



VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE ASUNTOS ECONÓMICOS
Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE DIGITALIZACIÓN
E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

red.es



UNIÓN EUROPEA

Fondo Europeo de Desarrollo Regional

"Una manera de hacer Europa"

Webinar: El Rol del Mánager en entornos híbridos

OFICINA
Acelera
pyme



INGENIEROS
INDUSTRIALES
COLEGIO OFICIAL PRINCIPADO DE ASTURIAS



Objetivo:
TRANSFORMACIÓN DIGITAL
DE TU EMPRESA

Duración

2 años (hasta septiembre de 2023)

Objetivo

Ir de la mano de la pyme y autónomos para ayudarles en su transformación digital.

Beneficiarios

Pymes y autónomos. Multisectorial.

Líneas de actuación

de la Oficina de transformación digital "Acelera Pyme"

Gratuito y acceso libre



JORNADAS DIVULGATIVAS EN TRANSFORMACIÓN DIGITAL



SERVICIO DE ASESORAMIENTO Y SOPORTE DIGITAL



SESIONES DE EMPRENDIMIENTO DIGITAL



VISITAS A EMPRESAS Y HABILITADORES TECNOLÓGICOS



VÍDEO PÍLDORAS TECNOLÓGICAS



FORO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Puedes participar en todas las acciones a través de la web WWW.OTDASTURIAS.ES

Oficina de Transformación Digital “Acelera Pyme”



INGENIEROS
INDUSTRIALES
PRINCIPADO DE ASTURIAS



VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE ASUNTOS ECONÓMICOS
Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE DIGITALIZACIÓN
E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

red.es



UNIÓN EUROPEA

Fondo Europeo de Desarrollo Regional

“Una manera de hacer Europa”



Sede del COIIAS (Oviedo)



Página web

www.otdasturias.es



RRSS

LinkedIn/Twitter/Fb/Instagram @coiias



Correo electrónico

otd@coiias.es

Suscribirse al boletín



Marta Vadillo Pardo

- Responsable de desarrollo de personas y equipos en Contexto SM
- Experta en cultura corporativa, transformación cultural y experiencia de empleado
- Formadora y colaboradora habitual de La Salle IGS en los programas de Experiencia de Empleado, Experiencia de Manager, Liderazgo y Comunicación Interna
- Ha trabajado en KPMG, Everis y Up Grass Roots, liderando proyectos enfocados a mejorar el liderazgo de los equipos y es mentora y ponente del Programa “Pon tu talento a trabajar” de la UAH



El Rol del Mánager en entornos híbridos

- Introducción al liderazgo en entornos híbridos
- Particularidades de liderar en híbrido
- Generar relaciones y resultados desde la calidez y la competencia
- El modelo de liderazgo Human Brand en entornos híbridos
- Habilidades para entornos híbridos
- Foco en personas
- El impacto de generar espacios de confianza
- Foco en resultados. Dirección por objetivos ligados a resultados



Dudas, preguntas => chat





INGENIEROS
INDUSTRIALES
COLEGIO OFICIAL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Fondo Europeo de Desarrollo Regional
"Una manera de hacer Europa"

¡Gracias por Vuestra
Atención!



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE ASUNTOS ECONÓMICOS
Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE DIGITALIZACIÓN
E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

red.es



UNIÓN EUROPEA

OFICINA
Acelera
pyme

Oficina de
Transformación Digital
"Acelera Pyme" del
COIIAS

OFICINA
Acelera
pyme



INGENIEROS
INDUSTRIALES
PRINCIPADO DE ASTURIAS

El Rol del Manager en entornos híbridos de trabajo

Sobre mi

Formadora, consultora y coach

Mi propósito: contribuir a crear entornos de trabajo más humanos y de éxito para todos con un convencimiento: el papel de las personas como protagonistas de la cultura, el cambio y la humanización de las organizaciones.



