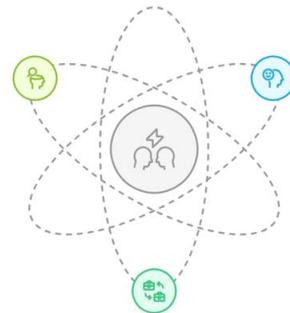
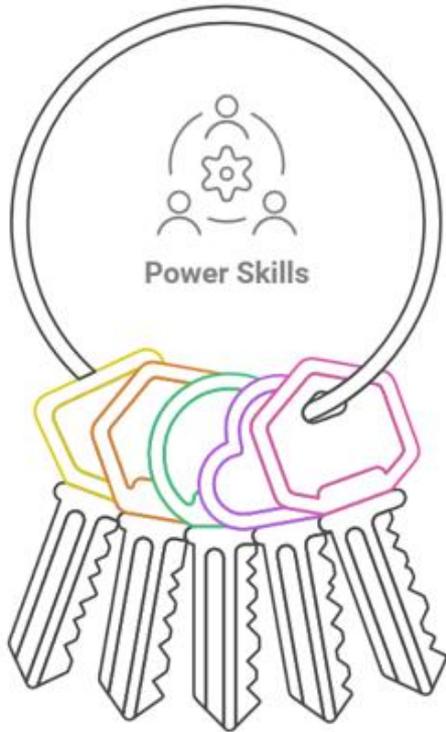


# Hola!



## ***Power Skills para Líderes del Futuro***

# Big concept



**Competencias humanas,  
estratégicas y  
relacionales que  
potencian la interacción,  
la adaptabilidad y la  
capacidad de toma de  
decisiones**

# El impacto de las **Power Skills** en el entorno laboral



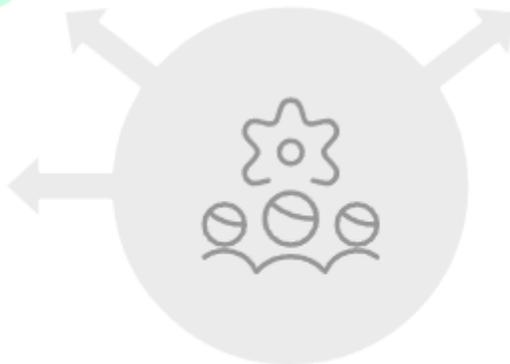
Productividad  
Mejorada



Retención de  
Talento



Innovación  
Aumentada



# Beneficios **específicos**



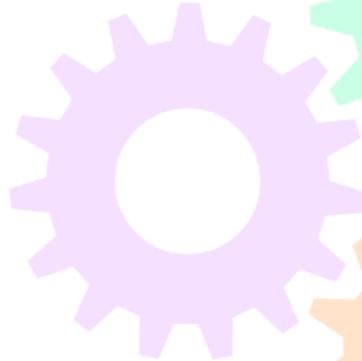
Decisiones  
Estratégicas



Relaciones  
Significativas



Liderar con  
Propósito



Resolver Conflictos



# Un reto **individual**

- ❖ ¿Qué **Power Skill** **consideras que ya tienes** desarrollada y cómo **ha impactado** tu desempeño profesional?

Habilidades  
Deseadas



Habilidades  
Actuales

- ❖ ¿Qué habilidad **te gustaría fortalecer** para tener un **impacto más positivo** en tu equipo o en tu organización?

# Hola!



## ***Fundamentos del Liderazgo***

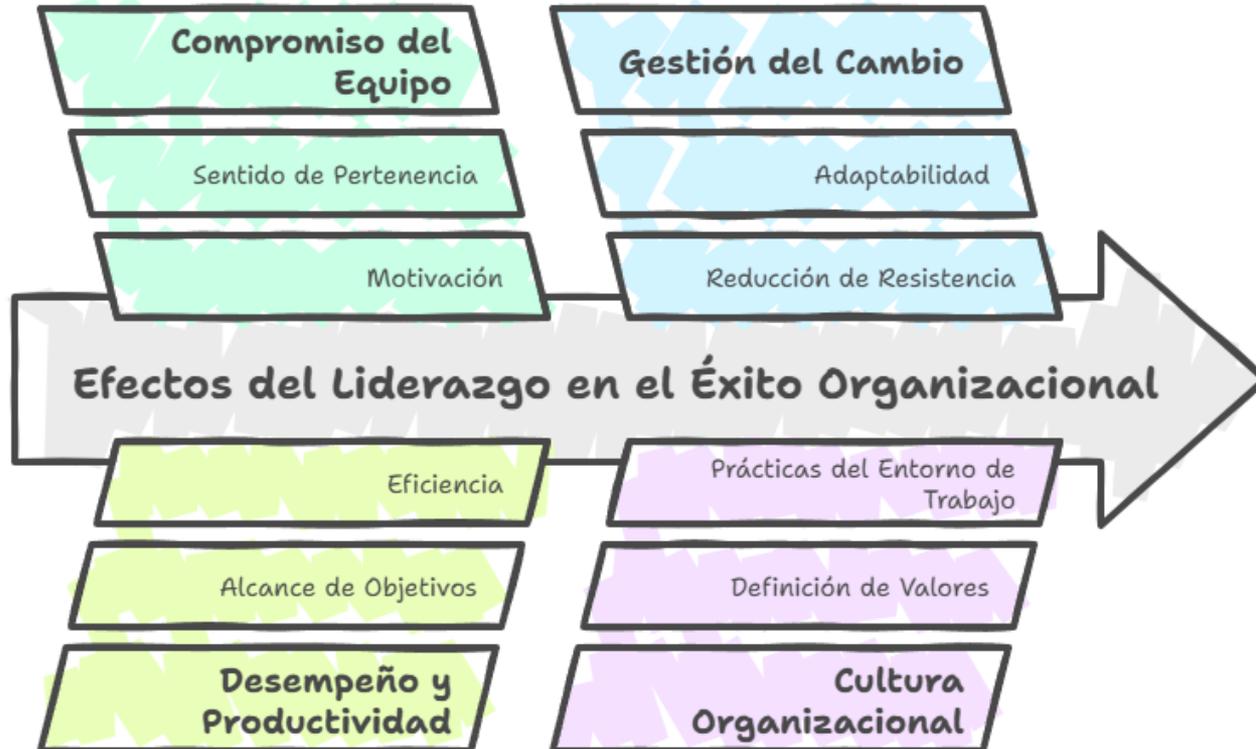
### Módulo 2

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# Big concept



# Impactos del Liderazgo



# Beneficios del Liderazgo



## Resiliencia Organizacional

Mejora la capacidad de la organización para adaptarse a los desafíos.



## Alineación Estratégica

Asegura que los objetivos del equipo estén alineados con la visión de la empresa.

## Retención de Empleados

Crea un ambiente de trabajo positivo que reduce la pérdida de talento.



## Desarrollo de Talento

Fomenta el crecimiento profesional y la toma de decisiones descentralizada.



# Componentes

## Visión estratégica

Capacidad de definir una dirección clara y guiar al equipo hacia objetivos comunes.



## Adaptabilidad

Capacidad de ajustar estrategias y enfoques según las circunstancias cambiantes.



## Comunicación efectiva

Transmitir ideas con claridad y generar alineación en los equipos.



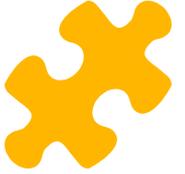
## Inteligencia emocional

Habilidad para gestionar emociones propias y comprender las de los demás, fortaleciendo la comunicación y el trabajo en equipo.



## Desarrollo de equipos

Creación de entornos de trabajo que promuevan la colaboración y el crecimiento profesional.



# Piensa en tus líderes



Líder inspirador



Líder que genera  
resistencia

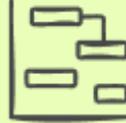


# Teorías **fundamentales**



## Liderazgo Situacional

Una teoría que se centra en adaptar los estilos de liderazgo según la situación.



## Teoría de la Motivación

Un marco que explora los factores que influyen en la motivación en el lugar de trabajo.



## Modelo SCARF

Un modelo basado en neurociencia que aborda las necesidades sociales en el liderazgo.

# Liderazgo Situacional



**Ajustándose a la madurez y competencia del equipo**

## Empoderar

Fomentar la independencia y la toma de decisiones



## Participar

Delegar responsabilidades y apoyar



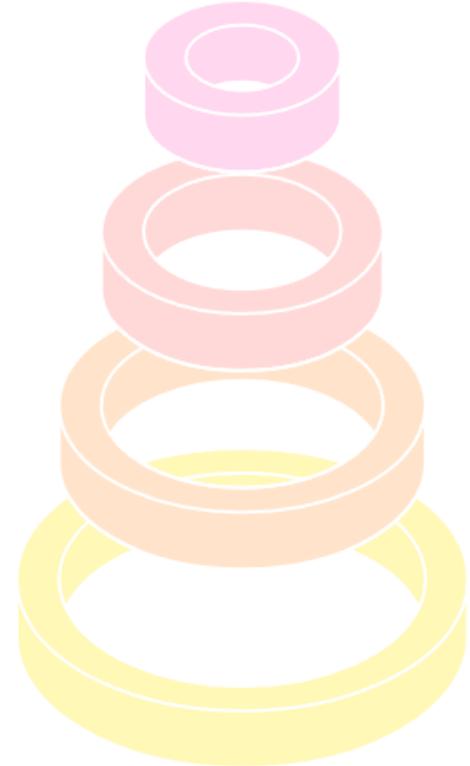
## Persuadir

Motivar, dar estructura, involucrar



## Dirigir

Supervisar de cerca, explicar con detalle





# Teoría de la Motivación

Enfoque en  
necesidades  
básicas

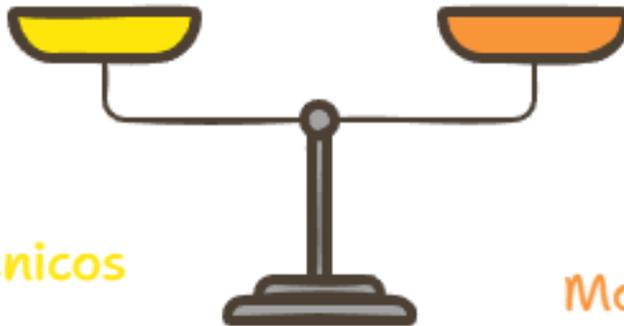


Enfoque en  
crecimiento  
personal

Previene la  
insatisfacción



Fomenta la  
satisfacción

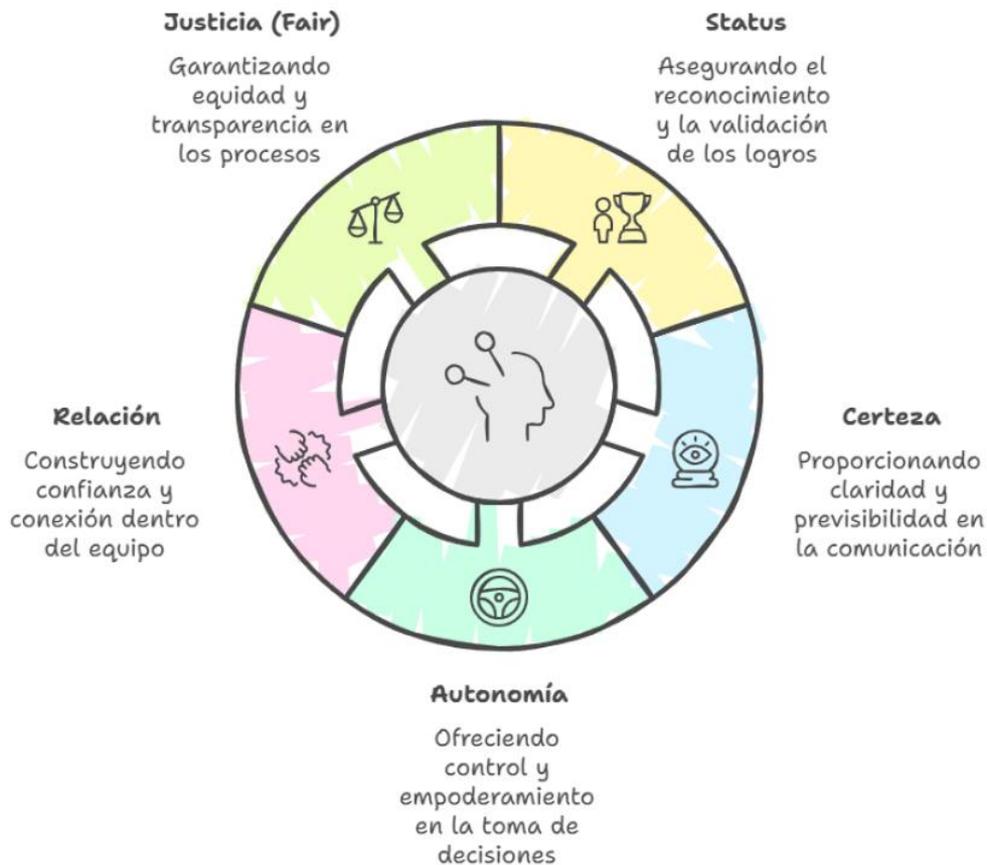


Factores Higiénicos

Factores  
Motivacionales

# Modelo SCARF

## Neurociencia del Liderazgo



# Resumen

## Factores de Motivación

Destaca que la motivación proviene de una combinación de reconocimiento y propósito.

## Estilo de Liderazgo

Enfatiza la importancia de adaptar los estilos de liderazgo a las necesidades del equipo.



## Marco de Motivación y Cambio

## Cambio Organizacional

Se centra en las estrategias efectivas para implementar cambios dentro de las organizaciones.



# Hola!



## **Aplicación Práctica del Liderazgo**

### Cápsula 2

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# Caso Práctico



“Gerente de ventas en una empresa con un equipo altamente experimentado y acostumbrado a trabajar con incentivos basados en comisiones. La empresa ha implementado un nuevo esquema de incentivos que reduce la cantidad de comisiones directas y las reemplaza por bonos trimestrales basados en desempeño global”



# Aplicando SCARF



# Aplicando Liderazgo Situacional



## Guía para Empleados Nuevos



Proporciona dirección y apoyo para construir confianza.

Involucra en la toma de decisiones para reducir la frustración.



## Participación para Vendedores Senior

## Persuasión para Vendedores de Medio Nivel

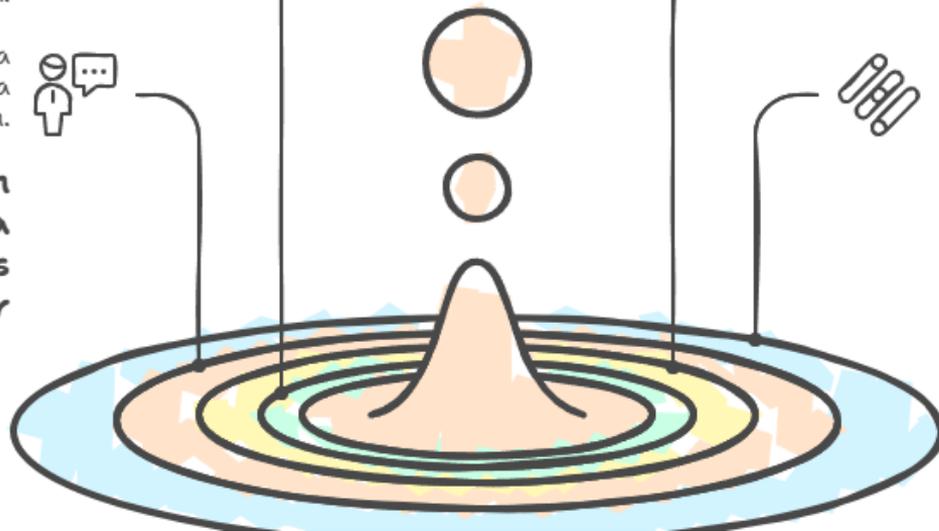


Motiva y alinea intereses con nuevos sistemas.

Empodera la comunicación y la gestión del cambio.

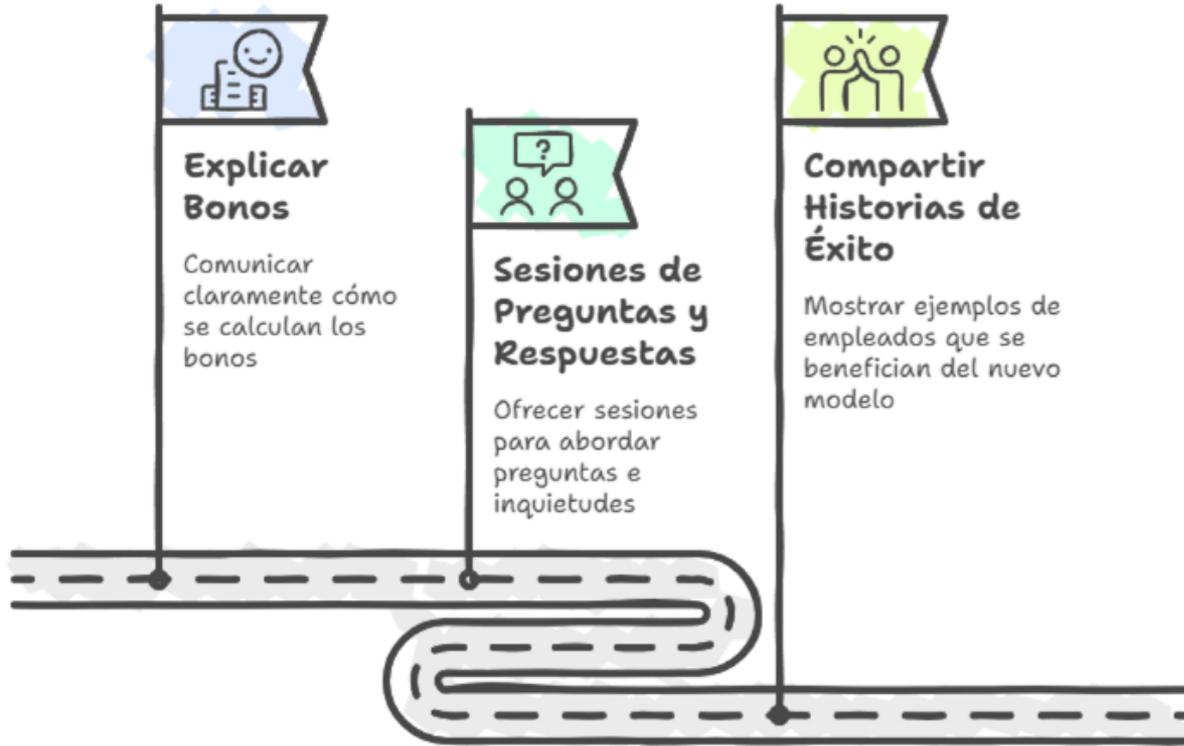


## Delegación para Líderes de Equipo





# Aplicando **Crisis de Motivación**

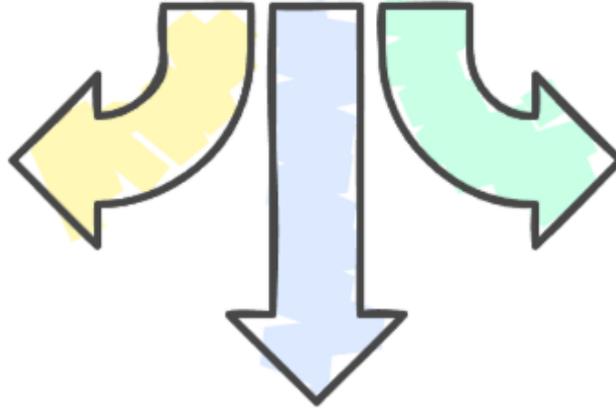




# Aplicando **Crisis de Motivación**

## **Reconocimiento Público**

Aumenta la visibilidad y la moral al destacar los logros en reuniones generales.



## **Oportunidades de Crecimiento**

Ofrece desarrollo profesional y compromiso a largo plazo.

## **Recompensas No Monetarias**

Fomenta la lealtad y la satisfacción del equipo a través de reconocimientos tangibles.

# Aplicando Crisis de Motivación



Comité de  
Representantes  
de Ventas



Sugerencias de  
Ajustes de  
Incentivos

Libertad en  
Estrategias de  
Ventas



# Recomendación **Final**

## Fase 1 - Comunicación Clara

Establecimiento de comunicación efectiva y manejo de la incertidumbre

## Fase 2 - Reconocimiento Formal

Implementación de programas de reconocimiento y beneficios

## Fase 3 - Autonomía en la Toma de Decisiones

Empoderamiento del equipo con la toma de decisiones autónoma





# Resumen



## Liderazgo Adaptable

El estilo de liderazgo se adapta al tipo de colaborador.



## Factores de Resistencia

Los cambios generan resistencia que afecta áreas clave.



## Impulsores de la Motivación

La motivación depende del reconocimiento y el crecimiento profesional.

# Hola!



## ***Pensamiento Crítico***

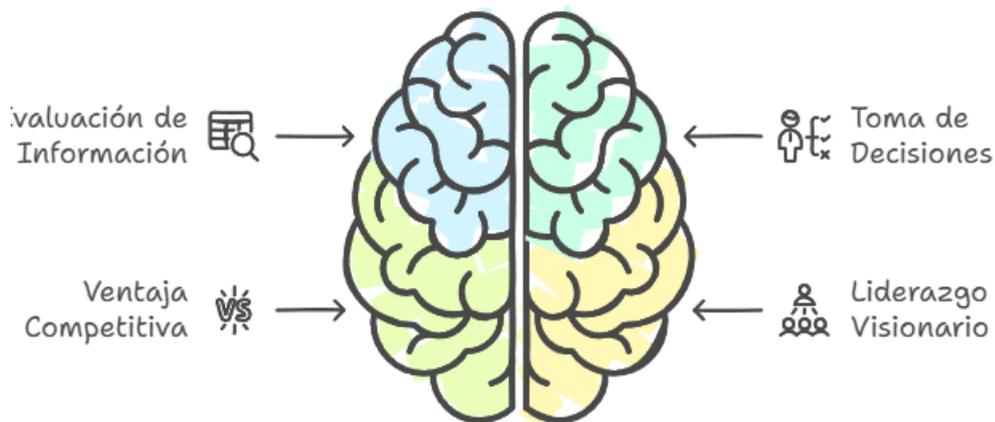
### Módulo 1

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# Big concept



## El Poder del Pensamiento Crítico



**Pensamiento Crítico** no es solo una habilidad, es una

**mentalidad  
estratégica**

que distingue a los líderes visionarios

# Por Qué es crucial



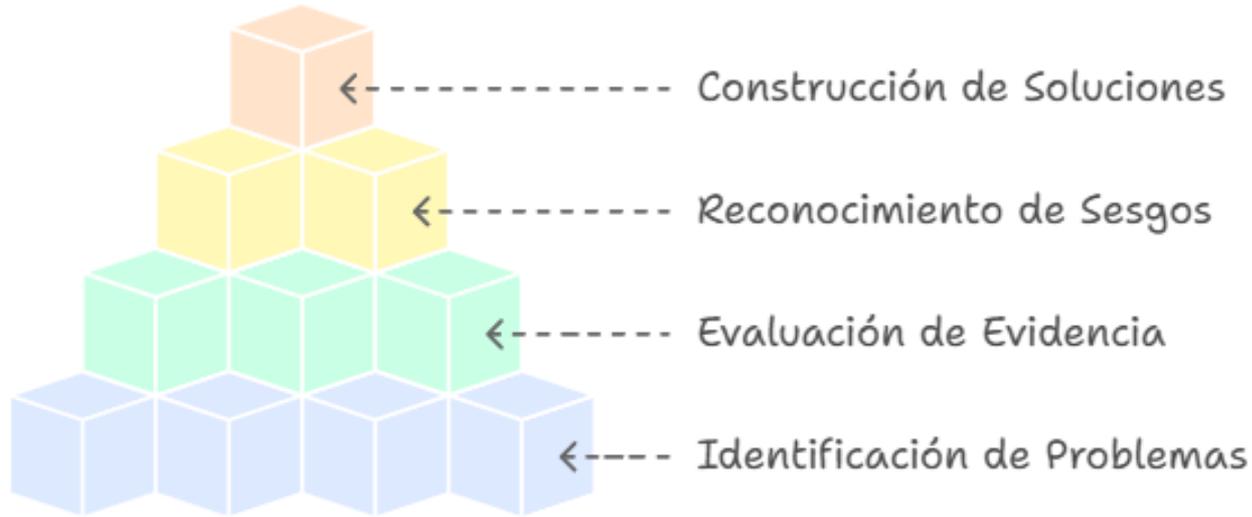
- Facilita la toma de decisiones informadas y estratégicas.
- Mejora la calidad de las decisiones estratégicas.
- Permite resolver problemas complejos de manera estructurada.
- Fomenta la innovación al cuestionar lo establecido.



# Componentes



## Pirámide del Proceso de Pensamiento Crítico





# Identificación del problema

## Método de los 5 ¿Por Qué?

### Comprendiendo las Causas Fundamentales



### Pregunta Inicial

El primer paso es formular la pregunta "¿Por qué?" para identificar un problema.



### Respuestas Sucesivas

Cada respuesta sirve como base para la siguiente pregunta, profundizando en el análisis.

