo jugar esa mano. Enfocarse en el reparto de cartas genera una sensación de impotencia; enfocarse en las decisiones del juego genera una sensación de poder.

EL PRECIO DEL PODER ES LA RESPONSABILIDAD” (Stephen Covey)



Pilares del compromiso

1

Conexión

2

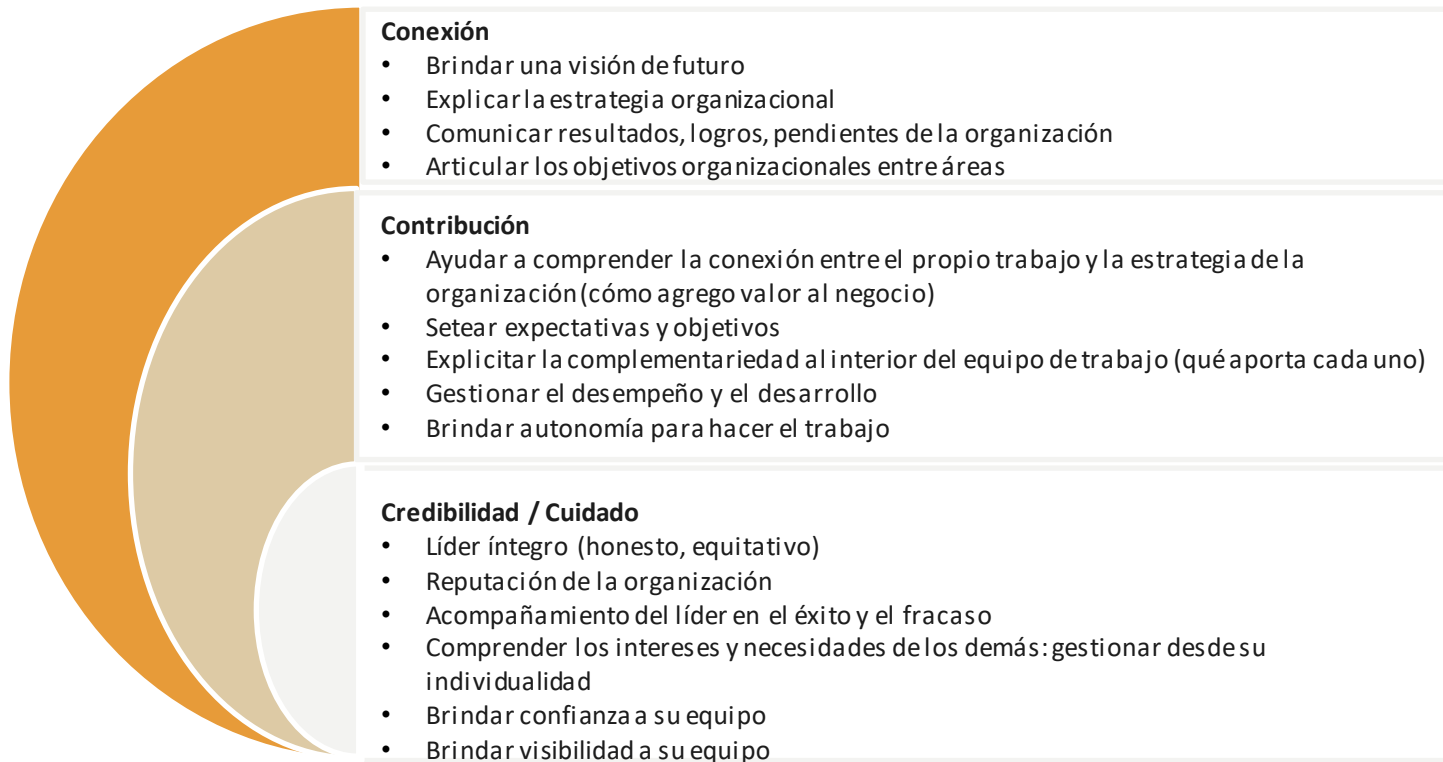
Contribución

3

Credibilidad



Pilares del **compromiso**



Dos factores gravitantes en la gestión del compromiso

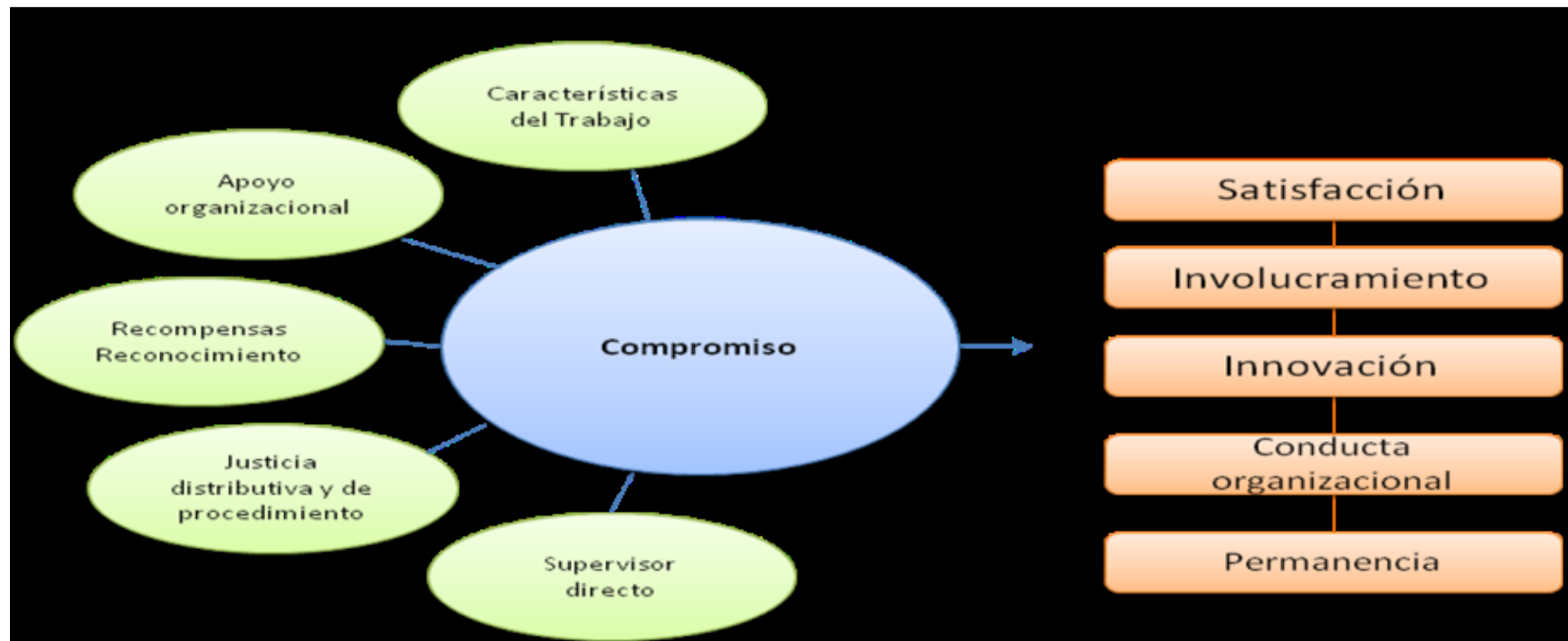
1. La práctica de **‘posibilitar’** (enabled), que significa ofrecer a las personas el apoyo que necesitan para hacer su trabajo en forma eficiente y efectiva (liderazgo como servicio)
Remover las barreras que obstaculizan realizar en forma satisfactoria el trabajo, asegurar que las condiciones de trabajo sean óptimas, creando así un clima de trabajo que apoye la productividad y el buen desempeño. Significa que las organizaciones deben proveer, como mínimo, equipos de buen funcionamiento, los recursos necesarios, efectivos procesos de trabajo y clara dirección de sus supervisores.

2. El segundo factor puede ser expresado a través del concepto de **‘energizar’**, crear un ambiente de trabajo ameno, sano, que sostenga el bienestar psíquico, social y emocional de las personas. Por ejemplo, prioridades claras, equipos efectivos, colegas respetuosos, y un balance entre expectativas de performance y presiones laborales, todo ello contribuye a la sensación del empleado de bienestar.

EN SÍNTESIS: ¿QUÉ ES LA GESTIÓN DEL COMPROMISO?

- Es un ***proceso integrado y continuo*** a través del cual ***se mide, comprende y acciona sobre el compromiso*** de los colaboradores.
- La Gestión del compromiso **implica:**
 - Identificar con precisión las diferentes preferencias laborales de los colaboradores.
 - Comprender verdaderamente los impulsores (drivers) del compromiso y accionar en consecuencia.
- **Diferencia entre la foto y la película** (gestión y construcción del día a día).
 - Optimizar las inversiones en la gente que tengan consecuencia en el negocio.





Seguridad Psicológica



Seguridad Psicológica