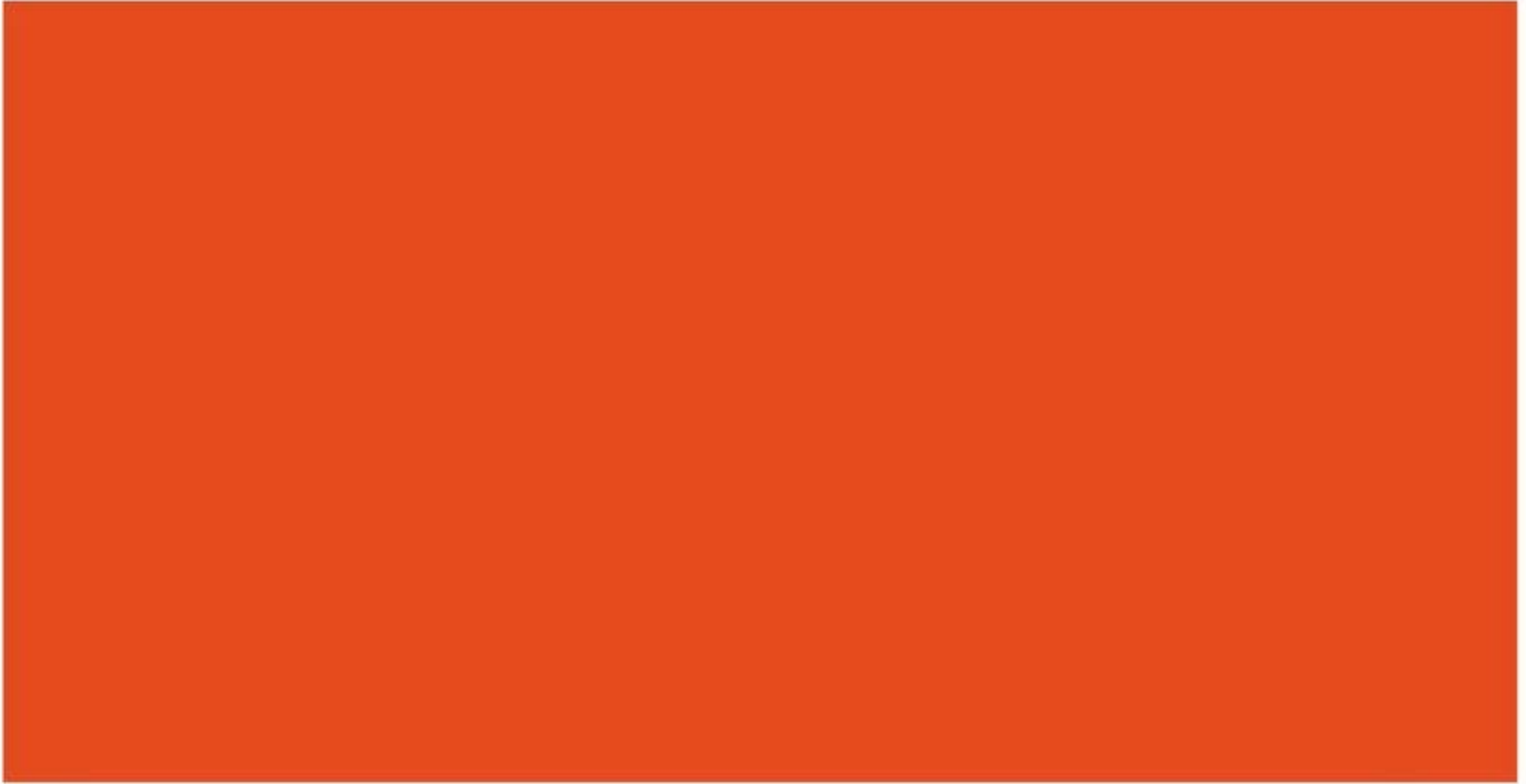
Marta Vadillo Pardo

[linkedin.com/in/martavadillo](https://www.linkedin.com/in/martavadillo)



WUCA

BANI




¿Qué ha provocado
este escenario?

Queremos tener mayor control sobre cómo trabajamos, con quién y dónde nos relacionamos.



Prioridades

- Salud
 - Bienestar (físico y emocional)
- Relaciones
 - Fomentar una Cultura people centricity
 - Managers: Trabajar las habilidades de Liderazgo
- Conciliación y flexibilidad
 - Desarrollo modelos híbridos de trabajo.



McKinsey pregunta a 13.000 empleados y un **40%** señalan la **flexibilidad** como el **segundo elemento clave** para elegir un trabajo.
Un punto por debajo del salario (41%).

El **80 %** de los ingenieros dicen que quieren **trabajar de forma remota** al menos el **80 %** del tiempo.