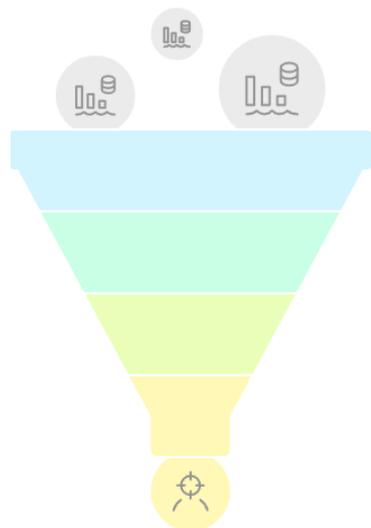


### Identificación de Causas

El proceso revela la causa raíz del problema, permitiendo soluciones efectivas.



# Evaluación de la evidencia



## Evaluar la Relevancia

Determinar el valor de las fuentes de datos



## Filtrar el Ruido

Eliminar datos no útiles



## Analizar Factores Clave

Considerar aspectos críticos como la estabilidad política



## Tomar Decisiones Informadas

Decidir basándose en datos filtrados y analizados

## Matriz de Validación



# Reconocimiento de sesgos



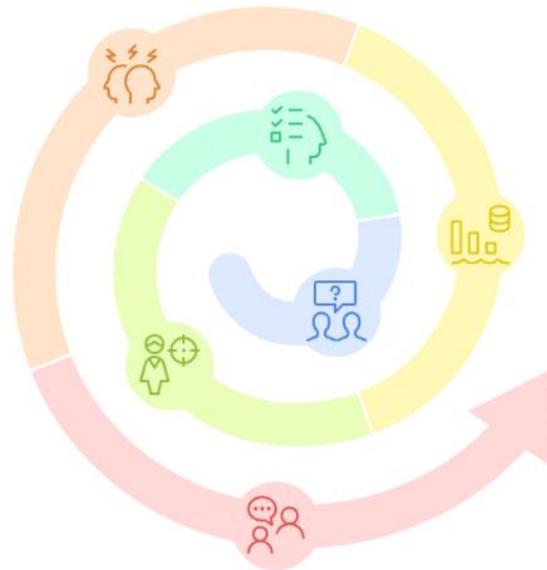
## Sesgos Cognitivos

Conducen a decisiones erróneas



## Defensor del Diablo

Fomenta el análisis crítico y desafía las suposiciones



01

Presentar Preguntas Basadas en Datos

02

Analizar Decisiones

03

Identificar Puntos Débiles y Fortalezas

04

Comprometer Recursos

05

Mitigar Sesgos Cognitivos

06

Fomentar Discusión Saludable

# Construcción de soluciones



## Opción Tradicional

Limita a elegir entre dos opciones



## Tercera Vía Innovadora

Diseña soluciones más efectivas



# Caso Práctico



¿Cuál debería ser la prioridad de inversión estratégica para la alineación con la visión corporativa?



## Optimización de IA

Mejora la eficiencia de los procesos internos



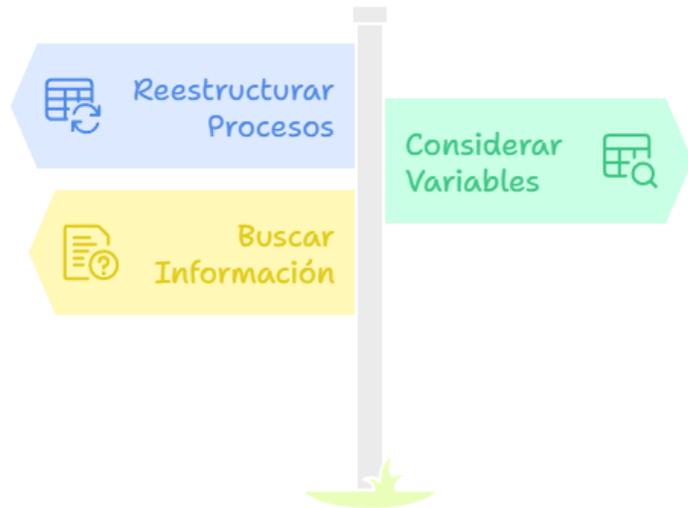
## Estrategias de Personalización

Mejora la experiencia del cliente

# Posible Solución



# Cierre y Reflexión



Los **líderes más exitosos** no son aquellos que tienen todas las respuestas, sino los que **hacen las preguntas correctas.**

**Fomentar** un ambiente donde se valore el cuestionamiento y la **curiosidad** puede llevar a **mejores decisiones**

# Hola!



## **Comunicación Efectiva Estratégica para Líderes**

Intro

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# Objetivos



## Facilitación del Cambio

Impulsando y gestionando procesos de transformación



## Habilidades Avanzadas de Comunicación

Mejorando la interacción efectiva dentro de la organización



## Gestión de Crisis

Navegando y resolviendo situaciones críticas

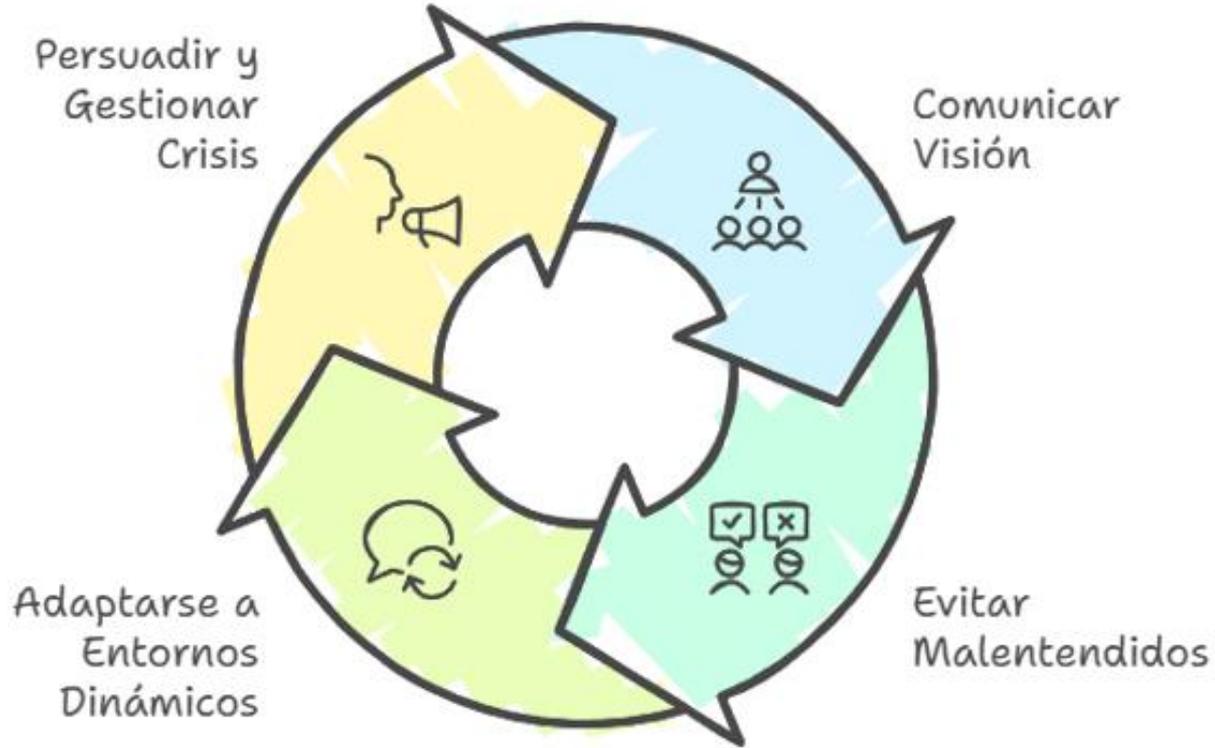


## Influencia en Decisiones Estratégicas

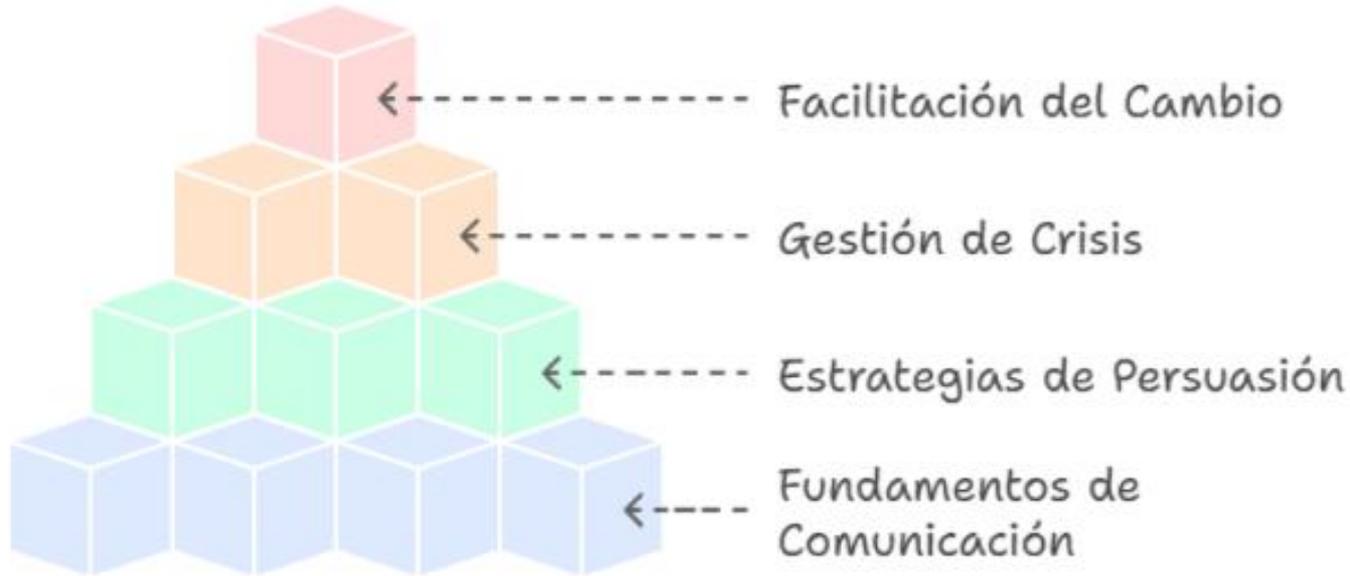
Impactando elecciones organizativas clave



# ¿Por qué es importante?



# Pirámide de Habilidades de Comunicación Estratégica





# Componentes de la **Comunicación** **Efectiva**



# Hola!



## ***Fundamentos de la Comunicación de Influencia***

### Cápsula 1

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# Factores que Mejoran el Liderazgo



Confianza



Impacto de la Comunicación



Construcción de Credibilidad



Estilos de Comunicación



# Beneficios de la **Comunicación Efectiva** en el Liderazgo

## Productividad

La comunicación eficiente impulsa el rendimiento y los resultados del negocio.



## Toma de Decisiones Estratégicas

La comunicación efectiva guía las decisiones hacia los objetivos organizacionales.



## Reducción de Conflictos

La comunicación clara minimiza los malentendidos y las disputas.



## Confianza del Equipo

La comunicación construye confianza y compromiso entre los miembros del equipo.

# Comunicación en el Liderazgo



Construcción de Confianza  
y Credibilidad



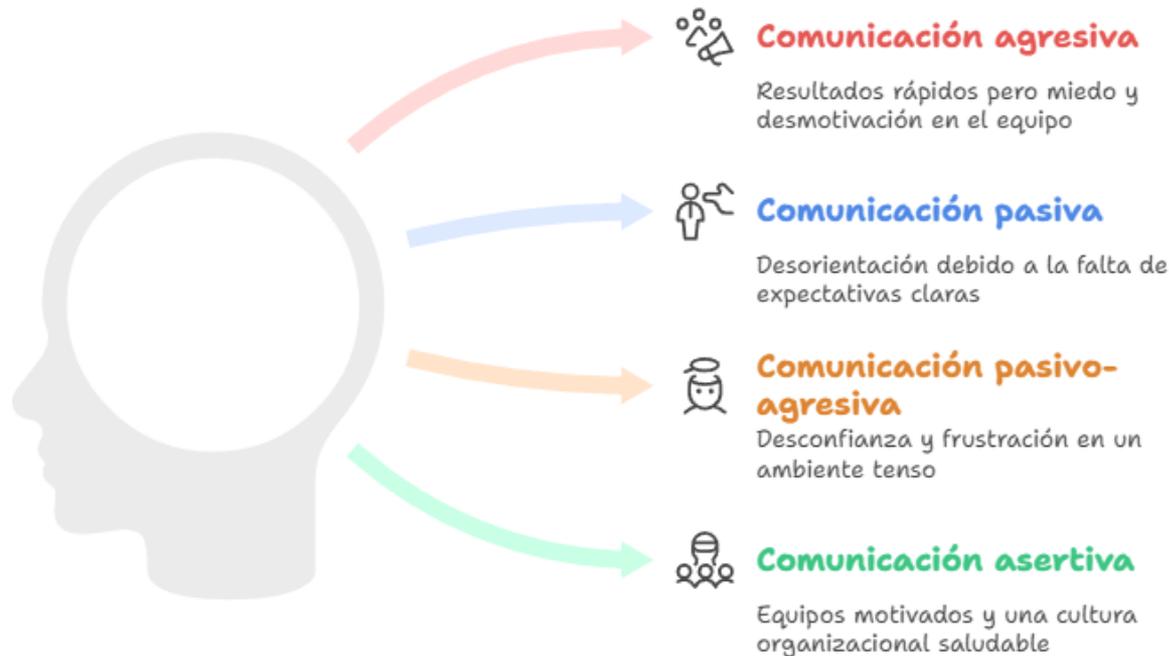
Estilos de Comunicación y  
Liderazgo



Impacto en la Cultura  
Organizacional



# Tipos de Comunicación



# Construyendo Confianza en el Liderazgo



## Empatía

Aumentando el compromiso al entender las necesidades



## Coherencia

Alineando acciones y palabras para la credibilidad



## Autenticidad

Transparencia para una reputación más fuerte

# Construyendo Liderazgo Efectivo



## Confianza y Credibilidad

Construir confianza y credibilidad para un liderazgo exitoso.



## Estilos de Comunicación

Reconocer y adaptarse a diferentes estilos de comunicación.



## Impacto de la Comunicación

Entender cómo la comunicación afecta la cultura organizacional.



# Hola!



## ***Estrategias de Persuasión y Comunicación de Influencia***

### Cápsula 2

*Power Skills para Líderes del Futuro*



# Componentes de la Persuasión



## Claridad en el propósito

Un mensaje persuasivo debe tener un objetivo claro y definido.



## Conexión emocional

Las decisiones rara vez son solo racionales; la emoción juega un papel clave.



## Evidencia y estructura lógica

Un buen argumento debe sustentarse en datos, hechos y ejemplos concretos.

# Impacto de la **Comunicación Persuasiva** en el Liderazgo



## Mejora de Decisiones Estratégicas

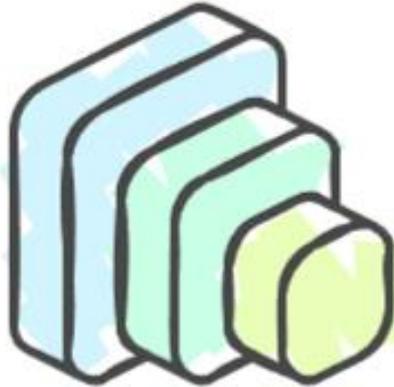


Mejora de la toma de decisiones a través de la persuasión

## Aumento de la Receptividad



Fomentar la apertura a nuevas ideas



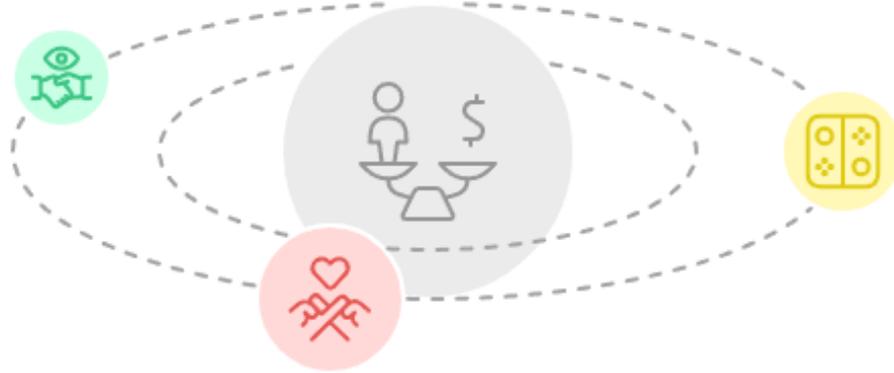
## Alineación del Equipo

Sincronización de los equipos con los objetivos organizacionales

# Objetivos de esta Cápsula



# Técnicas de Persuasión Efectiva



## Ethos

Construyendo credibilidad a través de la autoridad y la confianza

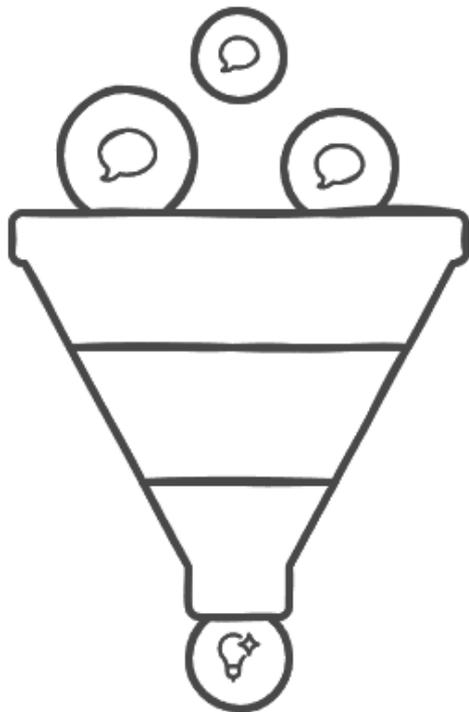
## Pathos

Conectando emocionalmente con la audiencia

## Logos

Presentando argumentos lógicos y datos

# Persuasión a través de la **Sicología**



## **Conexión Emocional**

El mensaje resuena emocionalmente con el individuo



## **Credibilidad Establecida**

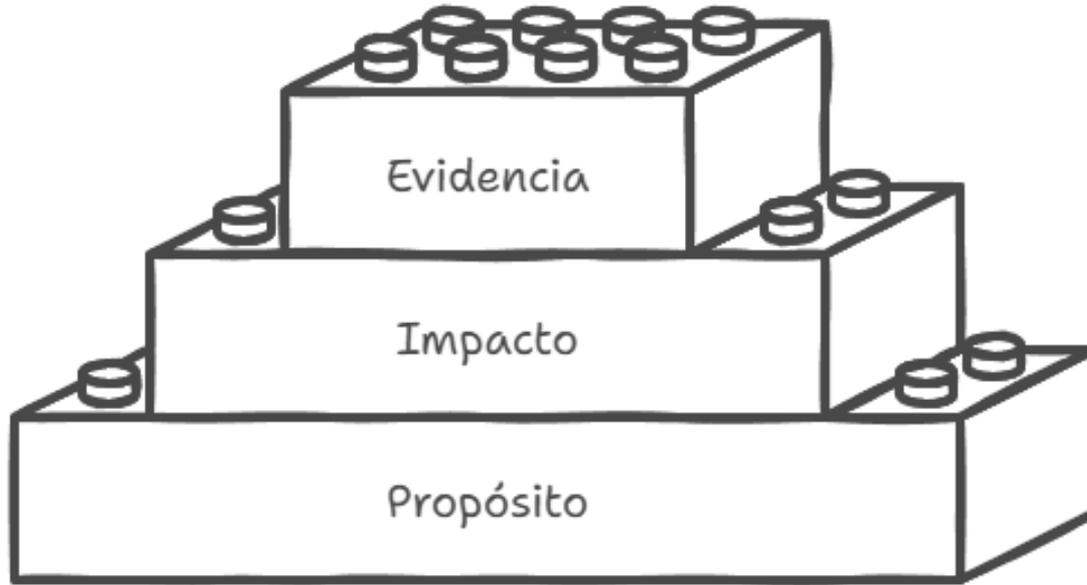
El remitente es percibido como confiable