Es la **creencia compartida** de que nadie será sancionado (formal o informalmente) ni humillado por proponer ideas, cuestionar, expresar temores ni cometer errores.

Es la convicción de que el entorno de trabajo es seguro para **asumir riesgos interpersonales** (Edmondson, 1999). El concepto hace referencia a la experiencia de sentirse capaz de expresar ideas, preguntas o preocupaciones. En los entornos psicológicamente seguros, las personas saben que ni sus compañeros ni sus jefes reaccionarán mal si son francos, solicitan ayuda o admiten un error.

La Seguridad Psicológica impacta en:



Transparencia
de la
información y
la
comunicación



Satisfacción
con el trabajo



Compromiso
con el trabajo y
la organización



Comportamiento
s de aprendizaje
y desarrollo



Performance



Inclusión y
diversidad



Deseo de
contribuir

La Seguridad Psicológica NO ES



**NO
ES**

- Ser amable
- Evitar el conflicto
- Una garantía de que tus ideas van a ser implementadas
- Una licencia para la queja continua
- Un tema de personalidad
- Relajar los estándares de rendimiento

Comportamientos / Comentarios que inhiben la seguridad psicológica

Afuera

1. “Vos siempre proponiendo cosas imposibles”
2. Suspender varias veces la reunión de feedback de desempeño, “igual siempre hablamos”
3. “En este equipo, si cometés un error te lo echan en cara”
4. Los que opinan diferente en el equipo, son ignorados
5. “En este equipo no son solidarios, nunca encuentro a alguien dispuesto a ayudar a otro”
6. Decir lo que los demás esperan que diga: “acá somos políticamente correctos siempre”
7. Me autocensuro con bastante frecuencia: “Si digo lo que opino sobre este tema, seguro que me miran mal”
8. “Manuel es muy arraigado a esta idea; si le digo lo que pienso se va a ofender”
9. “Si vas a cuestionar mi idea, espero que tengas pruebas que respalden tu cuestionamiento”
10. “Siempre estás apurado cuando tengo algo que comentarte”

¿Y por casa como andamos?

- Cuáles Perciben en su área/ equipo
- Cuál es tu implicancia como líder en la construcción de un clima de seguridad psicológica para alcanzar la efectividad y resultados en el equipo?
- Qué hacen concretamente para construir el marco de seguridad?
- Qué deberían hacer a partir de mañana?