Gallup lanza una encuesta a 140.000 empleados que ya disfrutaban del teletrabajo y el **54%** contesta que **buscarán otro trabajo** si su empresa echa la **"marcha atrás"** en sus políticas de flexibilidad.

#quitequitting



“Los datos sobre la motivación de los profesionales son los más bajos de los últimos 10 años.”

Gallup, sept 2022

#quitequitting



El 40% de los empleados planea dejar su actual puesto de trabajo en los próximos 6 meses.

El 27% de los empleados planea dejar su actual puesto de trabajo en los próximos 6 meses.



Causas #GranDeserción / #GranDecepción



- **Ausencia de Propósito** en mi organización y mi rol.



- Derivado de excesivas **cargas de trabajo y mala gestión.**



- **Transaccionales**, que no dejan espacio para las relaciones interpersonales.



- **Falta de autonomía**, agravada por la obligación de volver a las oficinas.

LIDERAZGO

Liderazgo mediocre, basado en el micromanagement, con poco tiempo para el desarrollo y reconocimiento



Febrero 2023

Algunas certezas:

- Incorporar lo aprendido a lo largo de este tiempo
- Lo físico y lo digital van a convivir
- Nueva etapa en los modelos organizativos

Doble visión:

- Lo mejor para la empresa y cómo satisfacer las expectativas y necesidades personales y profesionales de nuestros colaboradores.

Y un reto por delante:

Opción 1

Aceptamos mantener permanentemente el teletrabajo

Opción 2

Renunciamos al teletrabajo



Las compañías

- Transformar la cultura de la Organización
- Diseñar un nuevo marco de trabajo
- Reforzar las relaciones personales



Los managers

- Llevar al terreno esta transformación
- “Hacerla propia”
- Activar el cambio hacia un **nuevo estilo de Liderazgo**



**No es cuestión de dónde
trabajamos.**

**No es cuestión de dónde
trabajamos.**

**Es cuestión de contar con
el mejor talento**

**No estamos ante la
tormenta perfecta.**

**No estamos ante la
tormenta perfecta.**

**Estamos ante
la oportunidad perfecta.**



EL RENACIMIENTO DE LAS RELACIONES

Modelo de Generación de Relaciones

Centrado en dos ejes de actuación: Calidez y Competencia.

- **Calidez.** Entendido como el interés por tener relaciones sinceras y confiables
- **Competencia:** Entendido como la capacidad para responder a los intereses del otro.

**THE
HUMAN
BRAND**

*Más de 5 años de colaboración con Chris Malone,
para difundir en España The HUMAN Brand e
impulsar la Experiencia de Cliente y Empleado en
las organizaciones.*