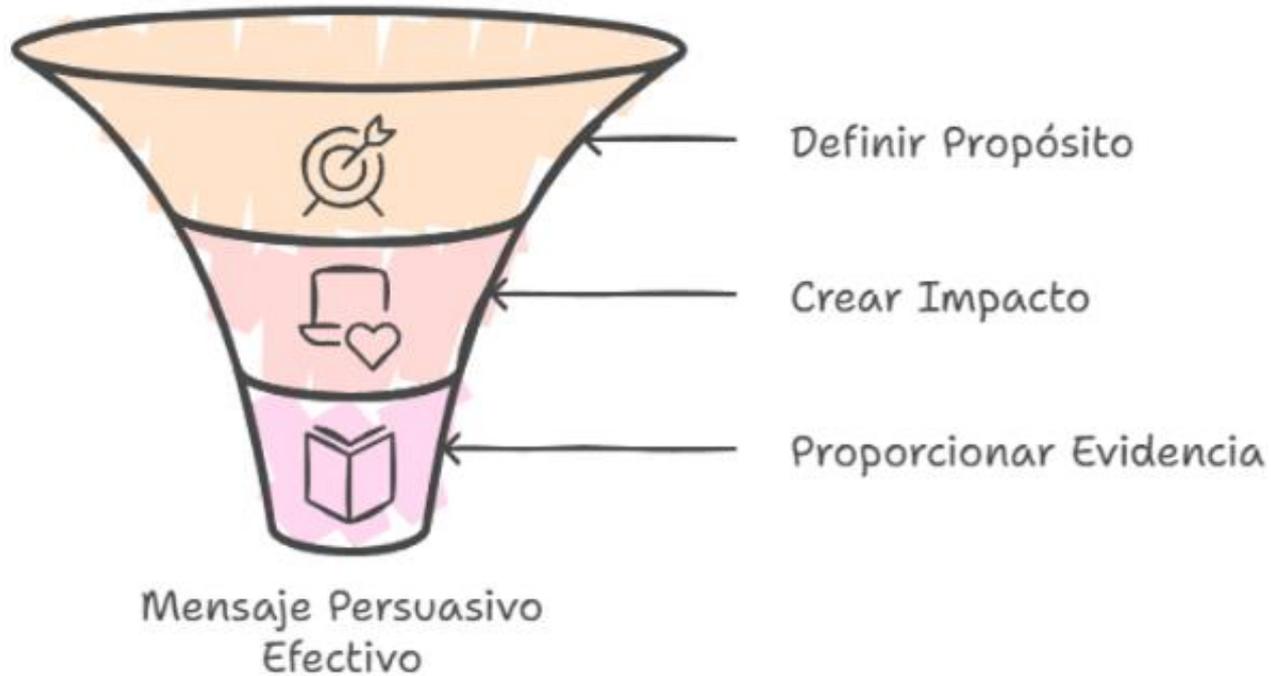
## **Justificación Racional**

El individuo forma una base lógica para la decisión

# Método P.I.E para la Persuasión



# Construyendo un Mensaje Persuasivo



# Impacto de la **Comunicación Persuasiva** en el Liderazgo



## Mejora de Decisiones Estratégicas

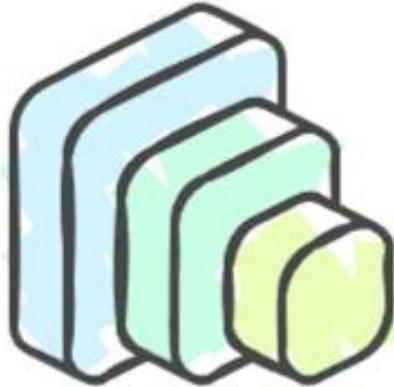


Mejora de la toma de decisiones a través de la persuasión

## Aumento de la Receptividad



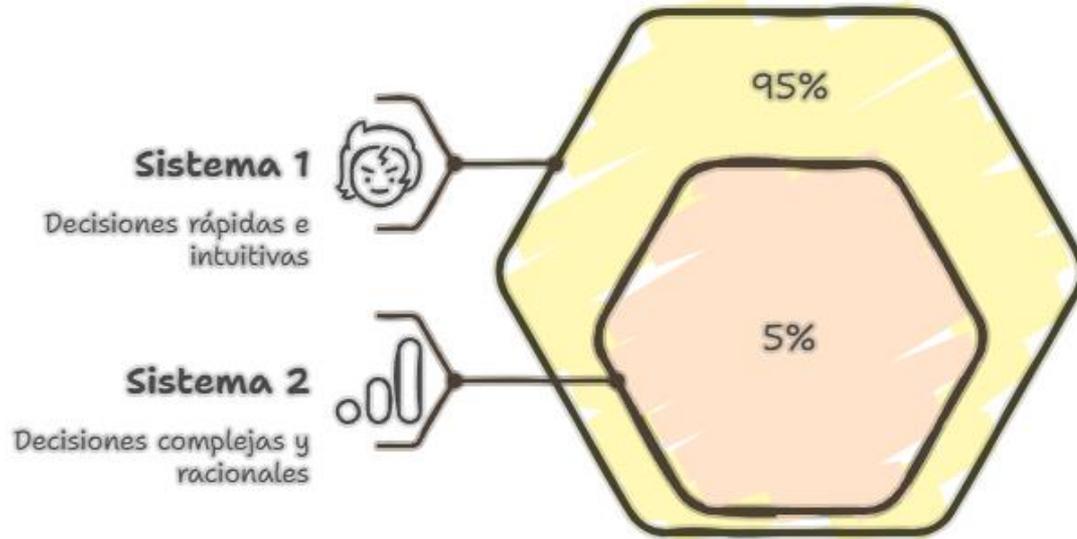
Fomentar la apertura a nuevas ideas



## Alineación del Equipo

Sincronización de los equipos con los objetivos organizacionales

# Sistema de Toma de Decisiones



# Proceso de Persuasión Efectiva



## Construir Confianza

Establecer credibilidad y confianza con la audiencia



## Presentar Argumentos

Comunicar argumentos de manera clara y convincente



## Comprender Necesidades

Reconocer y abordar las necesidades de la audiencia



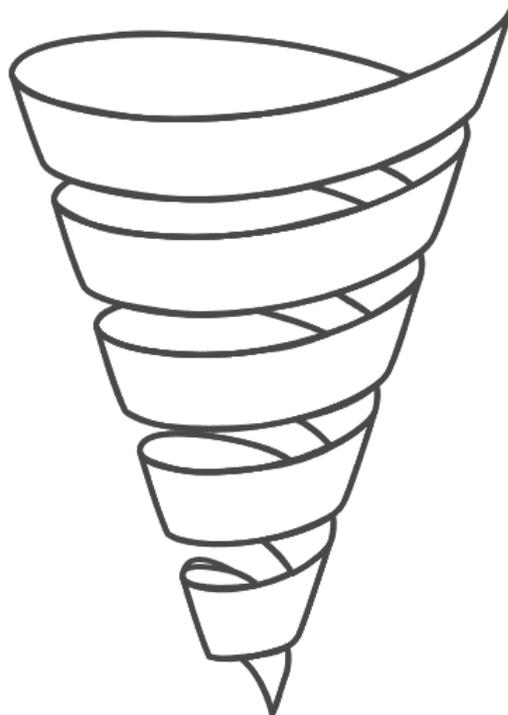
## Conexión Emocional

Establecer un vínculo emocional con la audiencia



## Ofrecer Beneficios

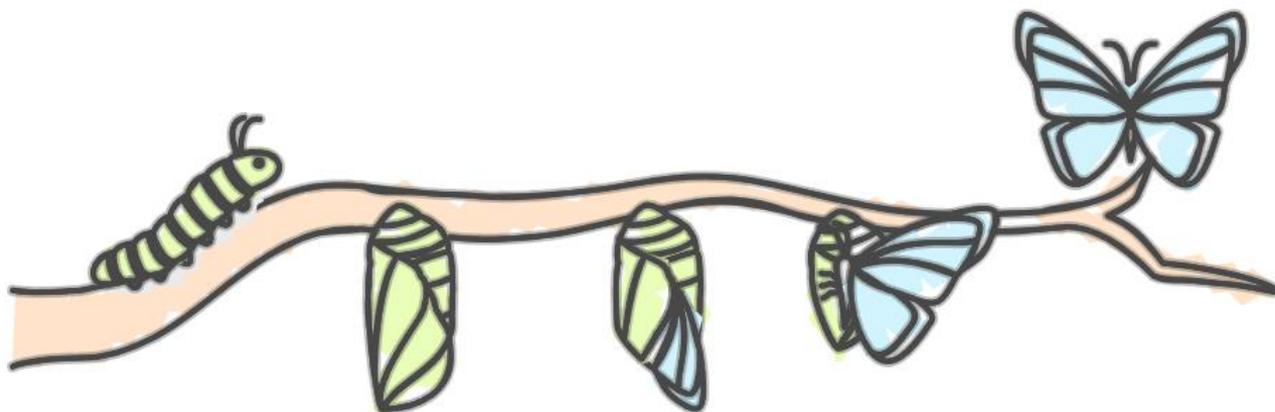
Proporcionar beneficios tangibles para la audiencia



# ¿Cómo mejorar la efectividad en la Comunicación?



# Dominio de la Persuasión



## Mensajería Básica

Estrategias de comunicación ineficaces

## Construir Credibilidad

Establecer confianza a través de la experiencia y fuentes confiables

## Evocar Emoción

Crear escenarios identificables para involucrar sentimientos

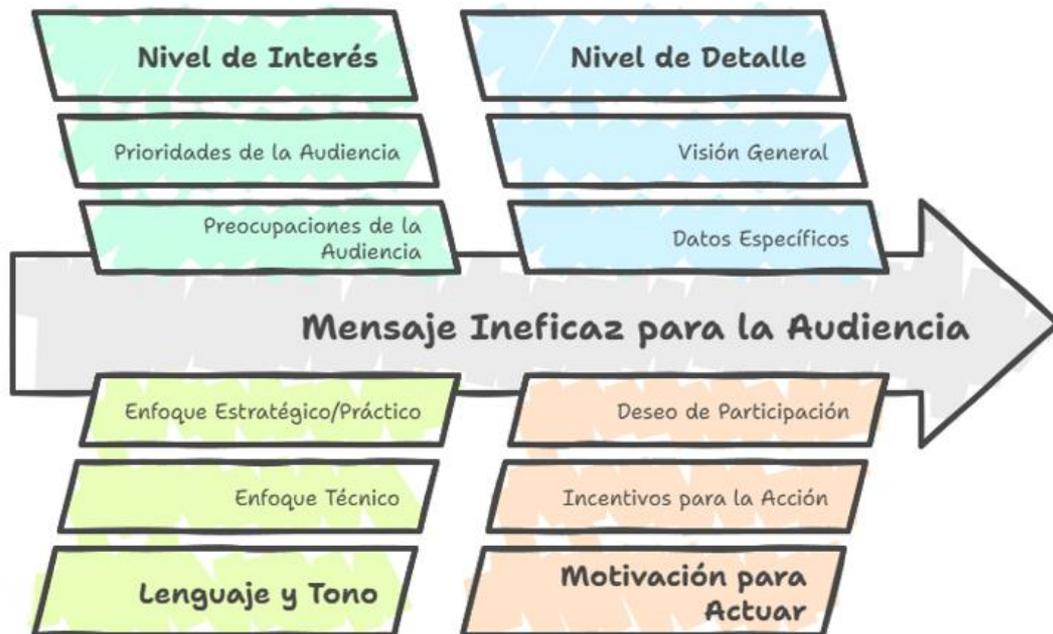
## Presentar Lógica

Usar datos y estudios para respaldar argumentos

## Persuasión Efectiva

Comunicación convincente e impactante

# Mejorando la Adaptación del Mensaje para el Impacto



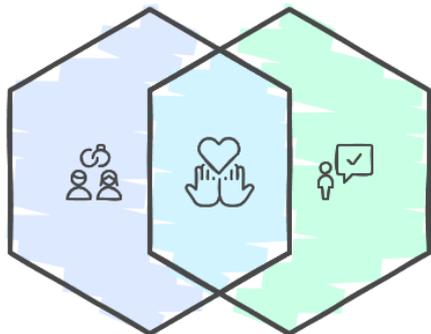
# Adaptando el Mensaje



Qué Significa Para Mi  
WIFM - What's In It For Me?

Beneficios  
Mutuos

Intereses del  
Público



Objetivos del  
Comunicador

**Directivos**

Enfatizar el impacto  
financiero y la  
alineación estratégica.

**Gerentes**

Detallar la  
implementación sin  
interrumpir las  
operaciones.

**Colaboradores**

Resaltar los  
beneficios en las  
tareas diarias.



# Dominio de la Persuasión

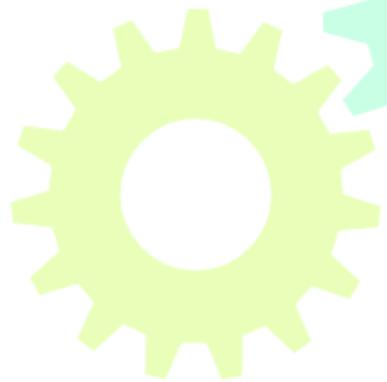


Estrategias de Persuasión



Influencia en la Toma de Decisiones

Adaptación del Mensaje



## Comprender a la Audiencia



Analizando las necesidades e intereses de la audiencia

## Lograr Claridad



Asegurando que el mensaje sea claro y comprensible



## Adaptar el Mensaje

Personalizando el mensaje para la audiencia



## Persuadir a la Audiencia

Convenciendo a la audiencia para que actúe



*“La persuasión no se trata de cambiar la opinión de los demás, sino de ayudarles a descubrir el valor de tu propuesta. Quien comunica con claridad, conecta e inspira. La diferencia entre una buena idea y una idea que transforma radica en cómo la compartes”*

# Hola!

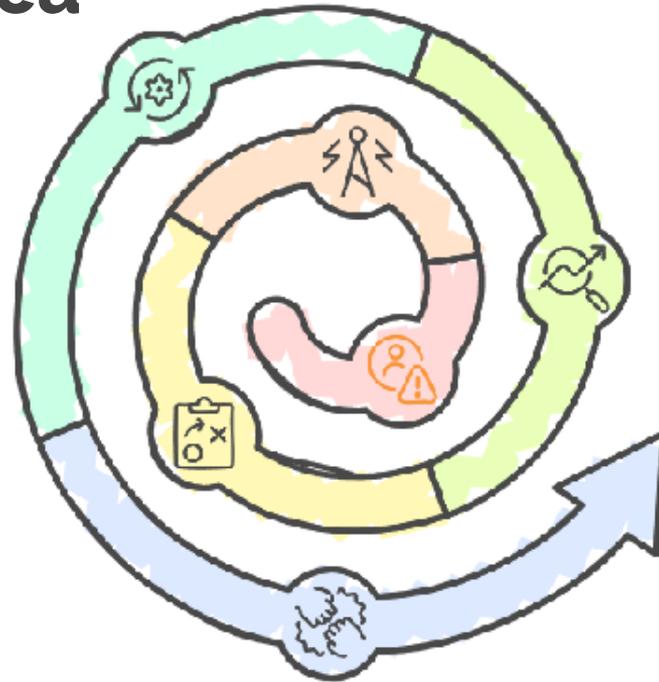


## **Gestión de la Comunicación en Situaciones de Crisis**

### Cápsula 3

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# Navegando Crisis con Comunicación Estratégica



- 01 Identificar la Crisis
- 02 Comunicar la Crisis
- 03 Implementar Estrategias
- 04 Evaluar el Impacto
- 05 Ajustar la Comunicación
- 06 Fortalecer la Confianza

# Impacto de una mala comunicación en crisis



## Dificultades en la Gestión del Talento

Los desafíos en mantener y gestionar el personal interno.

## Impacto Financiero

La carga económica resultante de la mala gestión de la crisis.



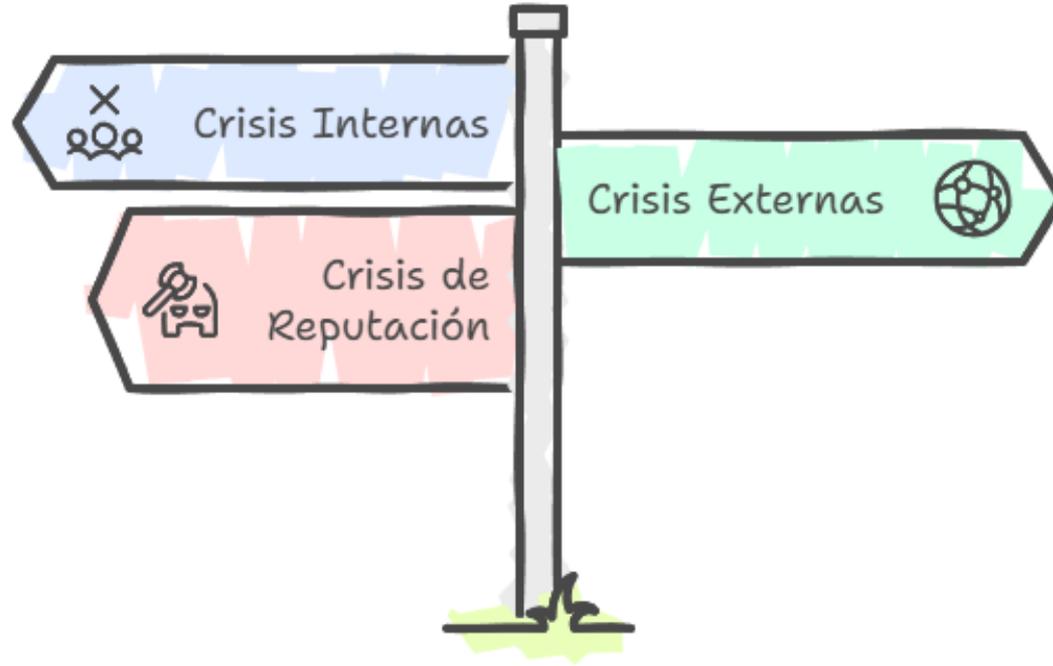
## Pérdida de Confianza

La desconfianza entre las partes interesadas debido a la comunicación ineficaz.

## Daño a la Reputación

El deterioro de la percepción pública y la credibilidad de la marca.

# Tipos de Crisis



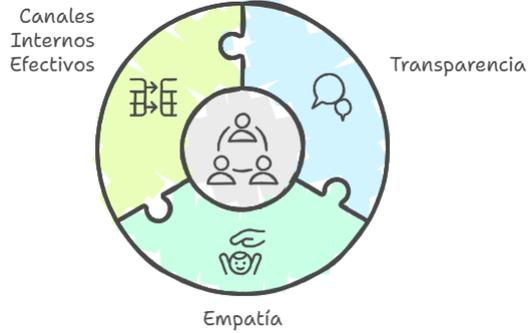
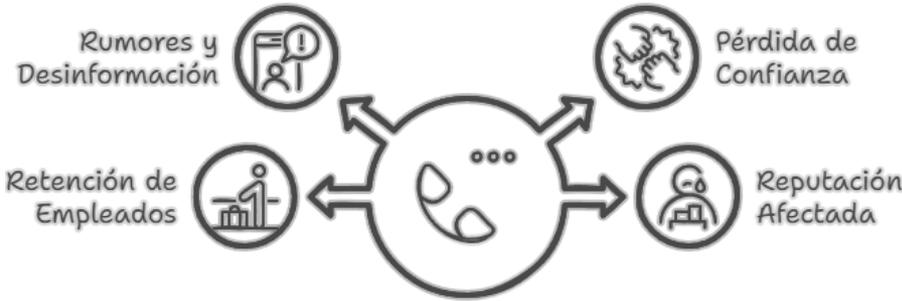


# Crisis Interna

Conflictos laborales

Cambios de liderazgo

Reestructuraciones





# Crisis Externa



**Regulaciones**  
Nuevas leyes que afectan la operatividad del negocio.



**Competencia disruptiva**  
Ingreso de un nuevo competidor que altera el mercado.



**Eventos globales**  
Pandemias, conflictos internacionales o crisis económicas.



Presión Mediática



Mensajería Global



Factores de Riesgo

## Adaptabilidad

Ajustar el tono y el mensaje según la evolución del evento.

## Planificación de Crisis

Tener planes de comunicación de crisis listos para una implementación rápida.



## Estrategia de Comunicación de Crisis

## Escucha Activa

Monitorear y responder a las preocupaciones del público con empatía.



# Crisis de Reputación



Impacto en la Comunicación



Daño a la Marca



Mayor Escrutinio



  
Pérdida de Credibilidad

  
Riesgo de Boicot

Implementar Acciones Correctivas



  
Asumir Responsabilidad

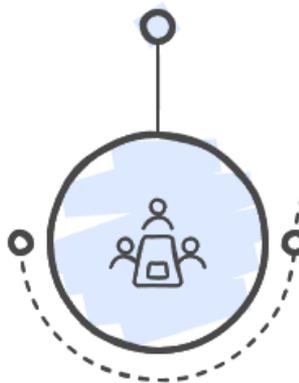
  
Mantener la Transparencia

# Estrategias efectivas para manejar la comunicación en crisis

## 1 Respuesta rápida y coordinada

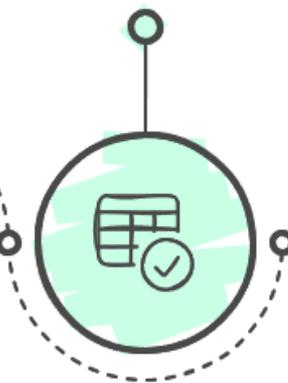
### Activar Protocolo de Crisis

Establecer un equipo de crisis con roles claros



### Priorizar la Verificación de Hechos

Asegurar la precisión de la información comunicada



### Monitorear la Situación

Rastrear tendencias y reacciones en los medios



# Estrategias efectivas para manejar la comunicación en crisis



## Admitir Errores

Reconociendo y  
abordando errores  
rápidamente



## Mantener Consistencia

Asegurando que  
todos los  
portavoces digan  
lo mismo



## Abrir Canales

Fomentando el  
diálogo  
bidireccional con  
las partes  
interesadas

**2** Comunicación transparente y clara



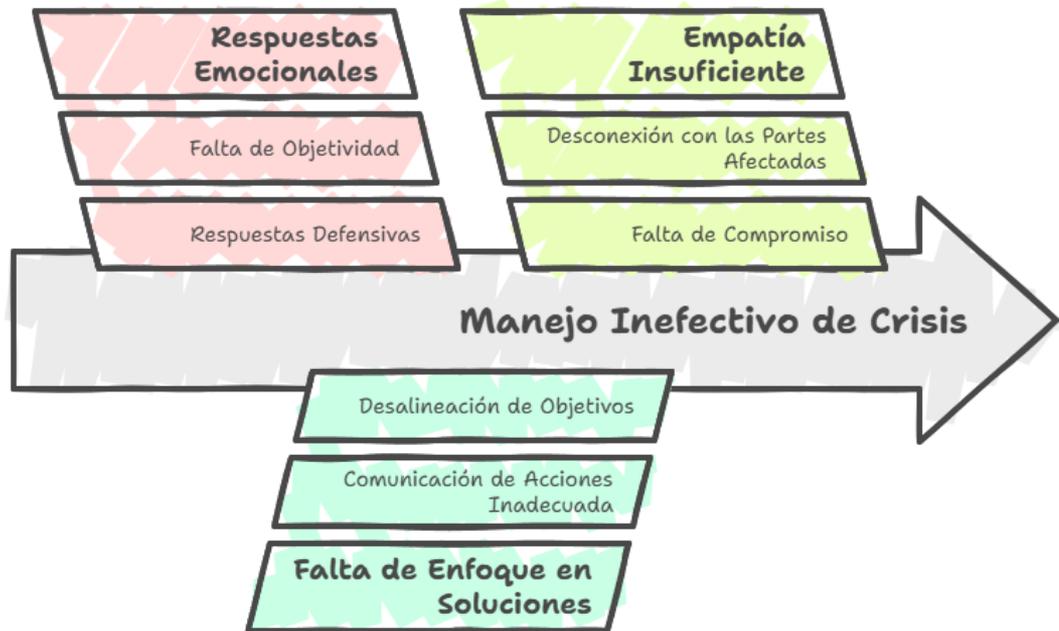
# Estrategias efectivas para manejar la comunicación en crisis

