



Capitale
Expertos en capital humano

Competencias del Líder en Situaciones de Crisis

PORTAFOLIO DE SERVICIOS



EFECTIVIDAD EN GESTIÓN DEL TALENTO

Diagnóstico Organizacional:
Organización, Cultura y Clima Laboral.

Desarrollo y Gestión de Procesos Claves:
On Boarding, Retención, Desarrollo de
Perfiles, Evaluación de Desempeño,
Compensaciones y Beneficios,
Desvinculación (Outplacement)



DESARROLLO DEL TALENTO

Selección y Búsqueda de Talento:
Reclutamiento, Selección de Personal y
Head Hunting

Evaluaciones de Competencias
Evaluación de competencias, Assessment Center y
Orientación Vocacional y Profesional.

Programas de Desarrollo del Talento:
Terapia Emocional,
Coaching y Planes de Desarrollo.

CULTURA CLIENTE

DESARROLLO DEL TALENTO

Selección y Búsqueda de Talento:

- Reclutamiento, Selección de Personal y
- Head Hunting

Evaluaciones de Competencias

- Evaluación de competencias, Assessment Center y Orientación Vocacional y Profesional.

Programas de Desarrollo del Talento:

- Terapia Emocional
- Coaching Ejecutivo y de Grupo
- Diseño de Planes de Desarrollo.



CAPSULA 1: ¿Cómo generar confianza en épocas de crisis?



¿Qué es la Confianza?

Es la FIRME seguridad o esperanza que tenemos de que otra persona/s, actuara o deseará hacer las cosas de una manera adecuada.





¿Cómo generar confianza en momentos de crisis?



FISICA

EMOCIONAL

DIGITAL

FINANCIERA

CONFIANZA FISICA



¿Los lugares físicos son seguros?

CONFIANZA EMOCIONAL



¿Las necesidades de los colaboradores están siendo consideradas?

CONFIANZA FINANCIERA



**¿Cómo se están
atendiendo las
necesidades
económicas?**

CONFIANZA DIGITAL



**¿Los datos de los
colaboradores se
mantienen en
ambiente seguros?**

**El reto de los líderes es
ser dignos de
confianza**



CAPSULA 2: ¿Cómo liderar al equipo de manera remota?

Establece un protocolo básico para interactuar



Define con anticipación la agenda de la junta

Comunicación

Relaciones
Interpersonales

Video
Conferencias

Establecer
Prioridades

Motivación

Retroalimentación

Foco en la
adaptación

Horarios



Comunicación

- Programar horarios
- Canales de comunicación: Skype, Teams, Whatsapp, etc.



Video conferencias

- Activar cámara
- Observar comunicación no verbal



Mantén las Relaciones Interpersonales

- Mantenerse al día de lo que sucede en la vida de las personas de tu equipo.
- Canal informal
- Reconocimiento



Establecer orden de prioridades

- Organizarse al inicio del día.
- Definir tareas urgentes y las importantes.
- Preguntar por temas pendientes.



Motivar

- Definir objetivos
- Asignar roles
- Celebrar logros



Retroalimentación Continua

- De 1 a 1
- Preguntar cómo se sienten.
- Indagar por sus necesidades o problemas



Foco en la Adaptación

- No todos se adaptan al mismo tiempo.
- Alerta a la necesidad de apoyo.



Establecer horarios

- Horario de ingreso y salida.
- Actualizar agendas a la hora que ingresan, almuerzan o salen.



DESAFIOS DEL TRABAJO REMOTO

Principales Desafíos del trabajo remoto



- La comunicación interpersonal
- La gestión de equipo
- La productividad
- Concentración en entornos no preparados
- Dificultad para separar la vida laboral y persona
- La posible pérdida de bienestar por un entorno no idóneo para trabajar.
- Pérdida de sentimiento de pertenencia
- La cultura de marca se puede ver dañada,
- Menos colaboración y sinergias que también significa menos innovación,
- Pérdida de creatividad por reclusión y falta de estímulos
- La soledad o aislamiento

Estrés

CAPSULA 3: ¿Cómo gestionar colaboradores afectados por Covid 19?



COMPLEJIDAD DE LA REENTRADA

Factores a considerar en el reingreso a la empresa



Garantizar la alineación de las partes interesadas



Aplicar las nuevas reglas al lugar de trabajo



Gestionar eficazmente la cadena de suministro



Proporcionar orientación efectiva a los empleados

Seguridad para el colaborador y la empresa.

No desatender las necesidades emocionales



- Apoyo emocional para las personas contagiadas o con familiares contagiados.
- Comunicación constante para saber cómo se sienten.
- Prevenir la discriminación a las personas contagiadas.
- Sensibilizar al equipo
- Tener psicólogos de soporte (grupos gratuitos o pagados por la empresa)
- Recibir apoyo emocional para soportar mejor la crisis propia y la del equipo.

CIERRE: Necesitamos mejorar la experiencia del empleado

Algunos ejemplos de lo que se está haciendo hoy...

- 1) Programas que abordan la salud mental, física y emocional.
- 2) Seminarios en línea y cursos interactivos sobre salud mental, física y financiera.
- 3) Encuestas de bienestar emocional.
- 4) Entrenamientos para que los gerentes aprendan a trabajar con un equipo distributivo y fomenten la comunicación abierta.
- 5) Actividades recreativas: Por ej. Viernes divertidos en familia, para empleados con niños, con música y espectáculos de magia.
- 6) Actividades de integración: Ej. happy hour de su compañía.



¿Qué puedo hacer para sostener emocionalmente a mi equipo?

Entonces...

¿Cuáles son las competencias que debe tener un líder hoy?

Confianza

Creatividad

Organización

Liderazgo Facilitador

Comunicación

Cercanía

Inspirador

Inteligencia Emocional

Adaptabilidad

Resiliencia



Capitale

Expertos en capital humano

| Telf. 7608343 - 991 886 870

| Dirección: Centro Empresarial El Trigal, calle Los Antares 320 Torre A
Of.809 Urb. Alborada – Surco

| Email: info@capitale.pe

www.capitale.pe