## 3 Uso de portavoces adecuados



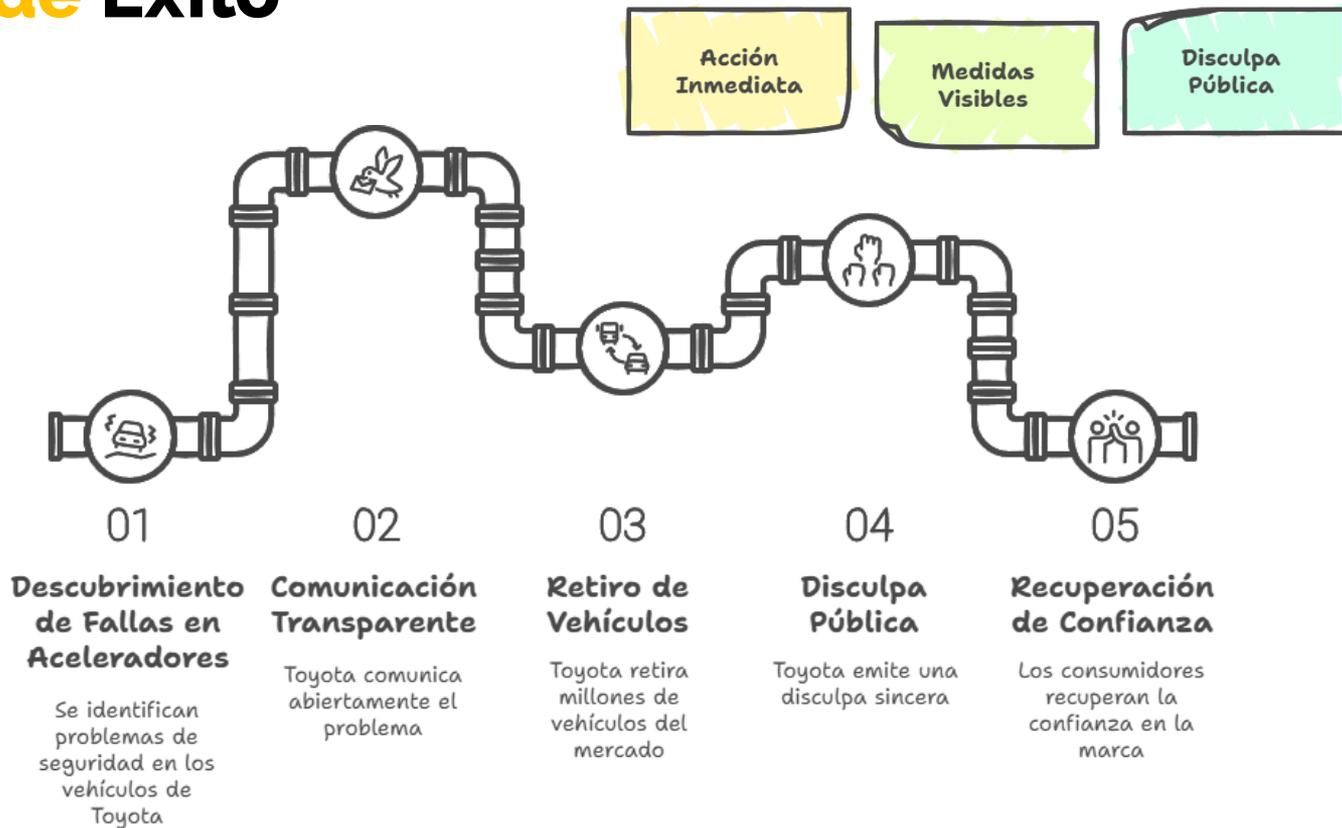


# Estrategias efectivas para manejar la comunicación en crisis

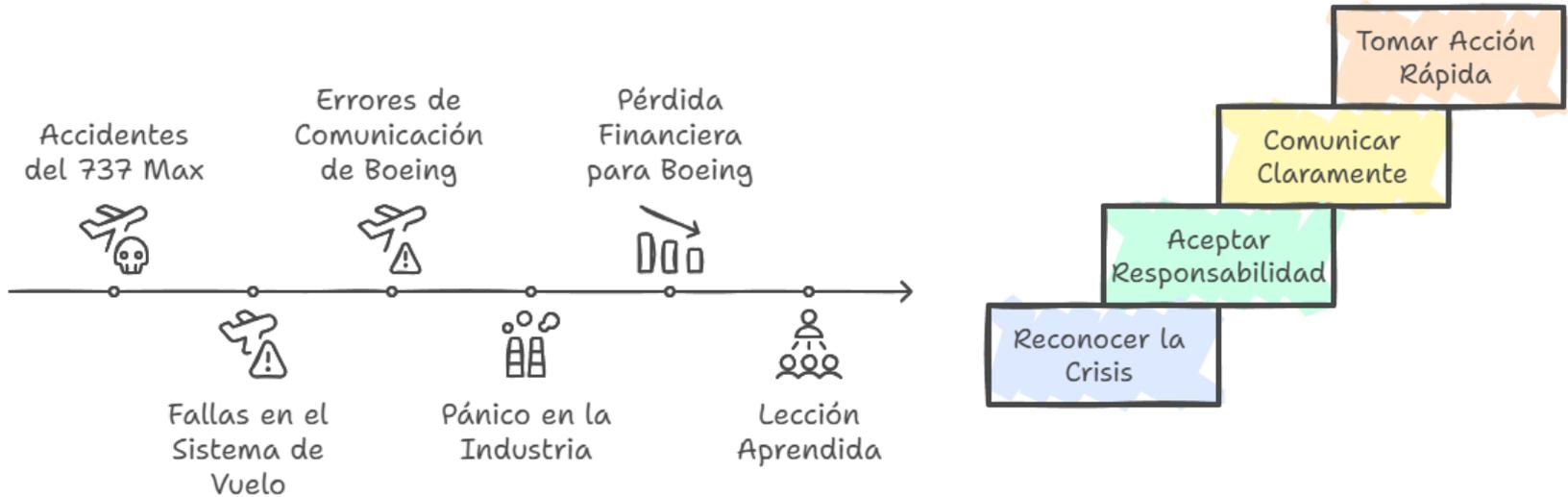


- 4 Mantener la calma y el control del mensaje

# Caso de Éxito



# Casos Desafortunado



# Lecciones

## Selección de Canal

Elegir el medio correcto para el público adecuado



## Transparencia

Ser abierto y honesto para construir confianza



## Consistencia

Mantener un mensaje uniforme para evitar confusión



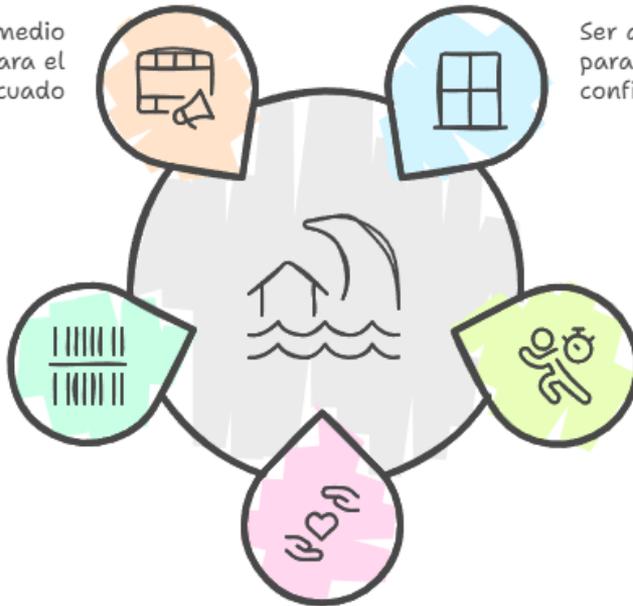
## Rapidez de Acción

Responder rápidamente para controlar la narrativa



## Empatía

Conectar emocionalmente para aliviar preocupaciones



# En resumen



## Identificación de Crisis

Reconociendo diferentes tipos de crisis que afectan a las organizaciones

## Desarrollo de Estrategias de Comunicación

Asegurando que los mensajes lleguen a las audiencias adecuadas

## Análisis de Casos Reales

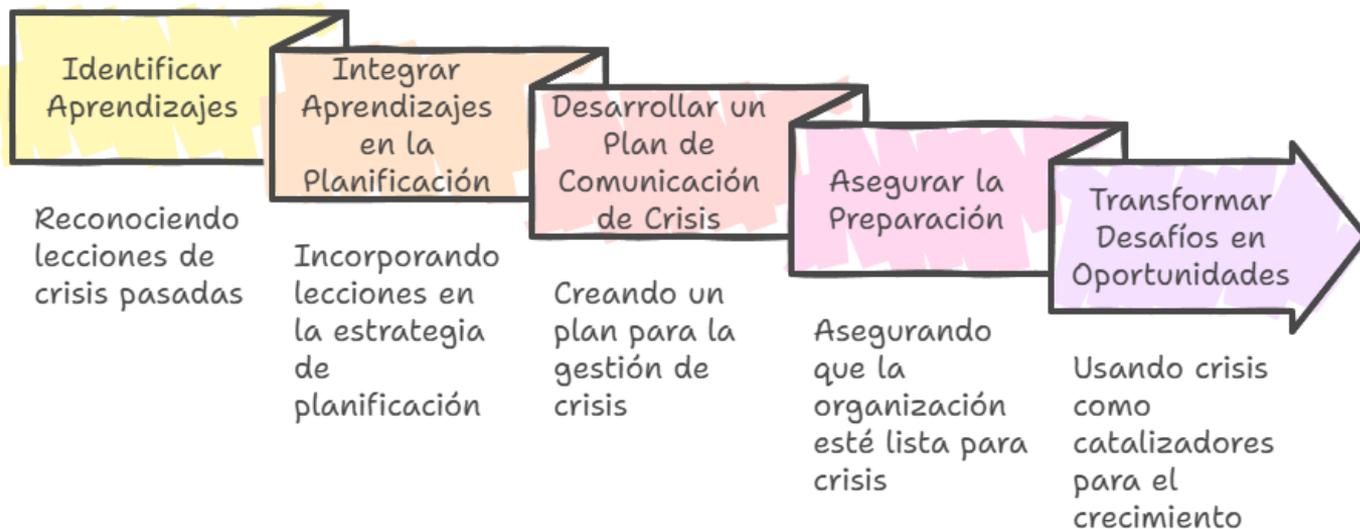
Aprendiendo de ejemplos de gestión de crisis en el mundo real

## Enfatizando la Transparencia

Usando la transparencia para restaurar la confianza y minimizar el daño



# Gestionemos Crisis y Cambios



# Hola!

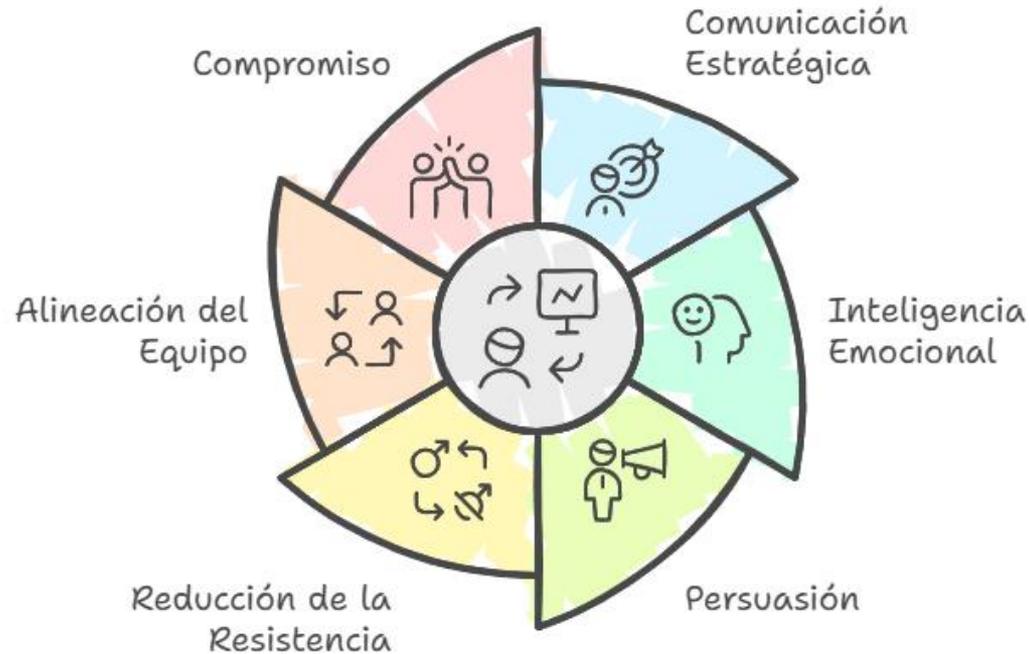


## **Facilitación del Cambio Organizacional a Través de la Comunicación**

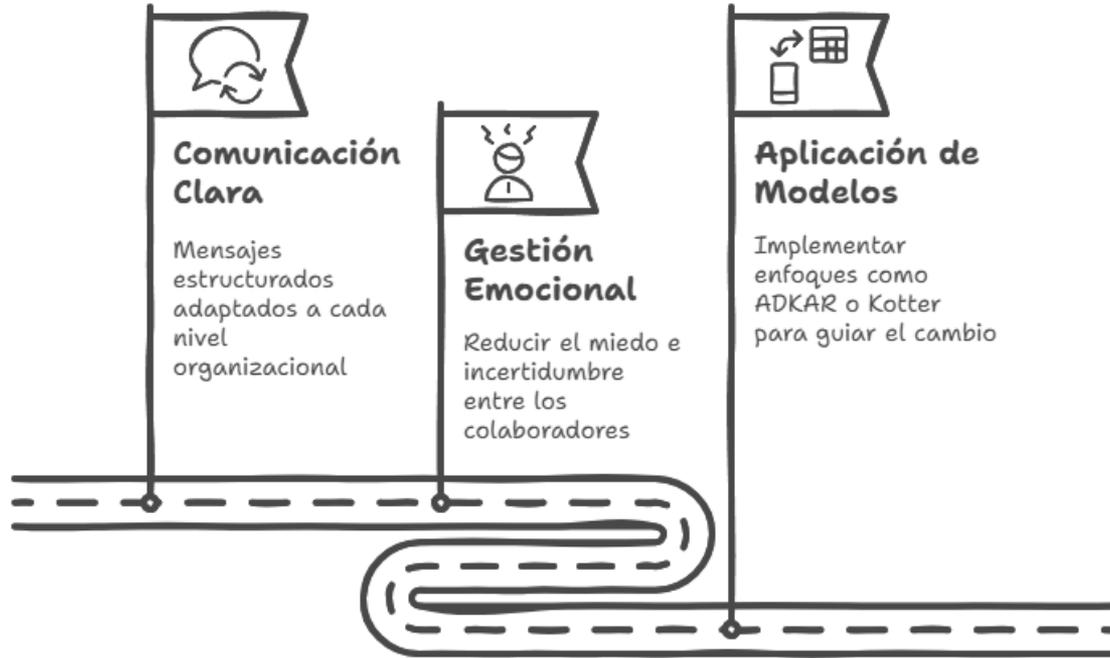
Cápsula 4

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# Componentes de la Gestión del Cambio Efectiva



# Integración de Estrategias de Gestión del Cambio



# Claves para una Comunicación Efectiva en Procesos de Cambio



## Claridad

Esencial para comunicar el cambio efectivamente.



## Empatía

Habilidad crítica para entender emociones de colaboradores.



## Consistencia

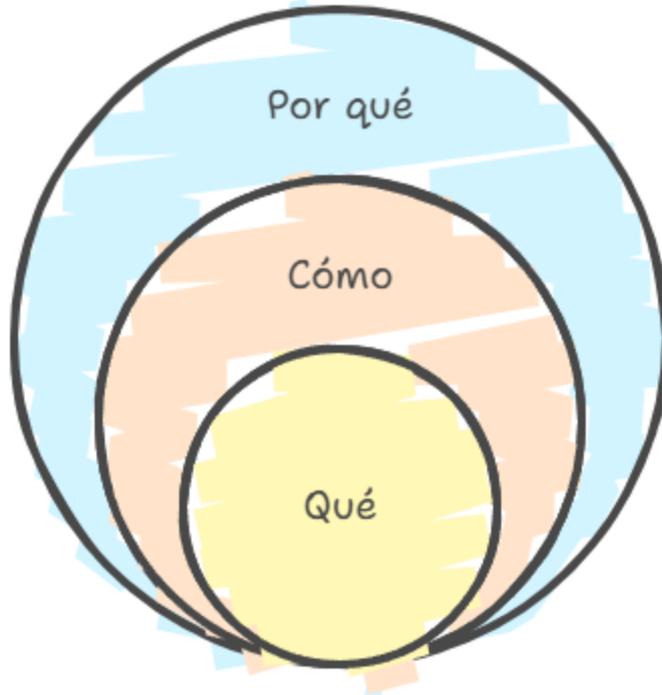
Mantiene la confianza y credibilidad en la comunicación.



## Diálogo Abierto

Fomenta la retroalimentación y participación activa.

# Claridad



**WHY**

Razón del cambio



**HOW**

Estrategia e  
implementación



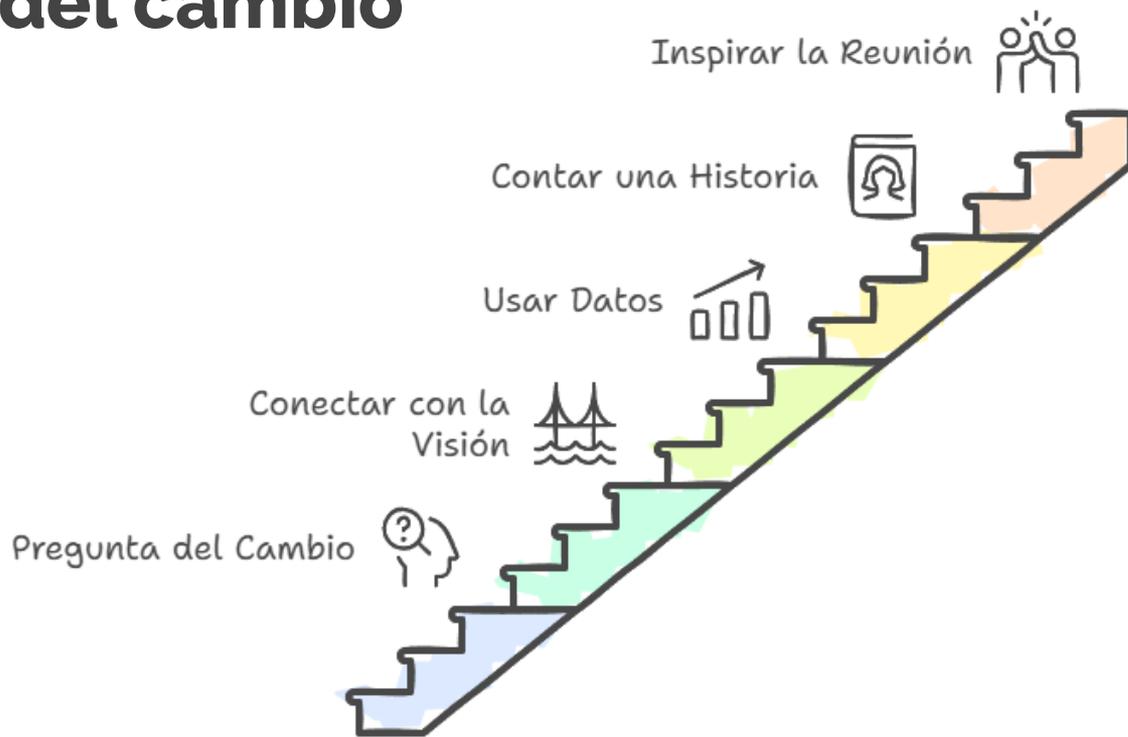
**WHAT**

Acciones específicas

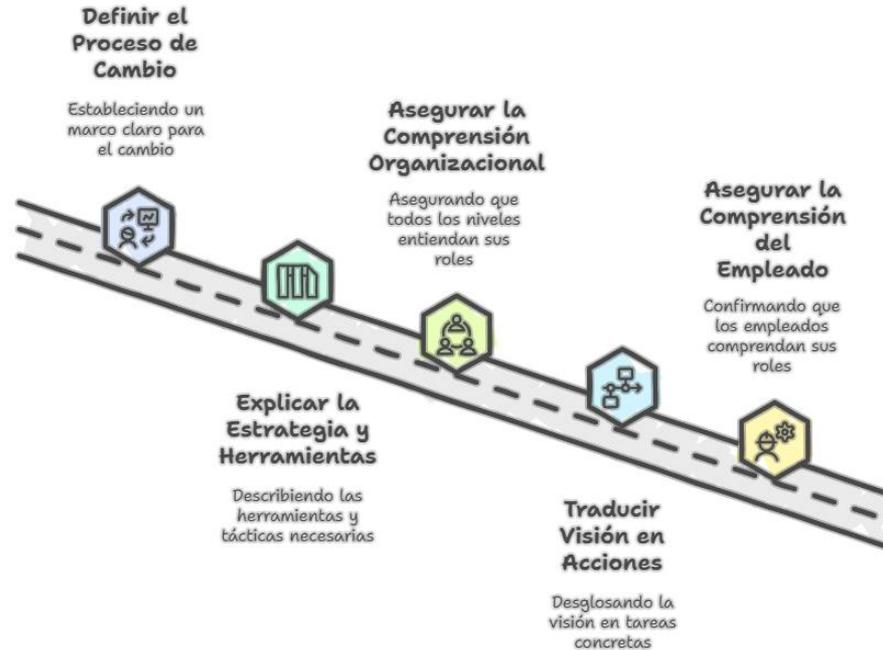


Clave 1

# WHY (Por qué) → Explicar la razón profunda del cambio

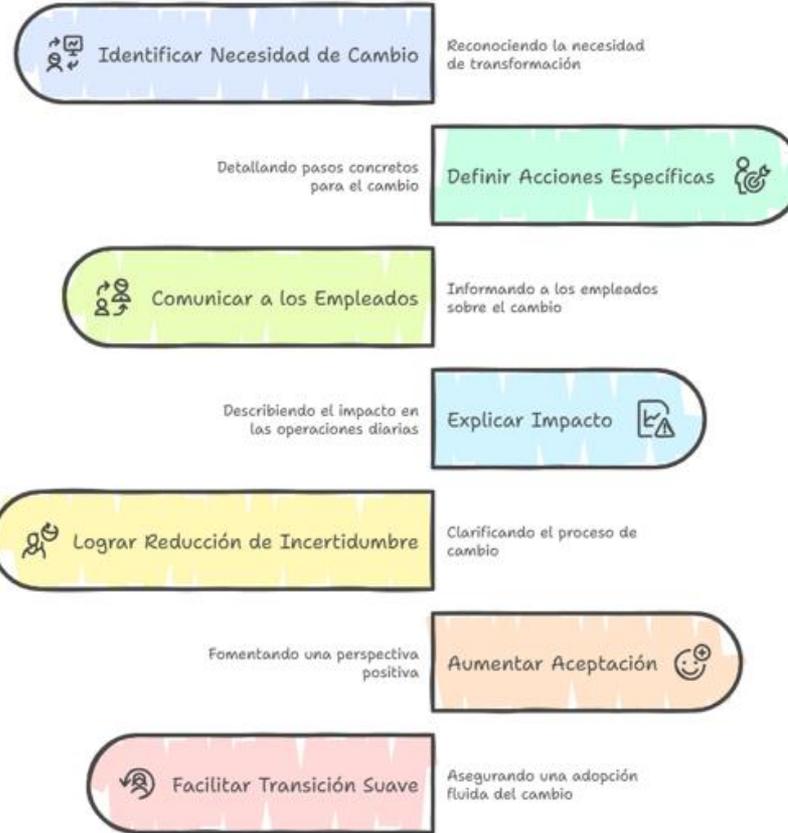


# HOW (Cómo) → Definir el proceso y la estrategia del cambio





# WHAT (Qué) Explicar las acciones específicas del cambio



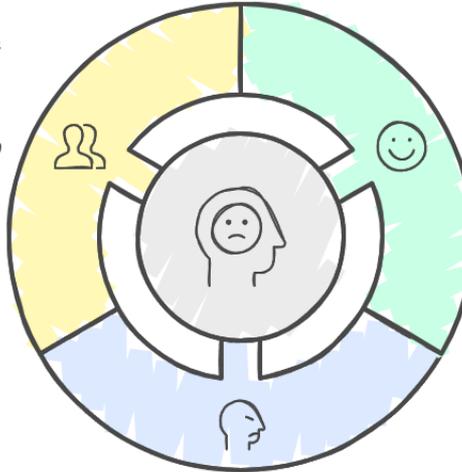
# Empatía e Inteligencia Emocional en la Gestión del Cambio



Clave 2

## Percepción del Equipo

La forma en que los equipos interpretan el cambio, influyendo en su respuesta.



## Empatía

Comprender y compartir los sentimientos de los demás para aliviar la ansiedad.

## Inteligencia Emocional

Gestionar las propias emociones y las de los demás para facilitar la adaptación.

# Qué es la Inteligencia Emocional en la Gestión del Cambio



## Autoconciencia

Comprender cómo el cambio afecta nuestras propias emociones como líderes.

## Autorregulación

Manejar el estrés y la incertidumbre de manera calmada y estratégica.

## Motivación

Comunicar el cambio con energía positiva y sentido de propósito.

## Empatía

Comprender los miedos y preocupaciones de los colaboradores.

## Habilidades sociales

Escuchar activamente y generar espacios de diálogo.



# Estrategias de **Comunicación** **Empática**

## Validar Emociones

Reconocer y abordar las preocupaciones emocionales de los demás



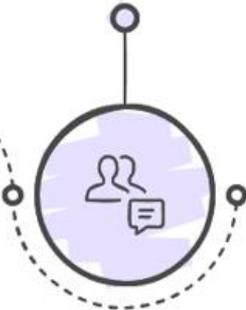
## Hacer Preguntas Abiertas

Involucrar a otros con preguntas exploratorias



## Personalizar la Comunicación

Adaptar los mensajes a diferentes perfiles dentro de la organización



## Escuchar Activamente

Crear un espacio para que los demás expresen sus inquietudes

## Repetir y Reformular

Asegurar la comprensión a través de la reformulación



# Estrategias para **liderar con empatía**



## Redes de Apoyo

Establecer sistemas de apoyo para guiar la transición



## Check-ins Emocionales

Evaluar el bienestar emocional del equipo durante el cambio



## Transparencia

Compartir información abiertamente para reducir la ansiedad



## Contar Historias

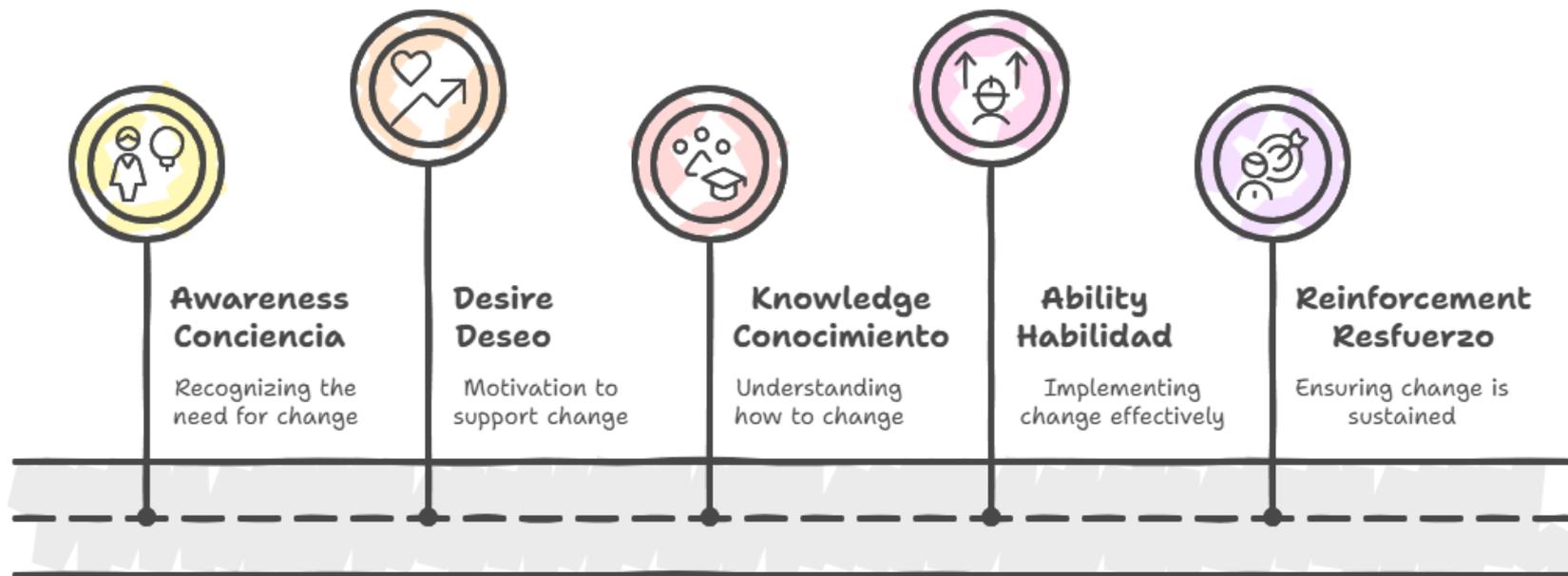
Usar narrativas para ilustrar el impacto del cambio



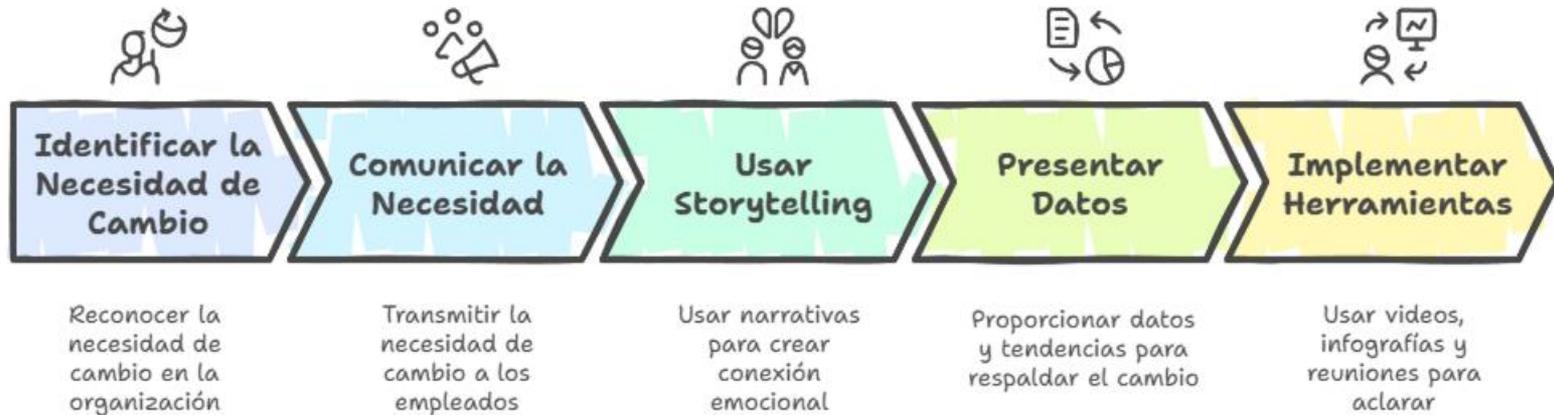
# Consistencia



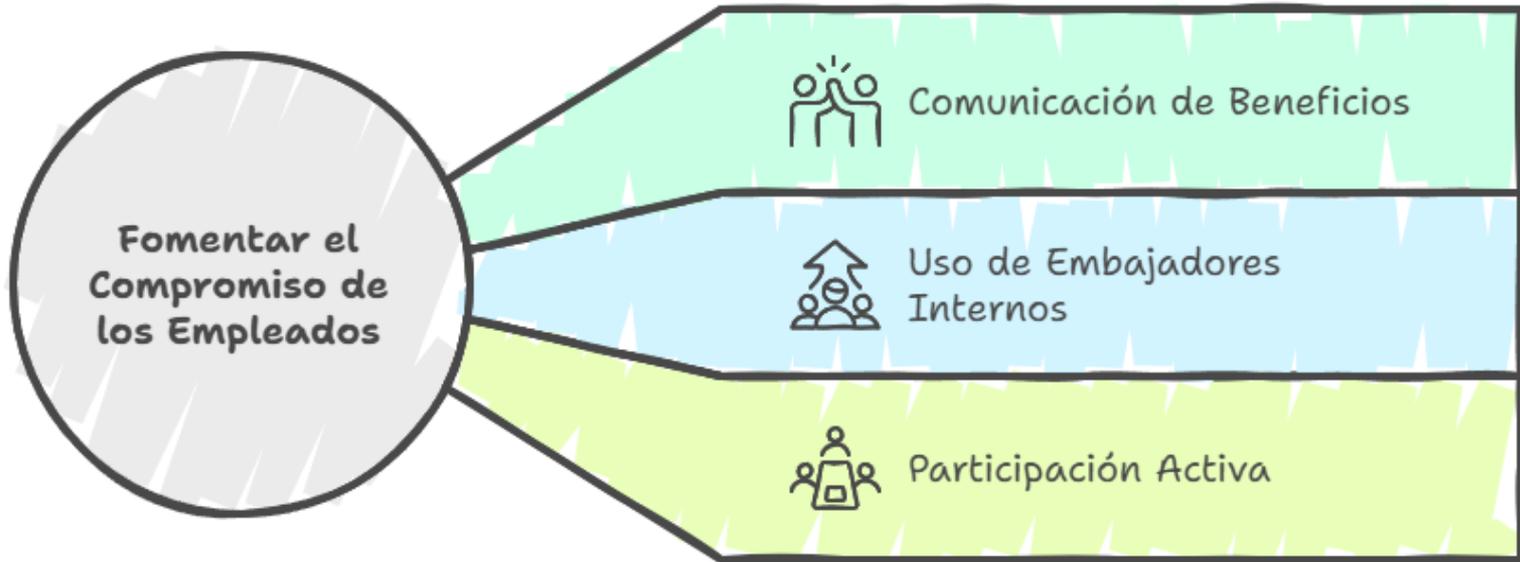
Clave 3



# A | Awareness Conciencia



# D | Deseo Desire



# K | Knowledge Conocimiento



## Comunicación Clara del Cambio

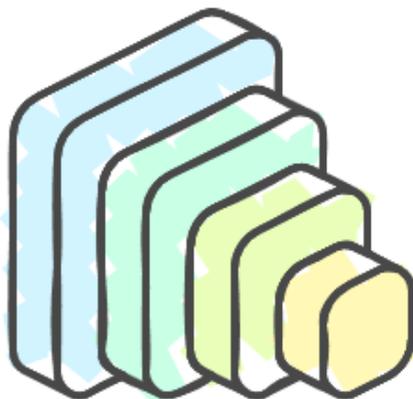


Transmitiendo el cambio propuesto a los empleados

## Microlearning Implementado



Proporcionando contenido de aprendizaje en pequeñas dosis



## Estrategia de Capacitación Estructurada

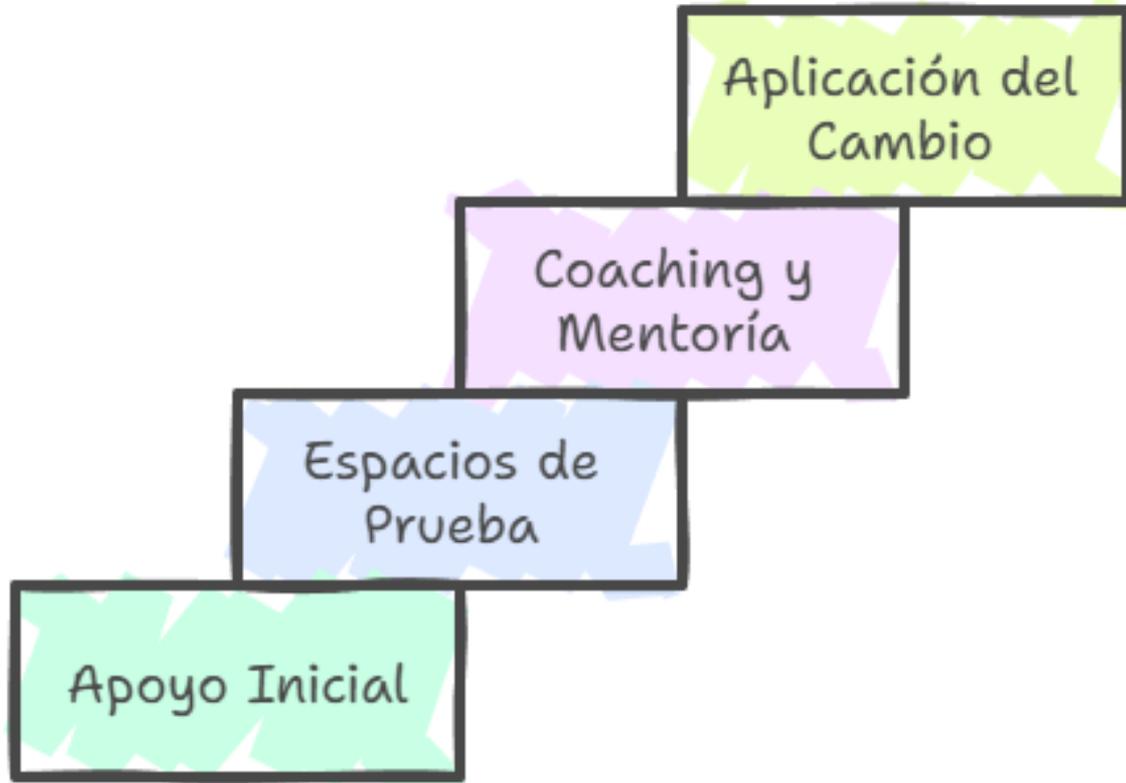
Desarrollando un plan de aprendizaje paso a paso



## Recursos de Soporte Accesibles

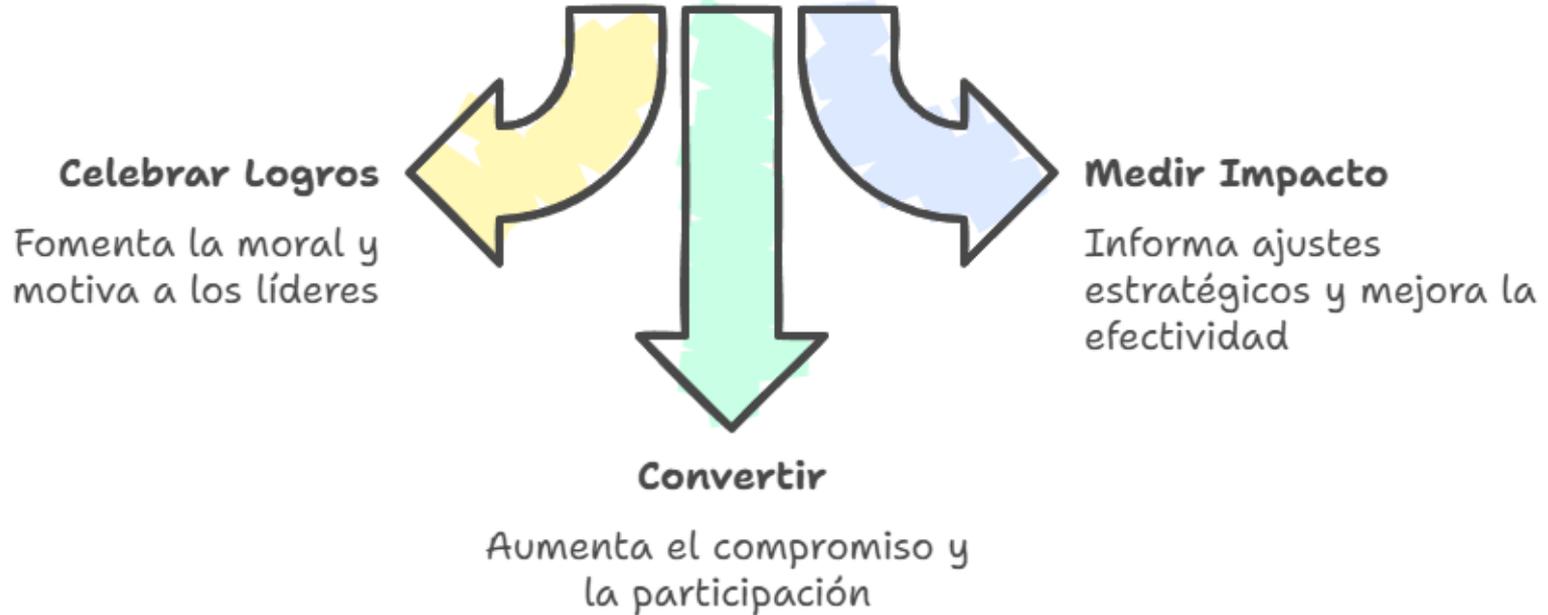
Asegurando que los empleados tengan acceso a herramientas de aprendizaje

# A | Ability Habilidad





# R | Reinforcement Refuerzo



# Dialogo **Abierto**



Clave 4

## Reducción de resistencia

Explicando el "por qué" del cambio y su beneficio.



## Agilidad en adaptación

Las personas comprenden su rol en la transformación.



## Mejor desempeño

Equipos informados y alineados trabajan con mayor eficiencia.



## Mayor compromiso

Los equipos se sienten escuchados y valorados.



## Cultura resiliente

La empresa se vuelve más flexible y preparada para futuros cambios.



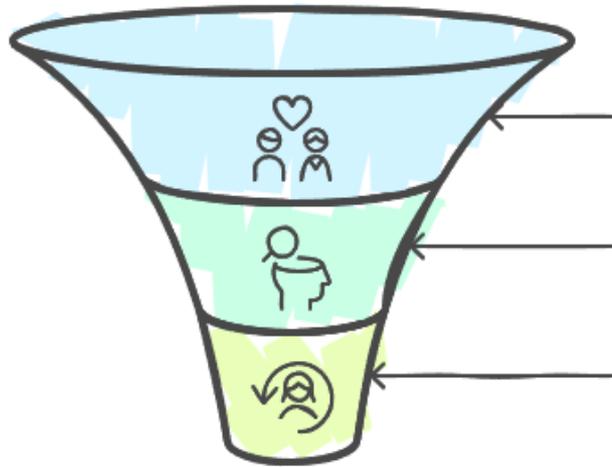
# Estrategias para **liderar con empatía**





# Transformando el Storytelling en Compromiso

Narrativa de Cambio



Conexión Emocional

Comprensión Visualizada

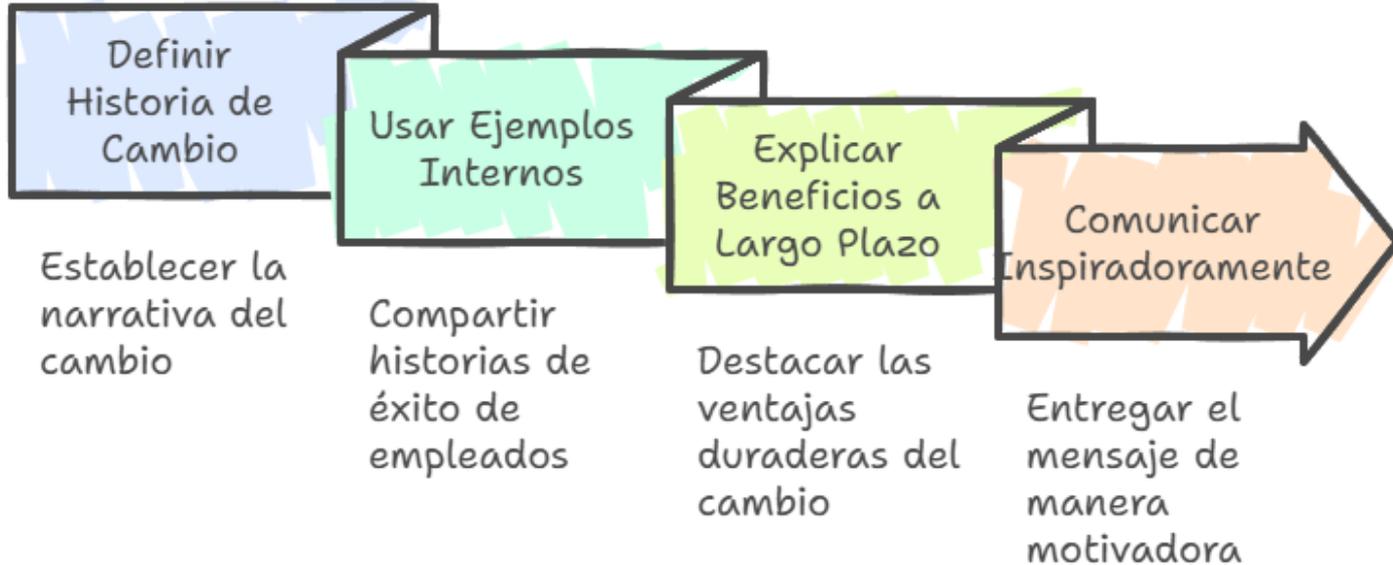
Acción Inspirada

Compromiso Mejorado

# Impulsando el Cambio Organizacional a través de **Narrativas Poderosas**

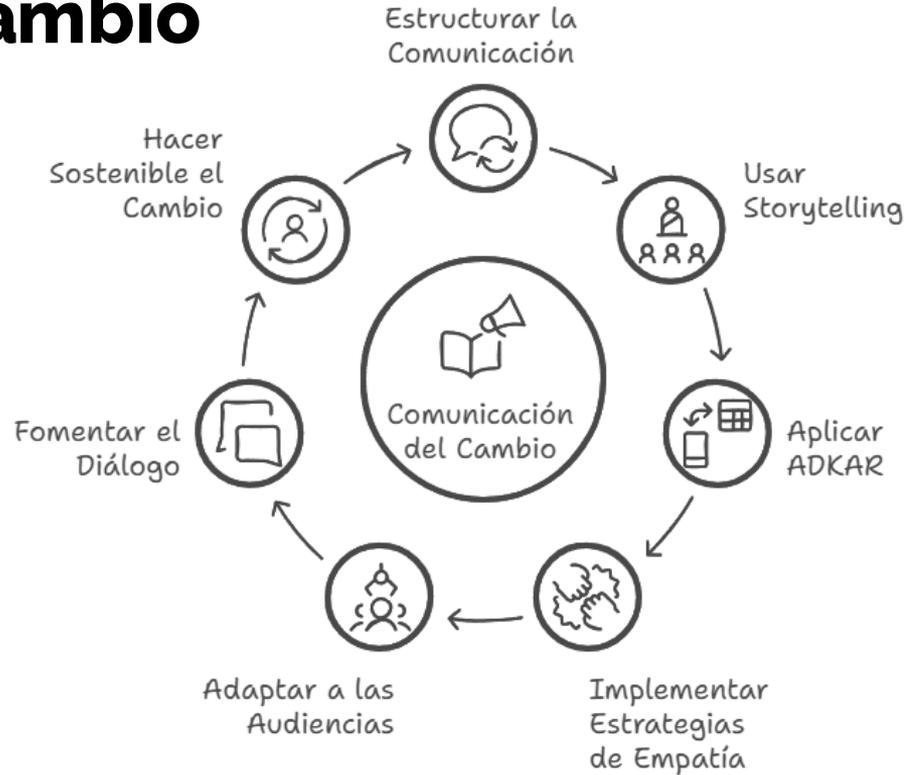


# Comunicar el Cambio **Efectivamente**





# Resumen | Ciclo de Comunicación Efectiva del Cambio





**“El cambio no es el problema, sino cómo lo comunicamos.” - Simon Sinek**

**El éxito del cambio no depende solo de su diseño, sino de cómo logras que las personas lo entiendan, lo acepten y se involucren activamente en él**



# Hola!



## ***Fundamentos de la **Visión** Estratégica para Líderes***

### Cápsula 1

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# Componentes de la **Visión Estratégica**



## **Mentalidad**

Adoptar una perspectiva proactiva y adaptativa

## **Toma de Decisiones**

Hacer elecciones informadas para avanzar



## **Anticipación**

Prever futuros escenarios y desafíos

## **Análisis**

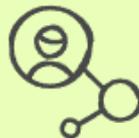
Evaluar e interpretar datos e información

# Acciones Empresariales Estratégicas



## Anticipar Cambios

Observando patrones emergentes y tendencias para obtener ventaja competitiva.



## Conectar Misión

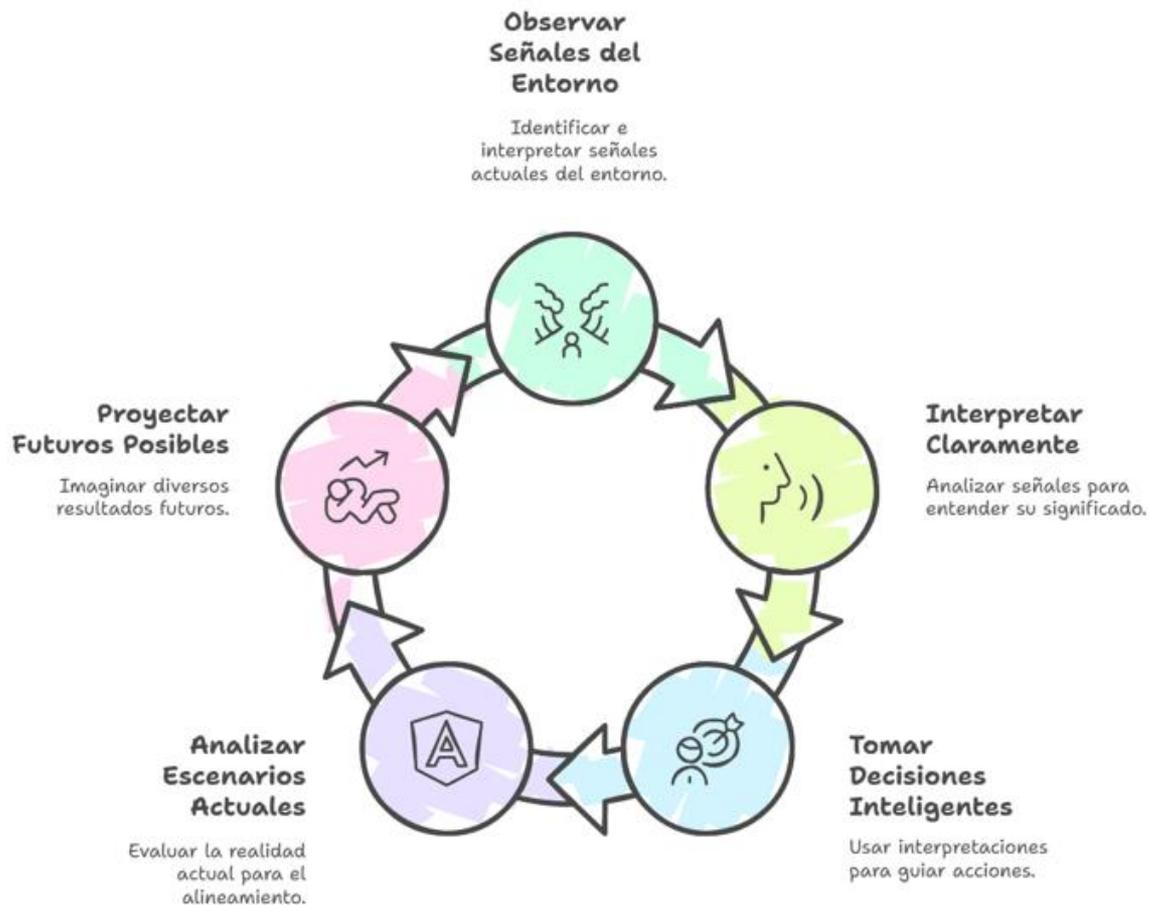
Alineando la misión organizacional con oportunidades del mercado para un impacto futuro.



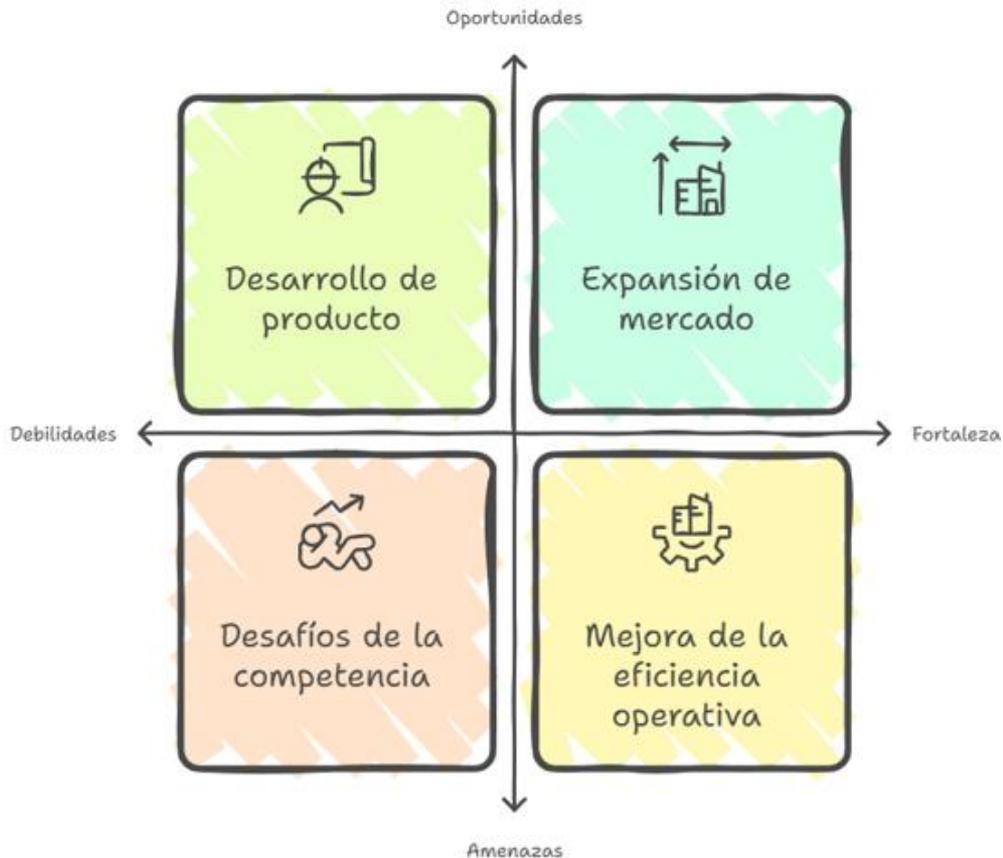
## Diseñar Futuro

Tomando decisiones a largo plazo para dar forma al futuro.

# Ciclo de la Visión Estratégica



# FODA



# Qué futuro estratégico se debe planificar



# Pensar como un Líder Estratégico



liderazgo



estrategia



visión



decisiones

# Hola!



***De la Visión a la  
Ejecución***  
***METODOLOGÍA***  
***OKRs***

Cápsula 2

*Power Skills para Líderes del Futuro*



## Visión Estratégica Establecida

La startup establece una visión clara para liderar en soluciones de pagos digitales en América Latina.

## Desalineación del Equipo de Producto

El equipo de producto persigue características no alineadas con la estrategia.

## Enfoque del Equipo de Ventas

El equipo de ventas se centra en la adquisición de clientes sin apuntar al segmento más rentable.

## Prioridades del Equipo de Desarrollo

Los desarrolladores se ocupan de problemas técnicos urgentes en lugar de soluciones escalables.

## Introducción de OKRs

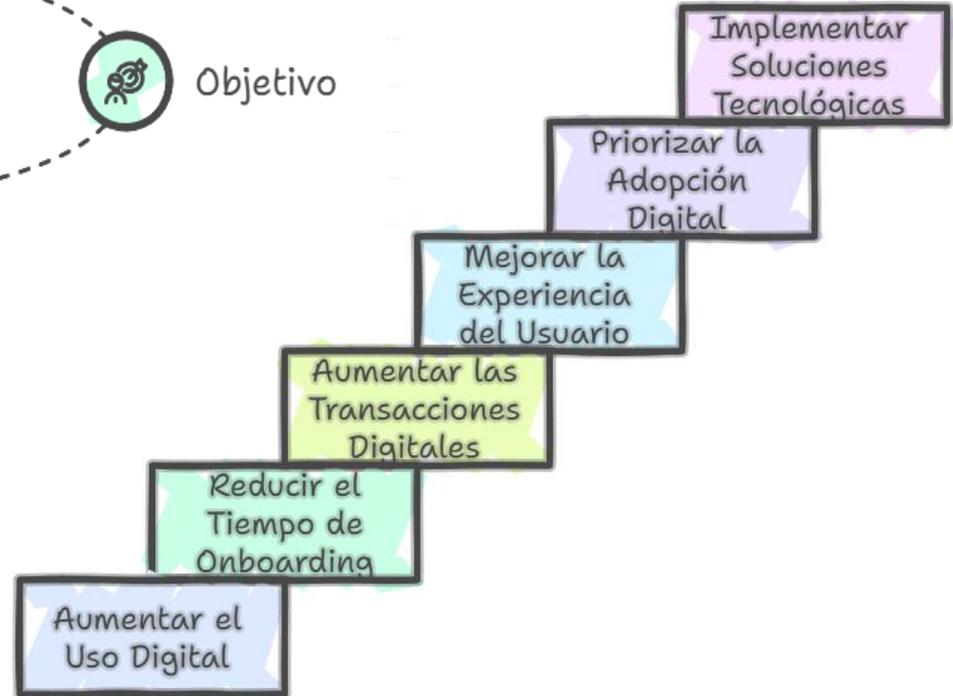
Los OKRs se implementan para alinear los esfuerzos del equipo y medir el progreso.

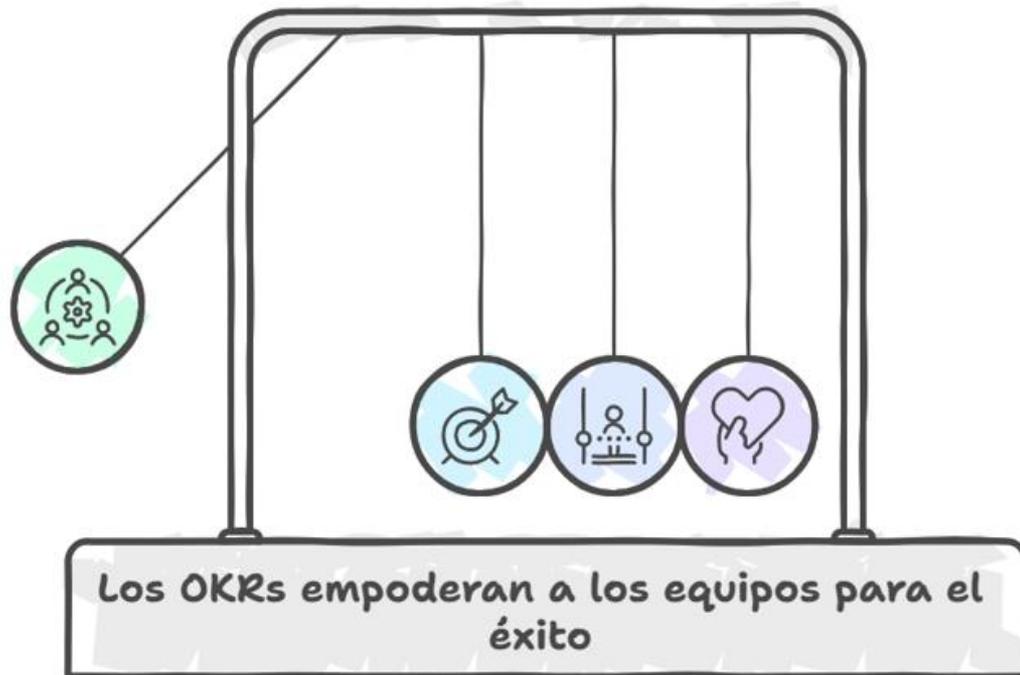


# Objectives and Key Results



**OKR**





### OKRs

Inspiran y alinean esfuerzos

### Claridad

Los objetivos definidos mejoran el enfoque

### Autonomía

Fomenta el logro independiente

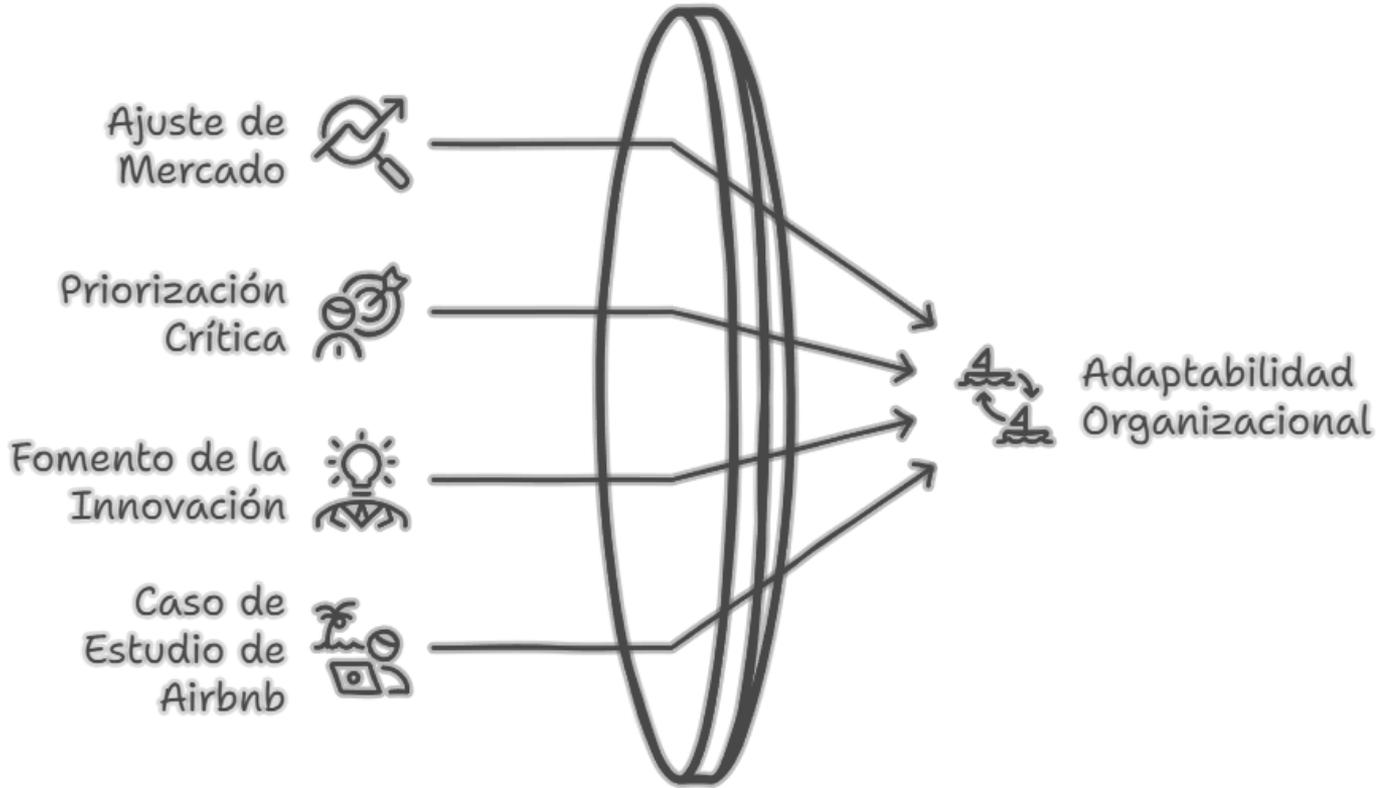
### Propósito

Motiva a través de un impacto significativo

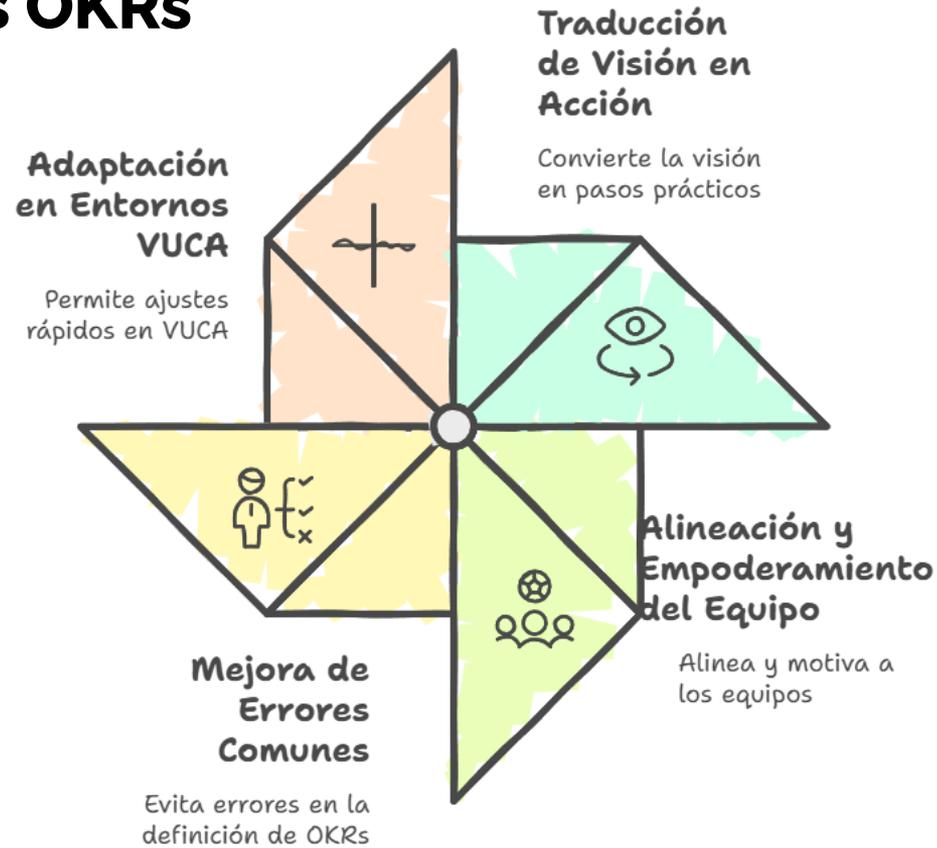
# Errores Comunes



# Navegando la Incertidumbre con OKRs



# El Poder de los OKRs



# Hola!



## ***Transformación estratégica y el liderazgo **en un entorno VUCA*****

### Cápsula 3

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# Navegando en un Entorno VUCA



## Ambigüedad

Falta de claridad en las relaciones de causa y efecto



## Volatilidad

Cambios rápidos e inesperados en regulaciones y mercados



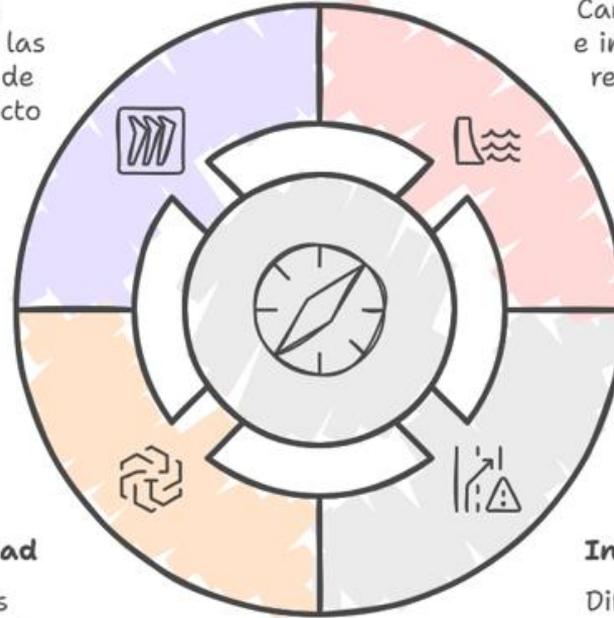
## Complejidad

Variables interconectadas que complican la toma de decisiones



## Incertidumbre

Dificultad para prever eventos críticos y interrupciones



# Enfoques Estratégicos para Entornos VUCA



## Visión a Largo Plazo y Agilidad

Equilibrar la dirección estratégica con los ajustes tácticos



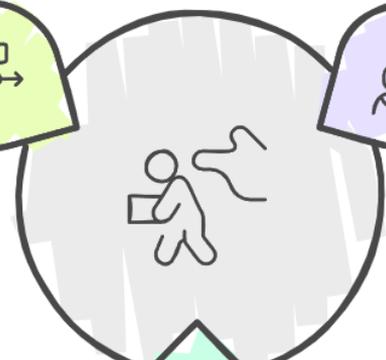
## Pensamiento de Escenarios

Anticipar y prepararse para diversas posibilidades futuras



## Cultura de Innovación

Fomentar la experimentación y el aprendizaje en los equipos



# Tendencias Clave para Líderes



## Transformación Digital

La IA está redefiniendo la toma de decisiones y los procesos.



## Sostenibilidad y ESG

Las empresas deben integrar prácticas responsables para tener éxito.



## Modelos de Negocio Exponenciales

Las empresas innovadoras redefinen las operaciones y la creación de valor.

# Habilidades clave para líderes



## Comunicación efectiva

Explicar la visión y conectar con el equipo.



## Gestión del cambio

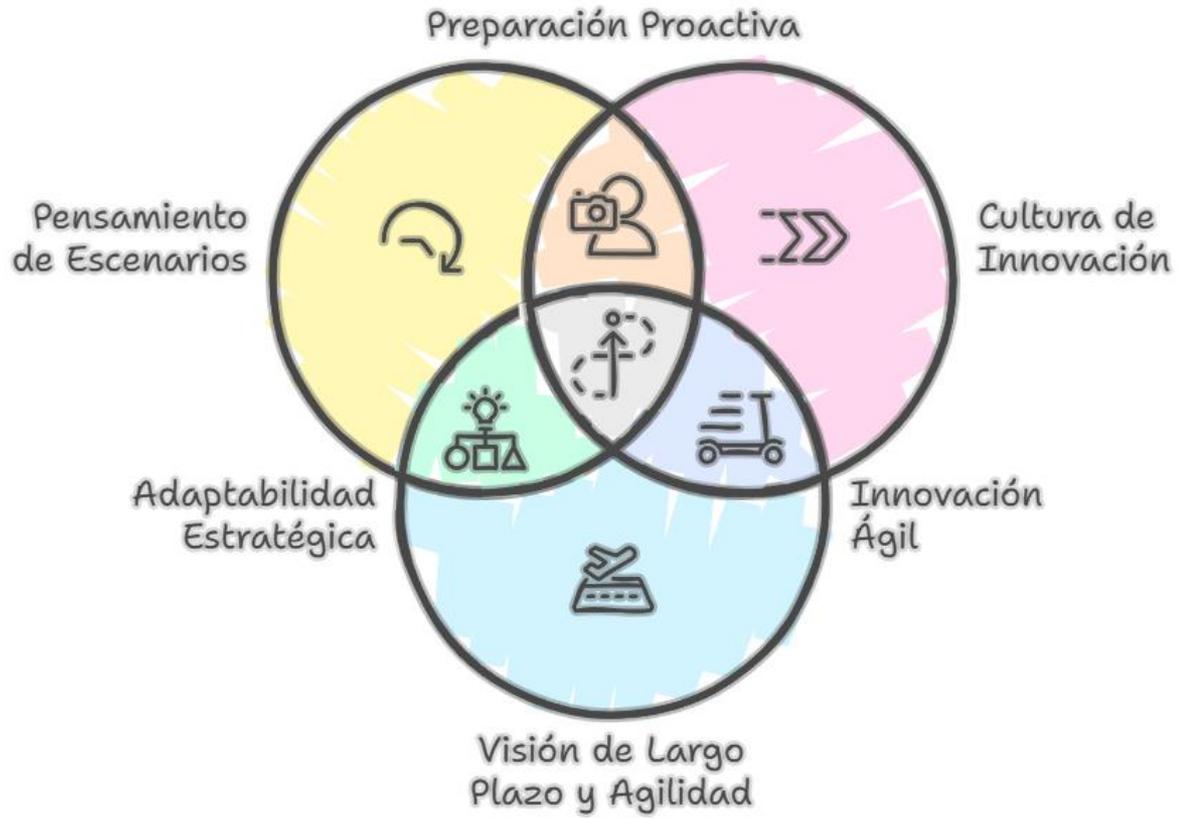
Romper la resistencia y fomentar una cultura positiva.



## Cultura de datos

Tomar decisiones basadas en análisis y evidencia.

# Cómo abordar un entorno VUCA



# Capacitación de Líderes para el Cambio

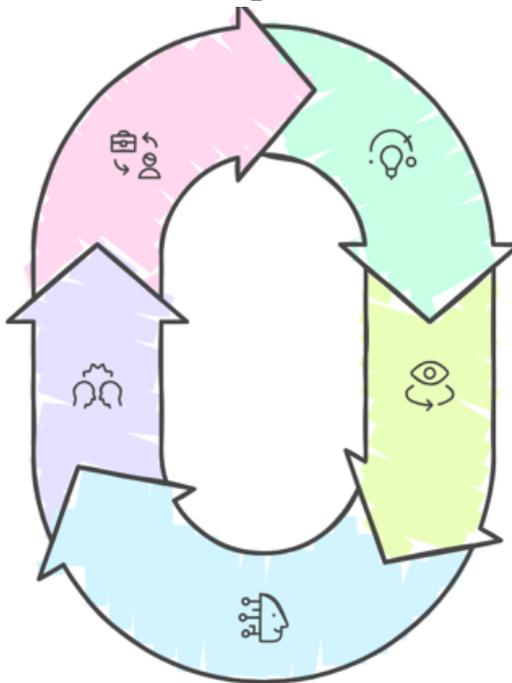


## Gestionar el Cambio

Los líderes guían a las organizaciones a través de las transiciones.

## Comunicar Claramente

Los líderes comunican efectivamente la dirección y los cambios.



## Convertir la Disrupción en Ventaja

Los líderes convierten los desafíos en oportunidades.

## Equilibrar Visión y Agilidad

Las empresas equilibran la planificación a largo plazo con la adaptabilidad.

## Integrar Tecnologías Clave

La transformación digital y la IA son adoptadas.

# Hola!



## ***Fundamentos de la Gestión Emocional***

### Cápsula 1

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# El Poder de la Inteligencia Emocional



Influencia en la  
Negociación



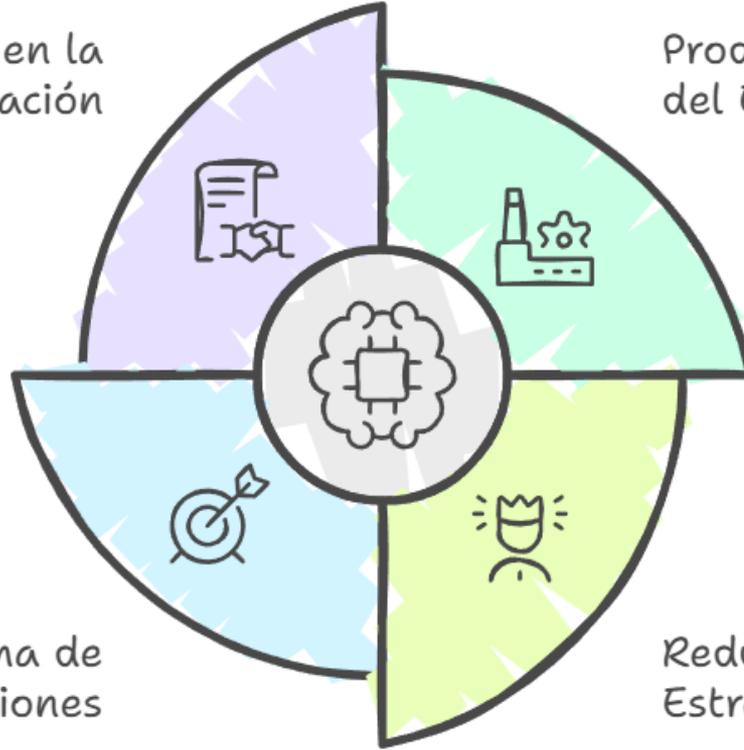
Productividad  
del Equipo



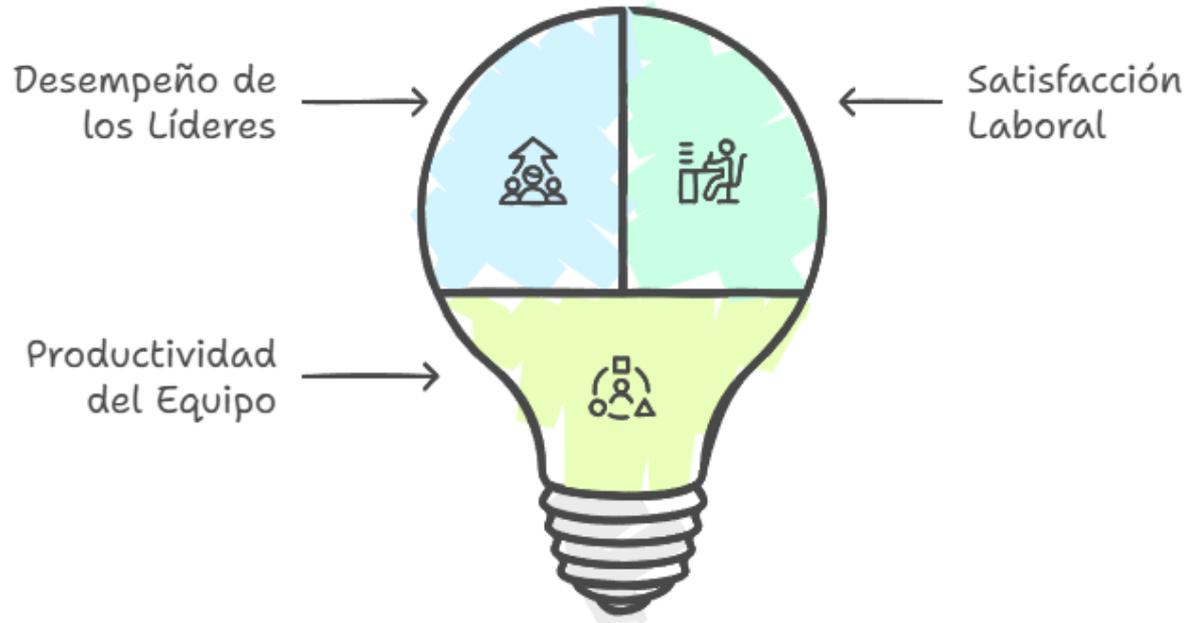
Toma de  
Decisiones



Reducción del  
Estrés



# Inteligencia Emocional en el Liderazgo



# Desarrollando la **Inteligencia Emocional**



## **Autoconciencia**

Reconociendo las propias emociones y su impacto



## **Autorregulación**

Gestionando impulsos y reacciones emocionales



## **Motivación**

Fomentando una mentalidad resiliente y orientada a objetivos



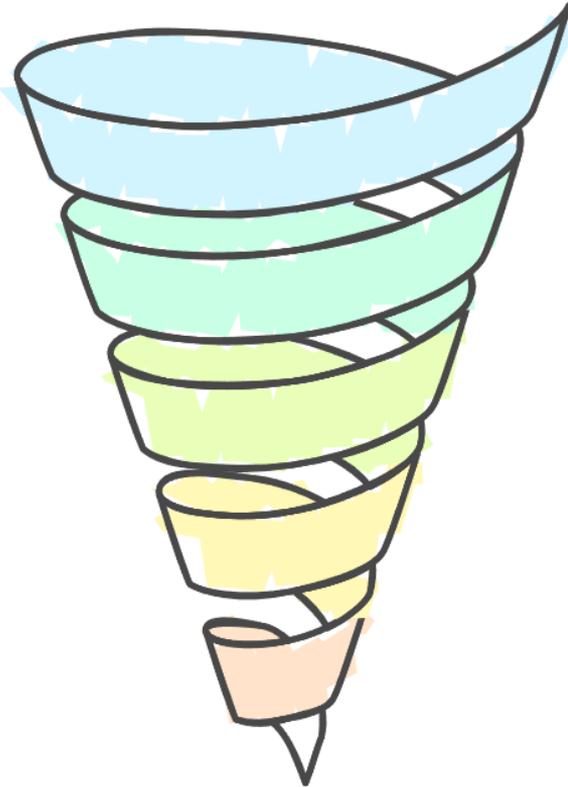
## **Empatía**

Comprendiendo y respondiendo a las emociones de los demás

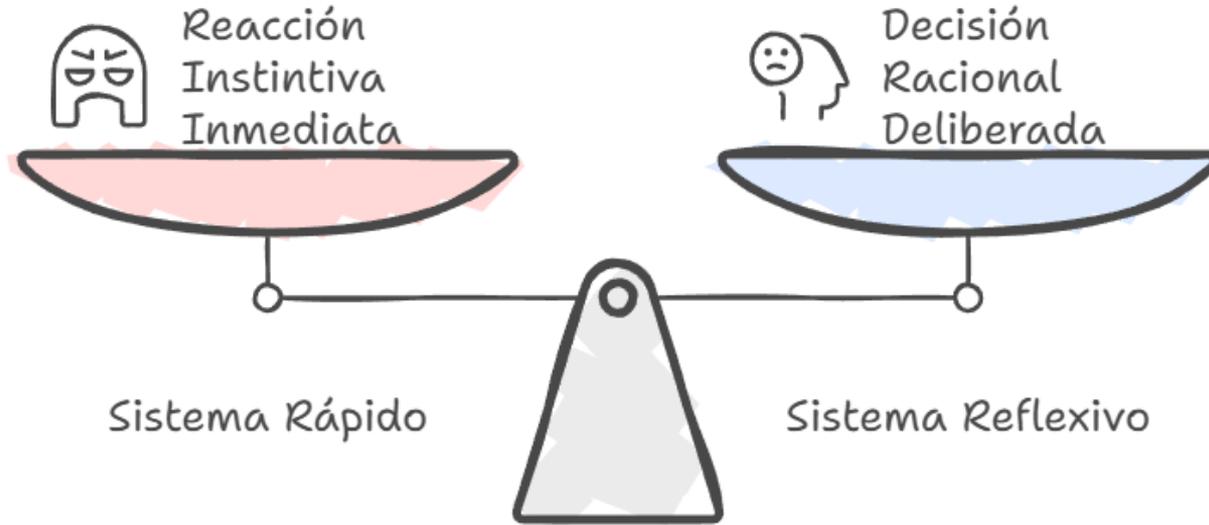


## **Habilidades Sociales**

Construyendo comunicación efectiva y relaciones



# Neurociencia aplicada a la IE



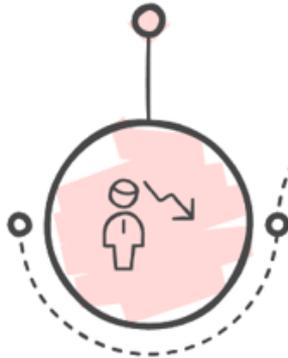
**Equilibrando Respuestas Emocionales  
Instintivas y Racionales**

# Manejo de la Crítica con IE



## Crítica Recibida

El CEO y CFO critican el retraso del producto.



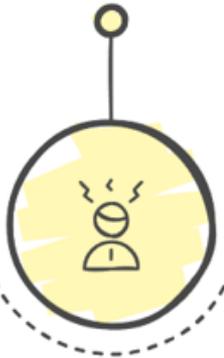
## Decisión de Respuesta

Decides cómo responder a la crítica.



## Control Emocional

Mantienes la calma y controlas tus emociones.



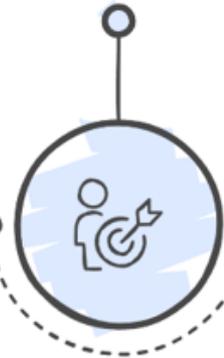
## Reconocimiento del Problema

Reconoces el problema del retraso con transparencia.



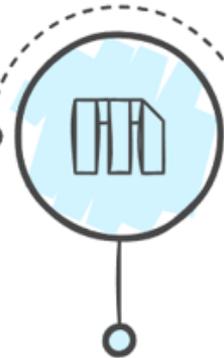
## Reformulación del Desafío

Reformulas el desafío como una oportunidad.



## Propuesta Estratégica

Presentas un plan para mitigar el impacto.



# ¿Cómo mejorar la Inteligencia Emocional en el Liderazgo?



## Adaptar Estilos de Liderazgo

Ajustar estilos de liderazgo para fomentar la empatía y la escucha activa.

## Mejorar la Adaptabilidad

Desarrollar flexibilidad emocional para manejar cambios organizacionales.



## Aumentar la Autoconciencia

Fomentar la autoconciencia para mejorar las oportunidades de promoción.

## Gestionar la Fatiga por Decisiones

Implementar delegación y pausas estratégicas para regular las emociones.



# ¿Cómo mejorar la Inteligencia Emocional en el Liderazgo?



# Hola!



## ***IE en la Gestión de Equipos y Negociaciones***

### Cápsula 2

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# El Poder IE en los Negocios



# Gestión de Conflictos con IE



## Identificación Temprana de Tensiones

Detectar señales tempranas de conflicto



## Desactivación de Respuestas Emocionales

Mantener la calma y la neutralidad



## Aplicación de Técnicas de Mediación

Usar escucha activa para resolver conflictos



# Mejora tus habilidades de negociación con IE.



Lectura emocional limitada



Enfoque en ganar



Reacciones impulsivas



Lectura emocional avanzada



Soluciones colaborativas



Regulación emocional



Negociaciones sin IE

Negociaciones con IE



# Eficacia de la Negociación a través de la Inteligencia Emocional



## Lectura Emocional

Identificando microexpresiones y señales no verbales



## Anclaje Emocional Positivo

Recordando éxitos pasados para proyectar confianza



## Silencio Estratégico

Usando pausas para influir en el comportamiento de la otra parte

# Impacto de la IE en Estilos de Liderazgo



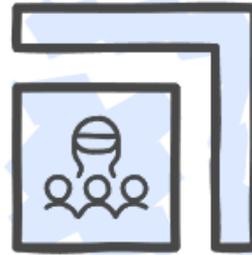
## Líder Transaccional

Utiliza la IE en la retroalimentación para asegurar evaluaciones objetivas y constructivas.



## Líder Visionario

Utiliza la IE para inspirar y motivar al equipo durante la incertidumbre.



## Líder Democrático

Emplea la IE para fomentar la colaboración y decisiones consensuadas.



## Líder Orientado a Resultados

Aplica la IE para equilibrar la presión de las metas con el bienestar del equipo.



# Impacto Transformador de la IE en Equipos y Liderazgo



## Gestión de Conflictos

La IE convierte los conflictos en oportunidades de innovación.

## Dinámica de Equipo

La IE mejora la colaboración y la cohesión del equipo.

## Adaptación del Liderazgo

Los líderes que adaptan su IE impulsan cambios positivos.



# Hola!



## ***Neurociencia y su Relación con la IE***

### Cápsula 3

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# Componentes Clave de la Inteligencia Emocional



## Hipocampo

Almacena recuerdos y experiencias emocionales



## Amígdala

Procesa y responde a las señales emocionales

## Corteza Prefrontal

Regula las respuestas emocionales y el pensamiento racional



# Amígdala

## Detectar Amenaza

La amígdala identifica una posible amenaza.

## Activar Sistema de Alerta

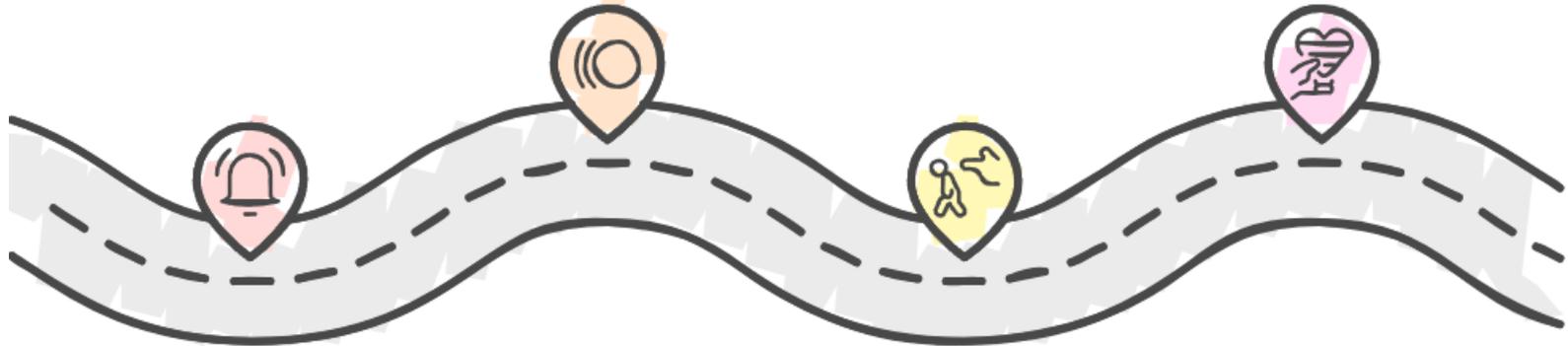
Se activa el sistema de alerta temprana.

## Iniciar Respuesta de Lucha o Huida

Se inicia la respuesta de lucha o huida.

## Generar Emociones Intensas

Se generan emociones como el miedo o la ira.



# Corteza Prefrontal



## Respuestas Emocionales

Modula las respuestas emocionales intensas generadas por la amígdala.



## Análisis Situacional

Permite analizar las situaciones antes de reaccionar, fomentando el autocontrol y la toma de decisiones estratégicas.



## Planificación y Empatía

Desempeña un papel crucial en la planificación, la resolución de problemas y la empatía.

# Hipocampo



## Conexión de Experiencias

Relaciona nuevas experiencias con recuerdos previos



## Aprendizaje Adaptativo

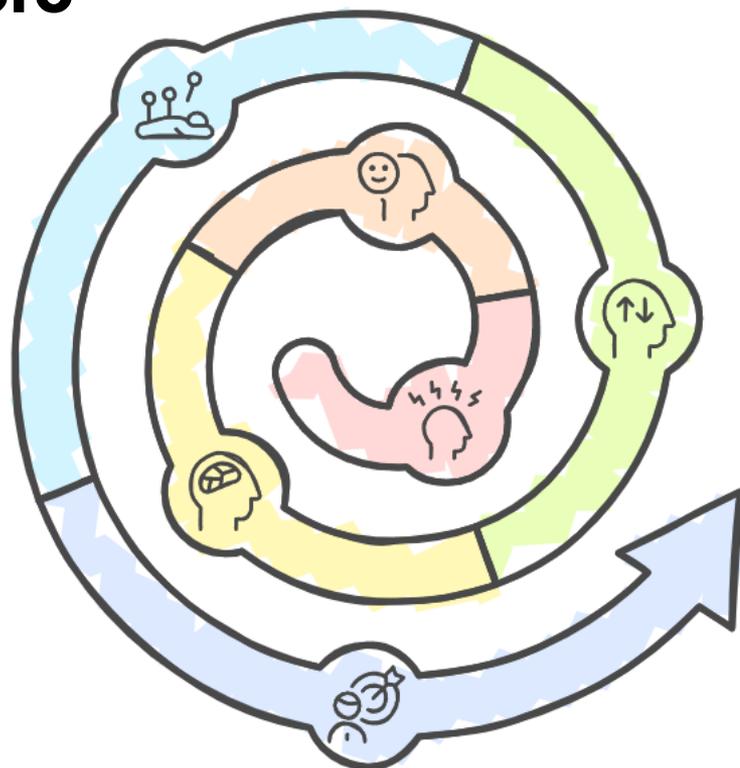
Facilita respuestas emocionales adaptativas



## Gestión de la Ansiedad

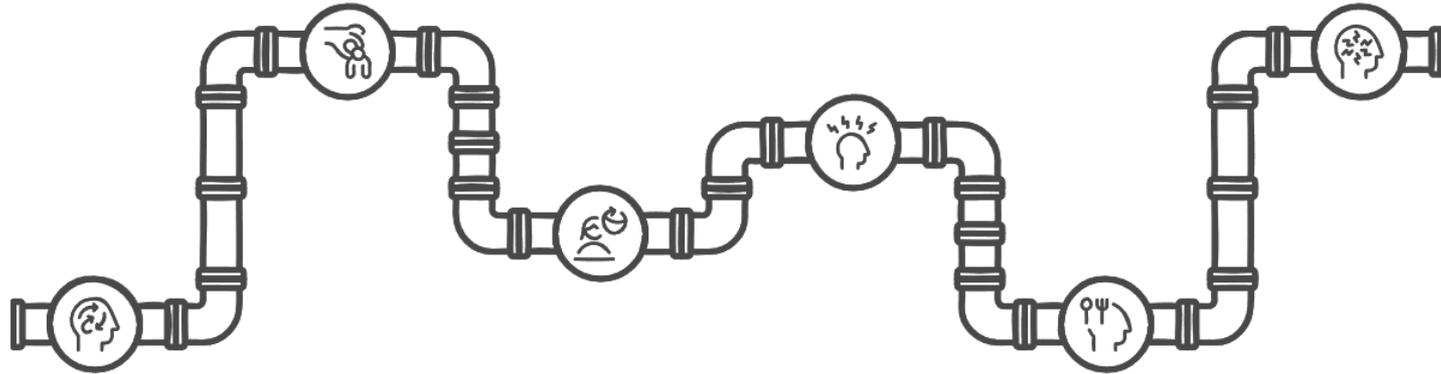
Ayuda a reconocer estímulos no amenazantes

# Secuencia de **Procesamiento Emocional** en el Cerebro



- 01 Detectar Estímulo
- 02 Respuesta Emocional Instantánea
- 03 Evaluar la Situación
- 04 Regular la Respuesta
- 05 Aportar Contexto
- 06 Decidir la Mejor Acción

# Plasticidad cerebral y desarrollo de la IE



01

## Nuevas experiencias

Las nuevas experiencias crean conexiones neuronales

02

## Formación de conexiones neuronales

Las conexiones neuronales se forman y fortalecen

03

## Práctica de estrategias emocionales

La práctica repetitiva refuerza circuitos cerebrales

04

## Refuerzo de circuitos cerebrales

Los circuitos cerebrales se vuelven más saludables

05

## Entrenamiento mental

El entrenamiento mental mejora la regulación emocional

06

## Disminución de la reactividad de la amígdala

La reactividad de la amígdala se reduce

# IE a través de Estrategias



## Reestructuración Cognitiva

Modificación de pensamientos negativos para respuestas equilibradas



## Ejercicios de Variabilidad del Ritmo Cardíaco

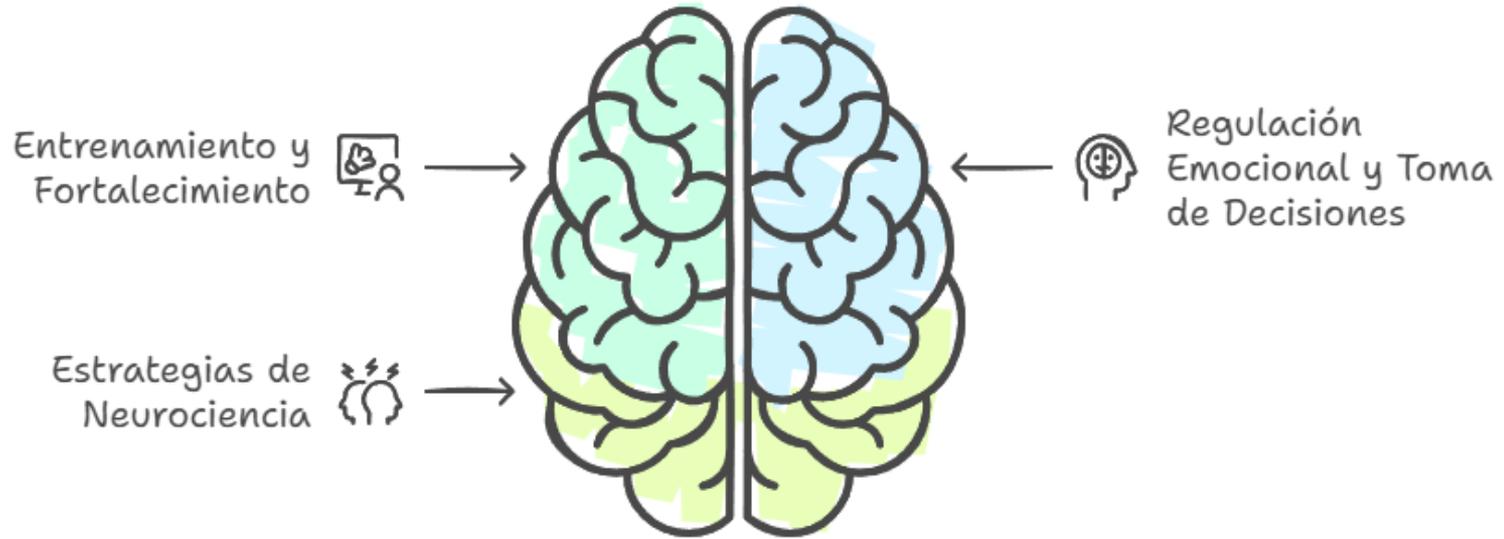
Sincronización de la respiración con el ritmo cardíaco para la calma



## Técnica del Escaneo Corporal

Liberación de tensiones físicas a través de la atención plena

# Inteligencia Emocional a través de la Neurociencia



# Ciclo de Desarrollo de Inteligencia Emociona



# Hola!



## ***Colaboración Estratégica***

### Cápsula 1

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# Rescate de los 33 Mineros



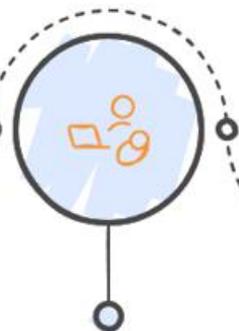
## Mineros Atrapados

33 mineros quedan atrapados a 700 metros bajo tierra



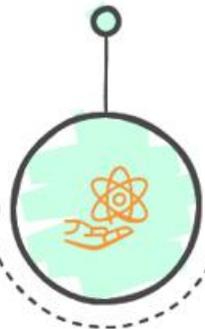
## Contacto Establecido

Contacto con los mineros es establecido después de 17



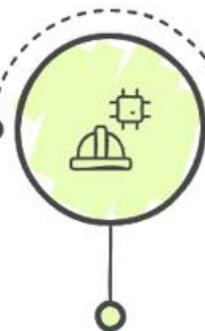
## Asesoría de la NASA

La NASA asesora sobre necesidades de alimentación y salud



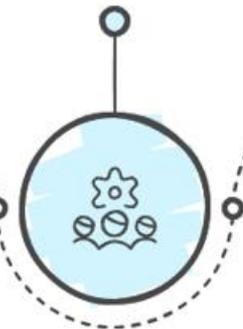
## Contribuciones Tecnológicas

Empresas mineras contribuyen con tecnología



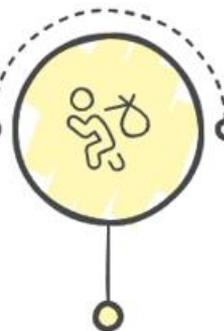
## Colaboración Global

Ingenieros y líderes colaboran en el rescate

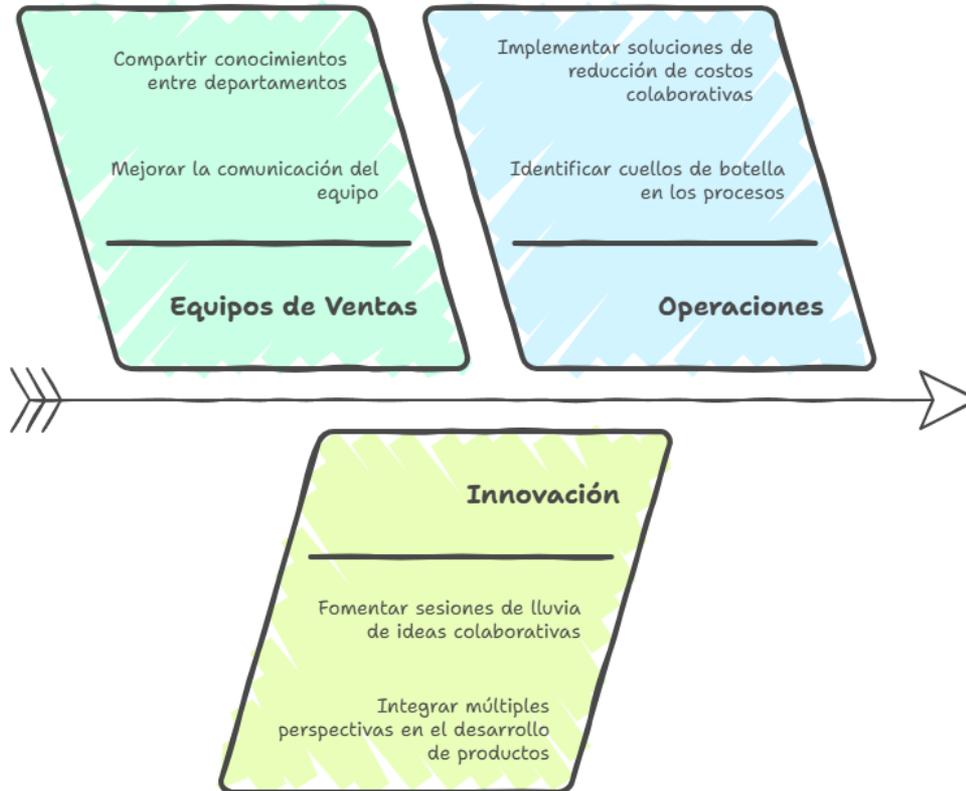


## Rescate Exitoso

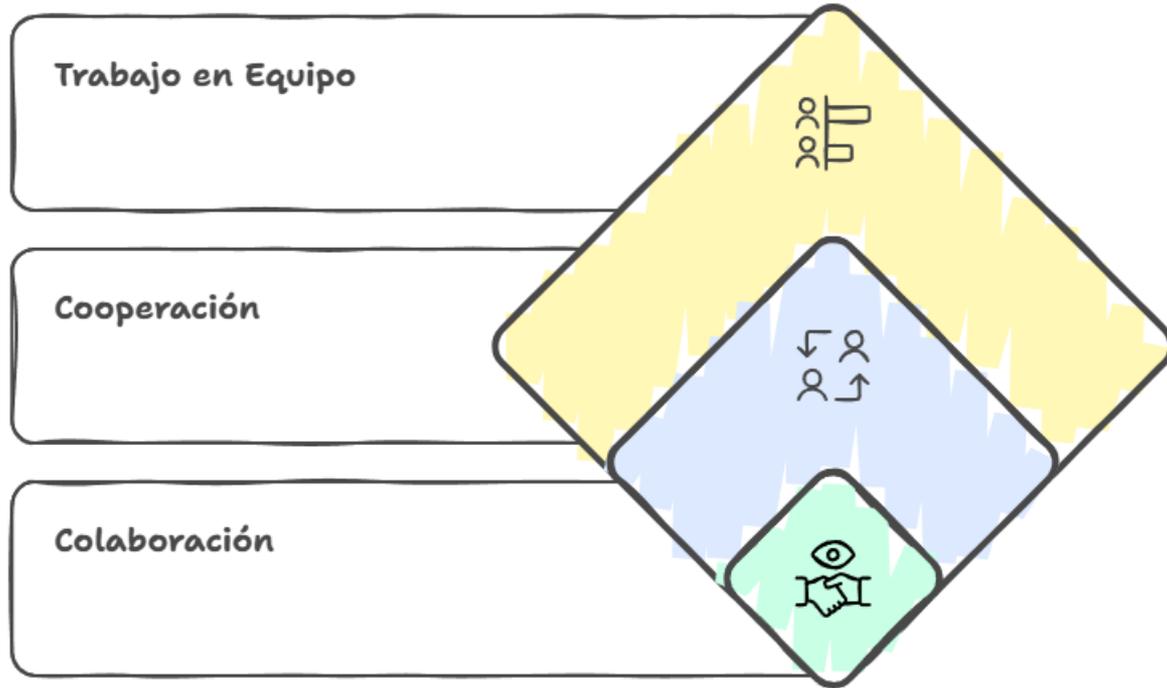
Los mineros son rescatados con éxito



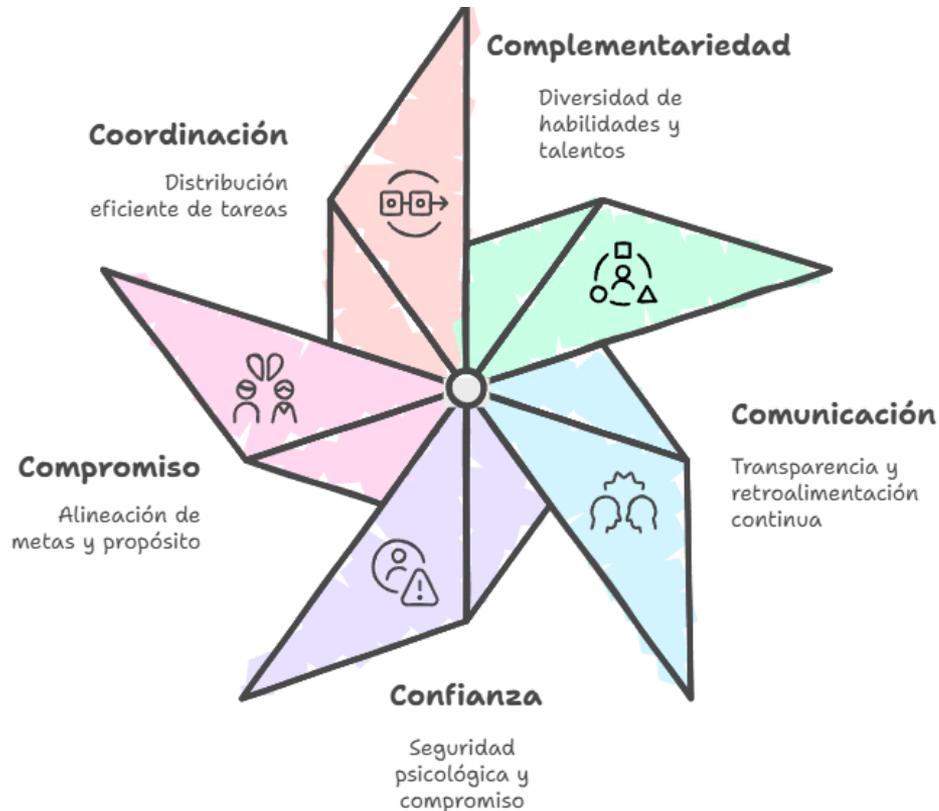
# Mejorando la Eficiencia Empresarial a través de la Colaboración



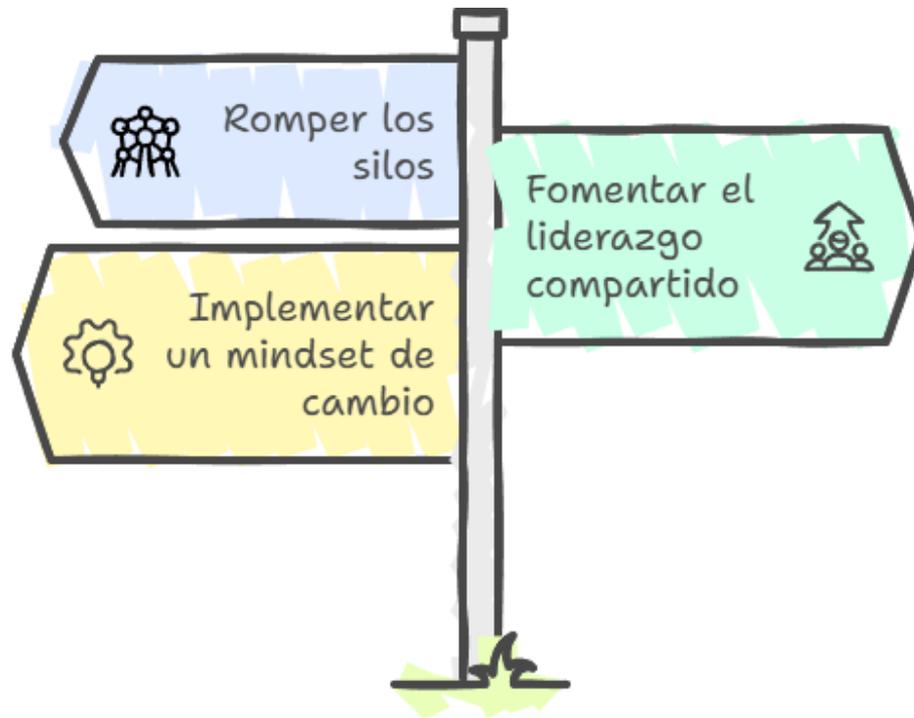
# Dinámicas de Trabajo en Grupo



# Principios de la **Colaboración Efectiva**



# ¿Cómo superar las barreras a la colaboración?



# Ciclo de Colaboración Efectiva



## Fomentar Nuevas Ideas

Fomentar y recibir ideas innovadoras.



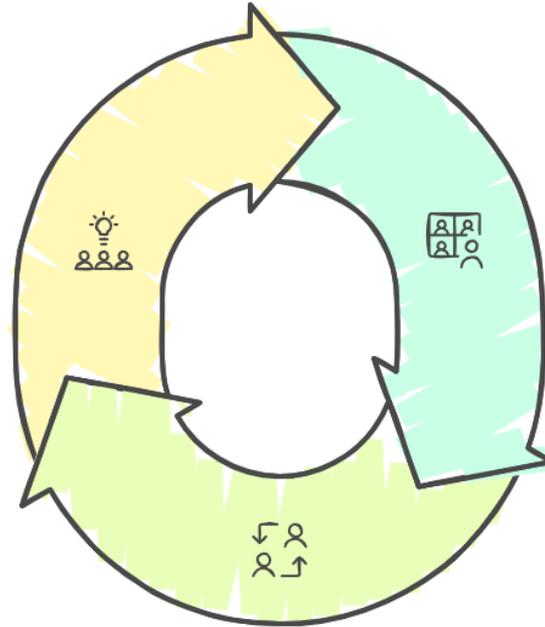
## Colaborar con Equipos Cruzados

Involucrarse activamente con equipos fuera del área.



## Compartir Información Proactivamente

Compartir datos e ideas sin ser solicitado.



# Hola!



## **Habilidades Clave para la Colaboración**

### Cápsula 2

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# Elementos de la IE en la Colaboración



## Gestión de Relaciones

Construir vínculos de confianza y resolver conflictos



## Autoconciencia

Entender cómo nuestras emociones impactan al equipo



Colaboración Mejorada

## Empatía

Percibir lo que sienten los demás y responder adecuadamente



## Autogestión

Manejar nuestras emociones en situaciones de presión



# Proceso de Retroalimentación **Efectivo**



# Dinámicas de **Colaboración Moderna**



## Herramientas Digitales

La evolución de las herramientas digitales para la colaboración



## Modelos de Trabajo Híbrido

La adopción generalizada de configuraciones de trabajo híbrido

## Diversidad y Distribución del Equipo

Equipos cada vez más diversos y distribuidos

# Elementos de la IE en la Colaboración



# Feedback y Adaptación



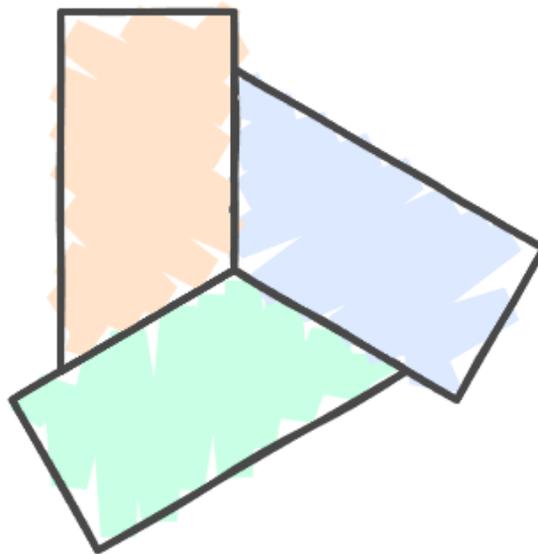
## Adaptabilidad

Responder a cambios inesperados



## Feedback Constructivo

Prácticas regulares de feedback en equipo



## Habilidades de Escucha

Atención durante las presentaciones

# Hola!



## ***Estrategias Avanzadas de Colaboración***

### Cápsula 3

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# Áreas Clave en la Colaboración Estratégica

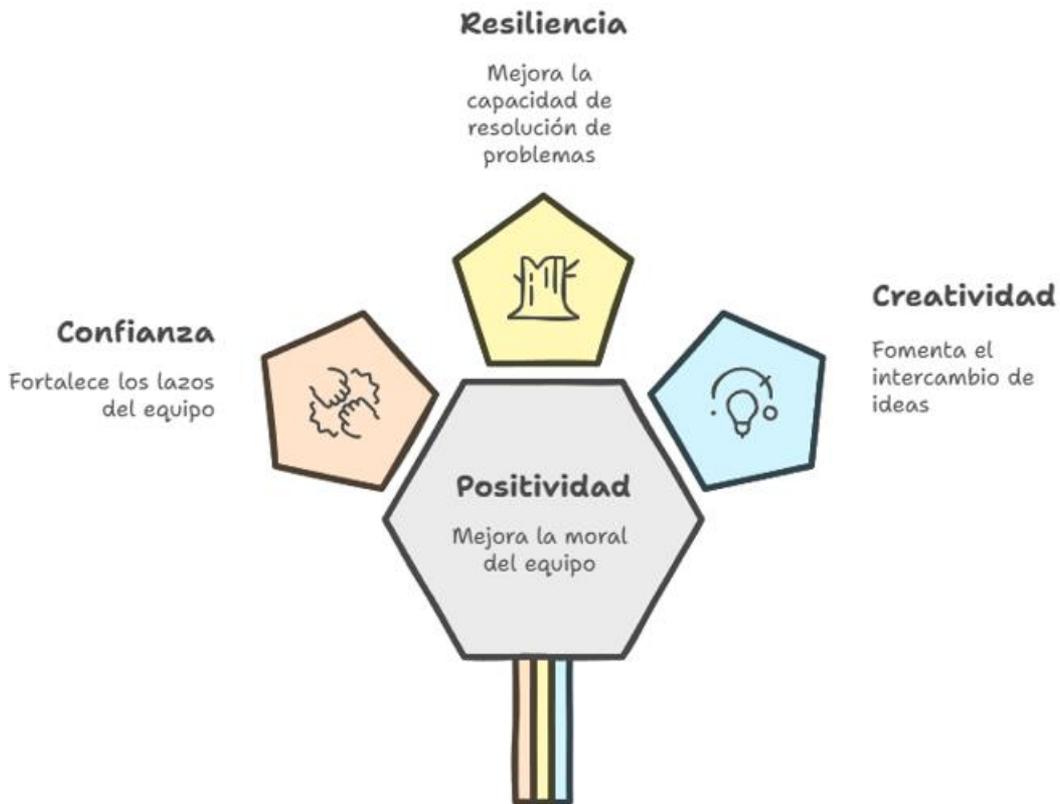


Modelos de  
Alto  
Desempeño

KPI's e  
Impacto

Futuro de la  
Colaboración

# La Positividad Aumenta el Rendimiento del Equipo



# ¿Cómo equilibrar la indagación y la persuasión para el éxito del equipo?



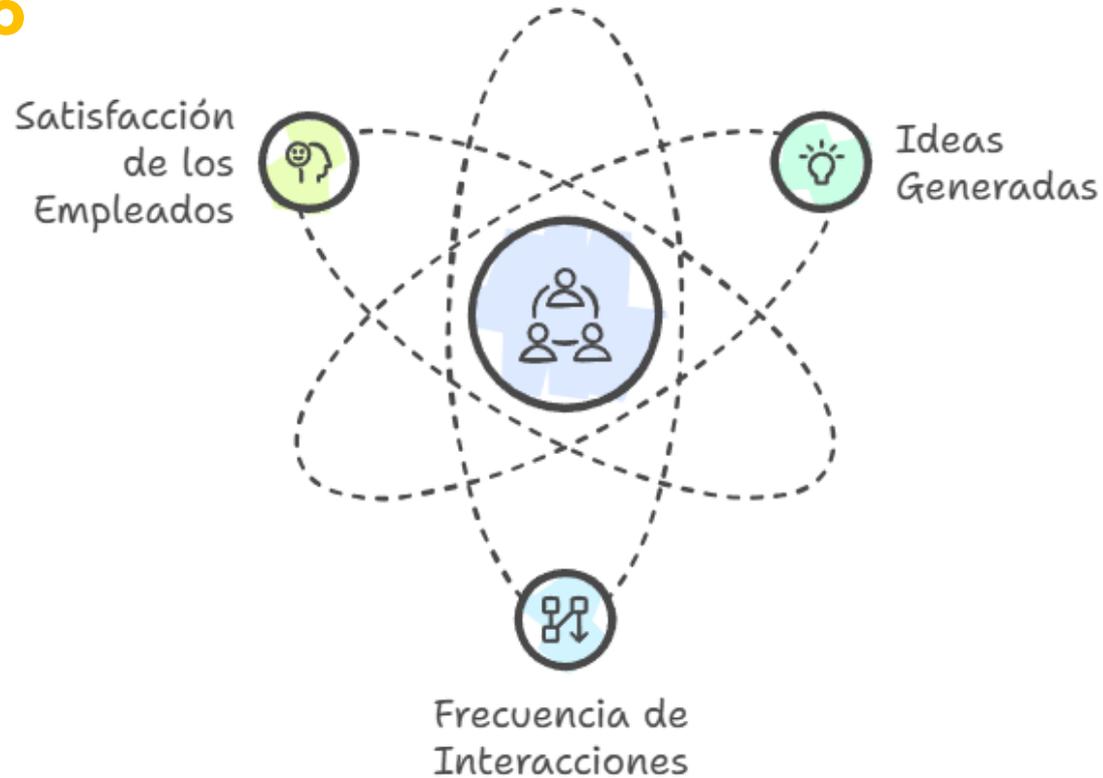
# Equilibrio de la Orientación del Equipo



# ¿Cómo **optimizar la colaboración** en el equipo?



# Evaluación de la Colaboración en el Lugar de Trabajo



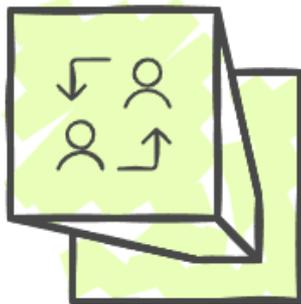
# El Futuro de la Colaboración



# Spotify's Collaborative Structure

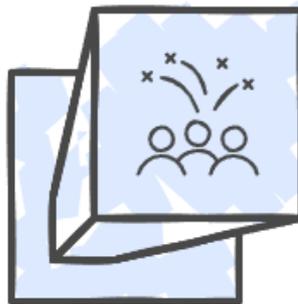
## Tribes

Tribes share progress with high autonomy but low innovation.



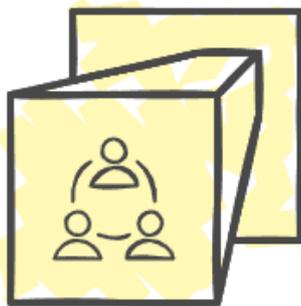
## Guilds

Guilds focus on innovation with less autonomy.



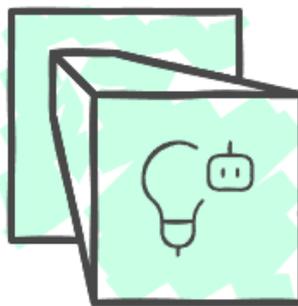
## Chapters

Chapters have similar skills with low innovation.

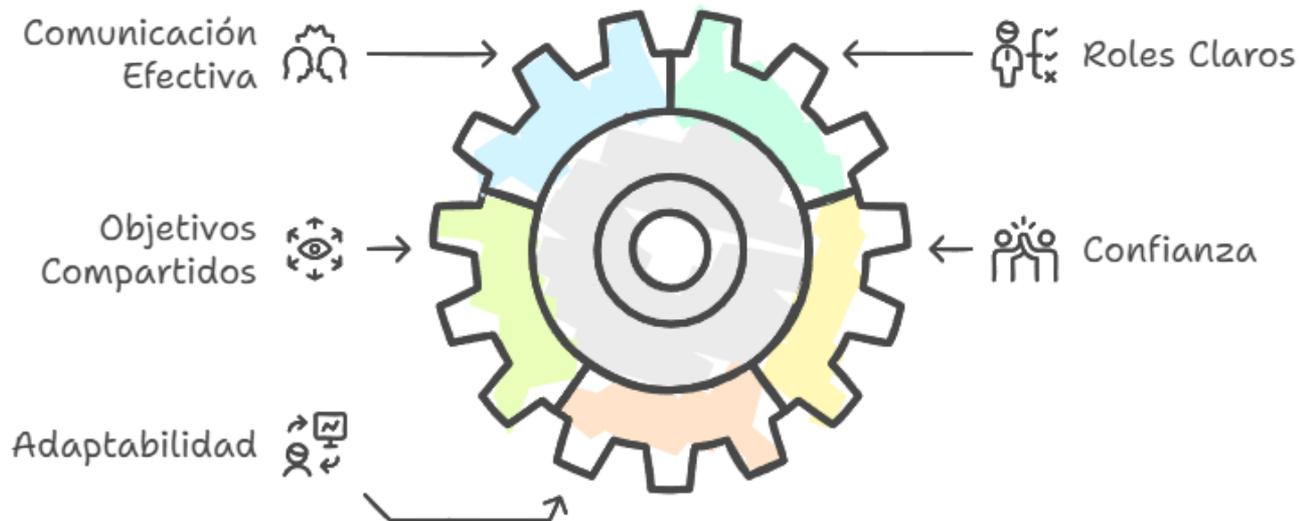


## Squads

Squads operate autonomously with high innovation.



## En resumen....



# Hola!

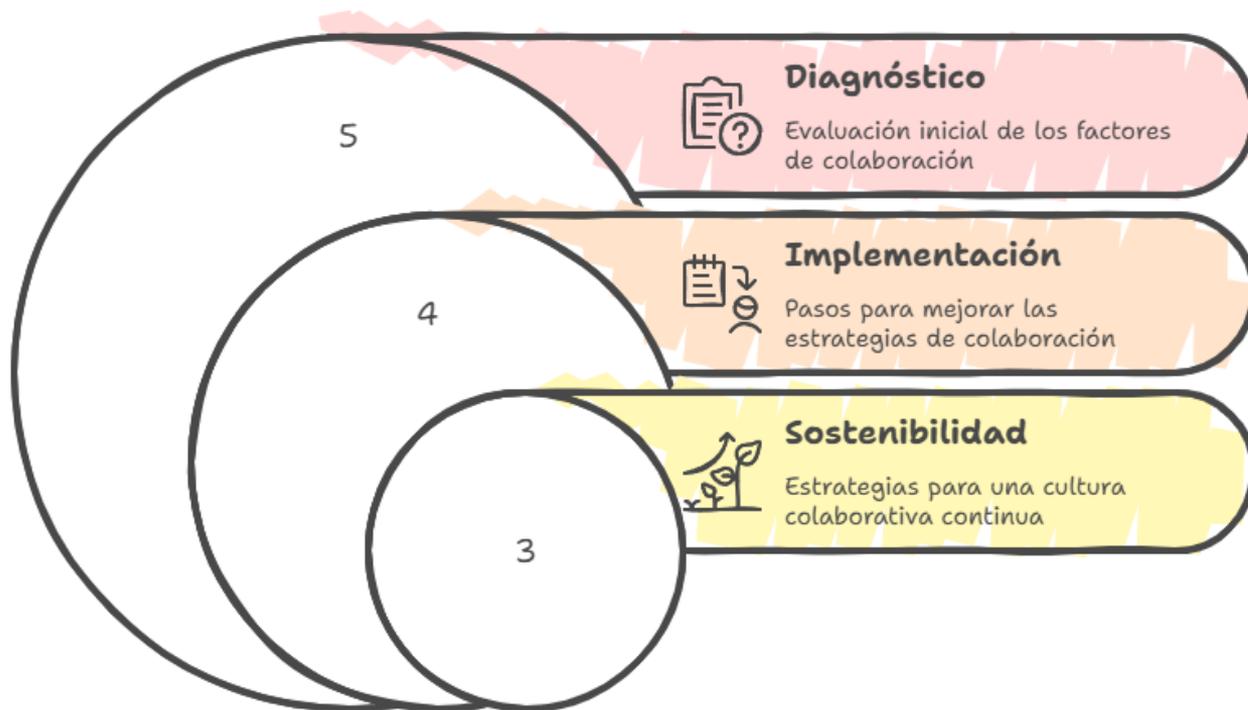


## **Implementando una **Cultura de Colaboración****

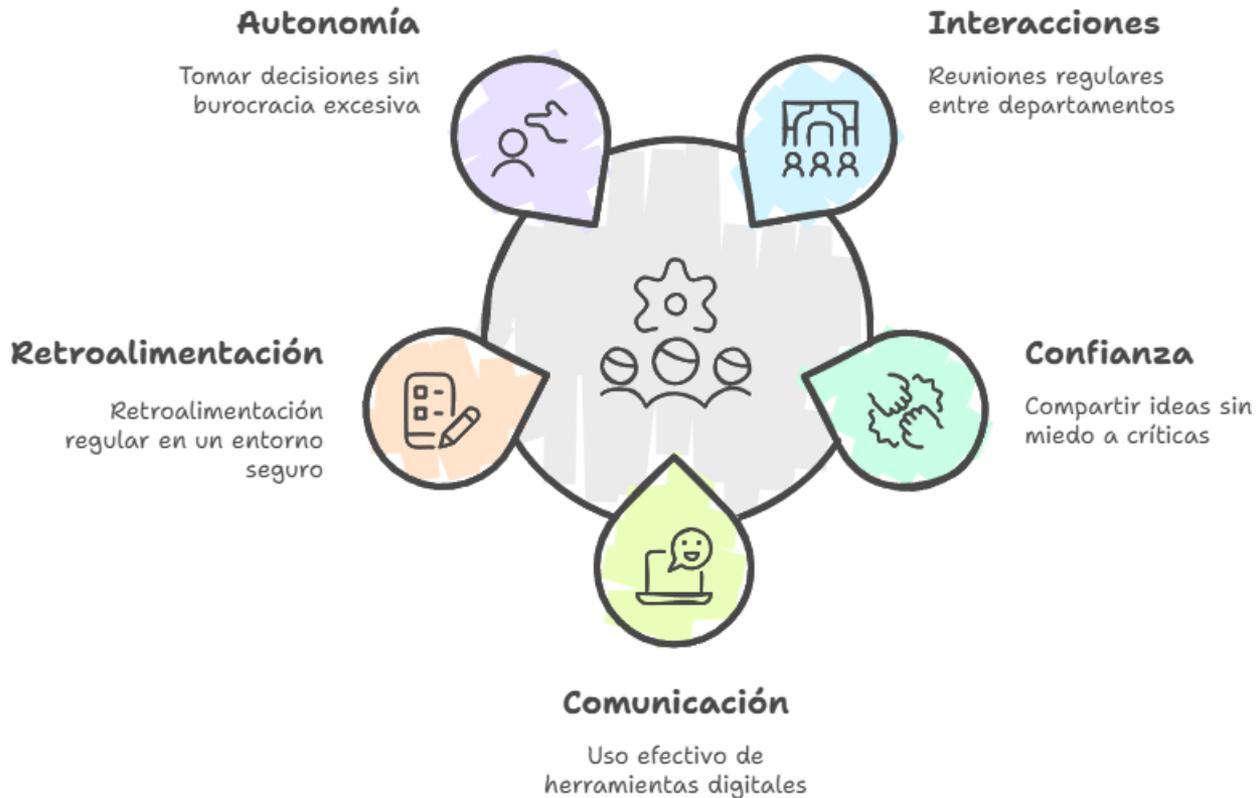
### Cápsula 4

*Power Skills para Líderes del Futuro*

# Etapas de Mejora de la **Colaboración en Equipo**



# Evaluación de la Colaboración en Equipos



# Ciclo de Mejora Continua

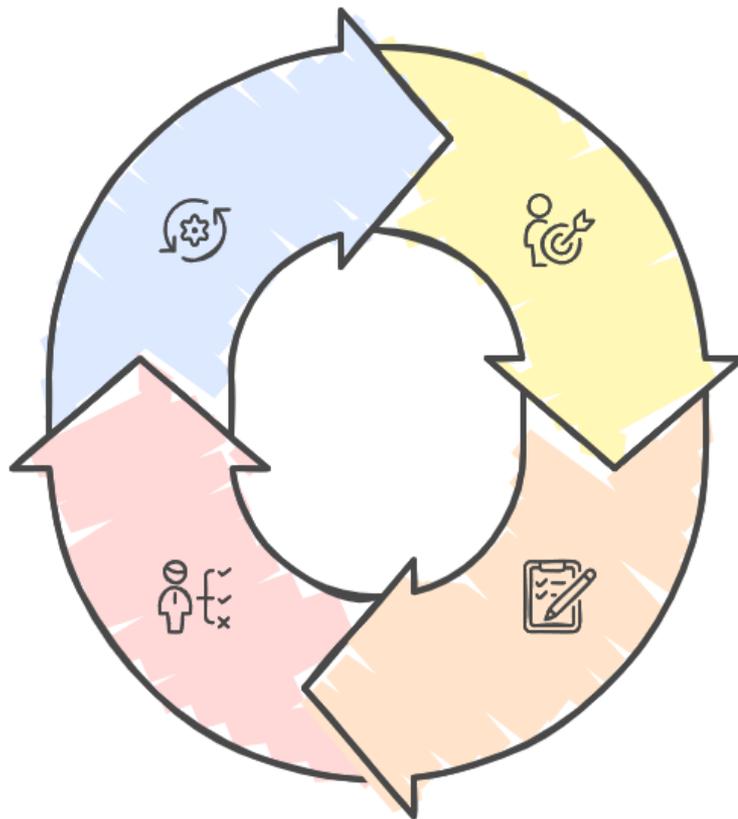


## Revisar y Ajustar

Evaluar resultados e implementar cambios.

## Asignar Responsabilidades y Medir Progreso

Delegar tareas y monitorear el avance.



## Identificar Oportunidad de Mejora

Reconocer un área clave para el cambio.

## Definir Acciones Específicas

Esquematzar pasos claros para abordar el problema.

# Colaboración en el trabajo



## Recompensar colaboración

Google y Salesforce premian a empleados que colaboran efectivamente.



## Usar tecnología

Atlassian utiliza plataformas que fomentan la transparencia y alineación.



## Promover liderazgo

Zappos ha adoptado un modelo de liderazgo colaborativo sin jerarquías rígidas.

# Crea **Tu Estrategia** de Colaboración



**1. ¿Cuál es el *principal obstáculo* de colaboración en tu equipo hoy?**

**2. ¿Qué *acción concreta* puedes implementar en las próximas cuatro semanas?**

**3. ¿Cómo *medirás* si la acción tuvo impacto?**

# Desarrollando la Colaboración en el Liderazgo



# Desarrollando la Colaboración en el Liderazgo

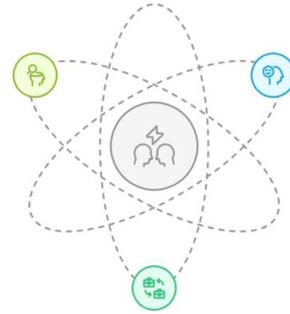


**1.¿Cómo *aplicarás* lo aprendido en tu entorno?**

**2.¿Qué acciones puedes tomar en los *próximos 30 días* para mejorar la colaboración en tu equipo?**

**3.¿Qué *cambiará en tu liderazgo* después de este curso?**

# Gracias!



***Power Skills para  
Líderes del Futuro***