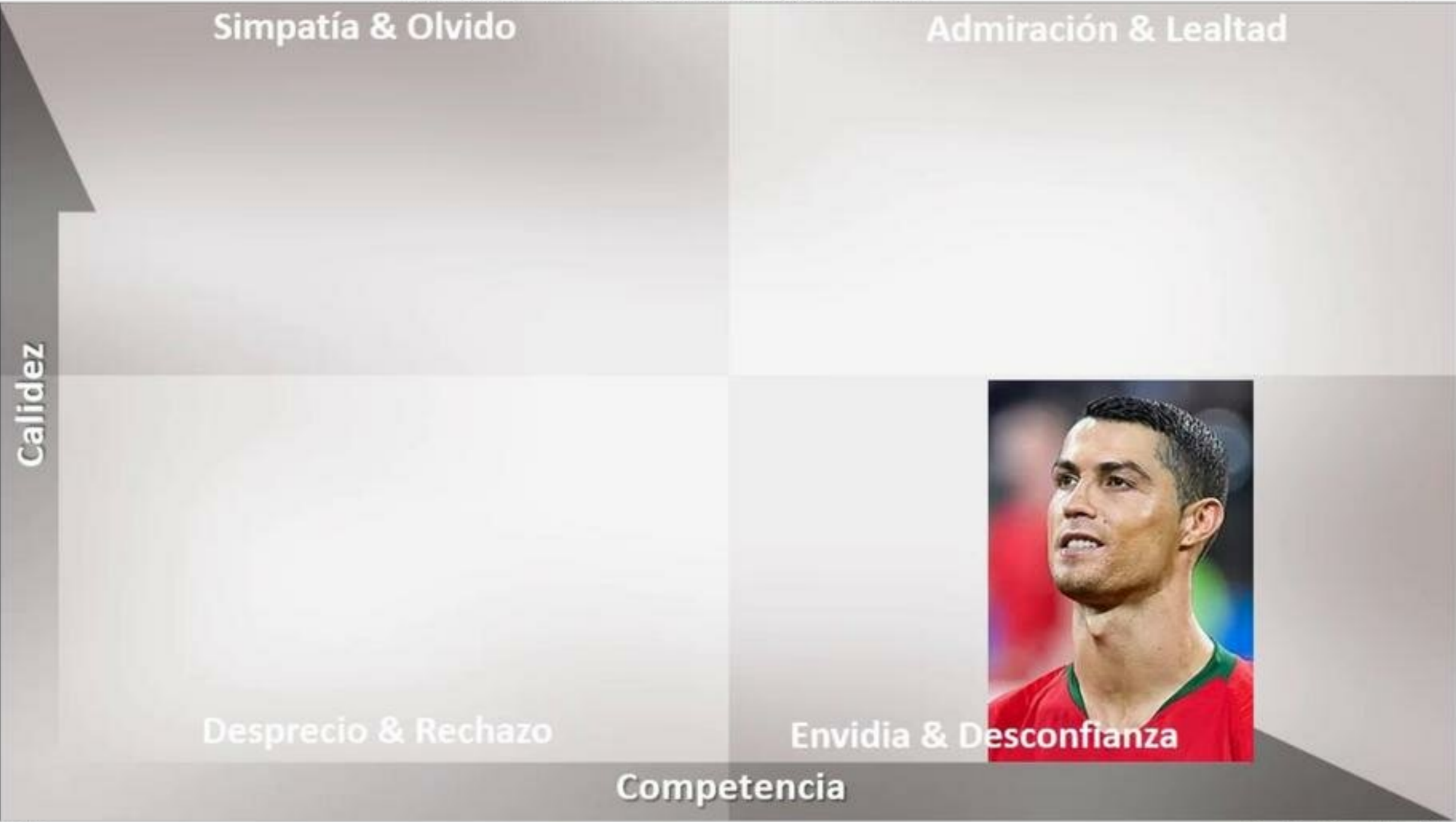


DOS DECISIONES HISTÓRICAS

¿En quien invertirías?







Calidez

Simplicidad & Olvido



Admiración & Lealtad



Desprecio & Rechazo



Envidia & Desconfianza



Competencia





CALIDEZ &

COMPETENCIA

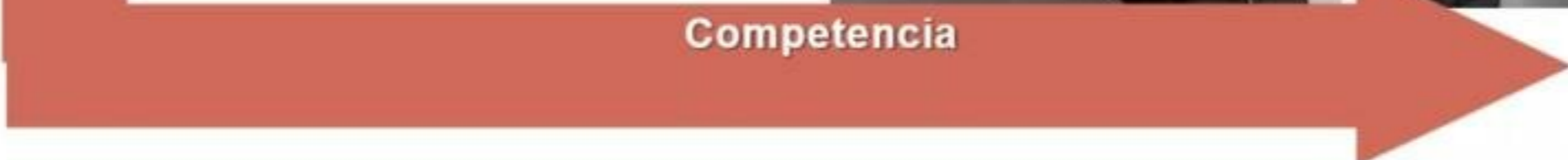
**¿Qué tiene esto que ver
con el Liderazgo?**



Calidez y Competencia del líder



Calidez y Competencia del líder



Calidez y Competencia del líder



Calidez y Competencia

Basado en el estudio de Liderazgo HUMAN Brand realizado para Kiabi en 2019

Calidez y Competencia



Basado en el estudio de Liderazgo HUMAN Brand realizado para Kiabi en 2019

Calidez y Competencia



Basado en el estudio de Liderazgo HUMAN Brand realizado para Kiabi en 2019

¿Qué es liderar?

Resultados

Clientes

¿Qué es liderar?

"Los dentes
no son lo primero.
Los empleados
son lo primero."

"Si cuidas de tus
empleados, ellos
cuidarán de tus
clientes"





Simon Sinek

“Liderazgo no va de estar a cargo.”

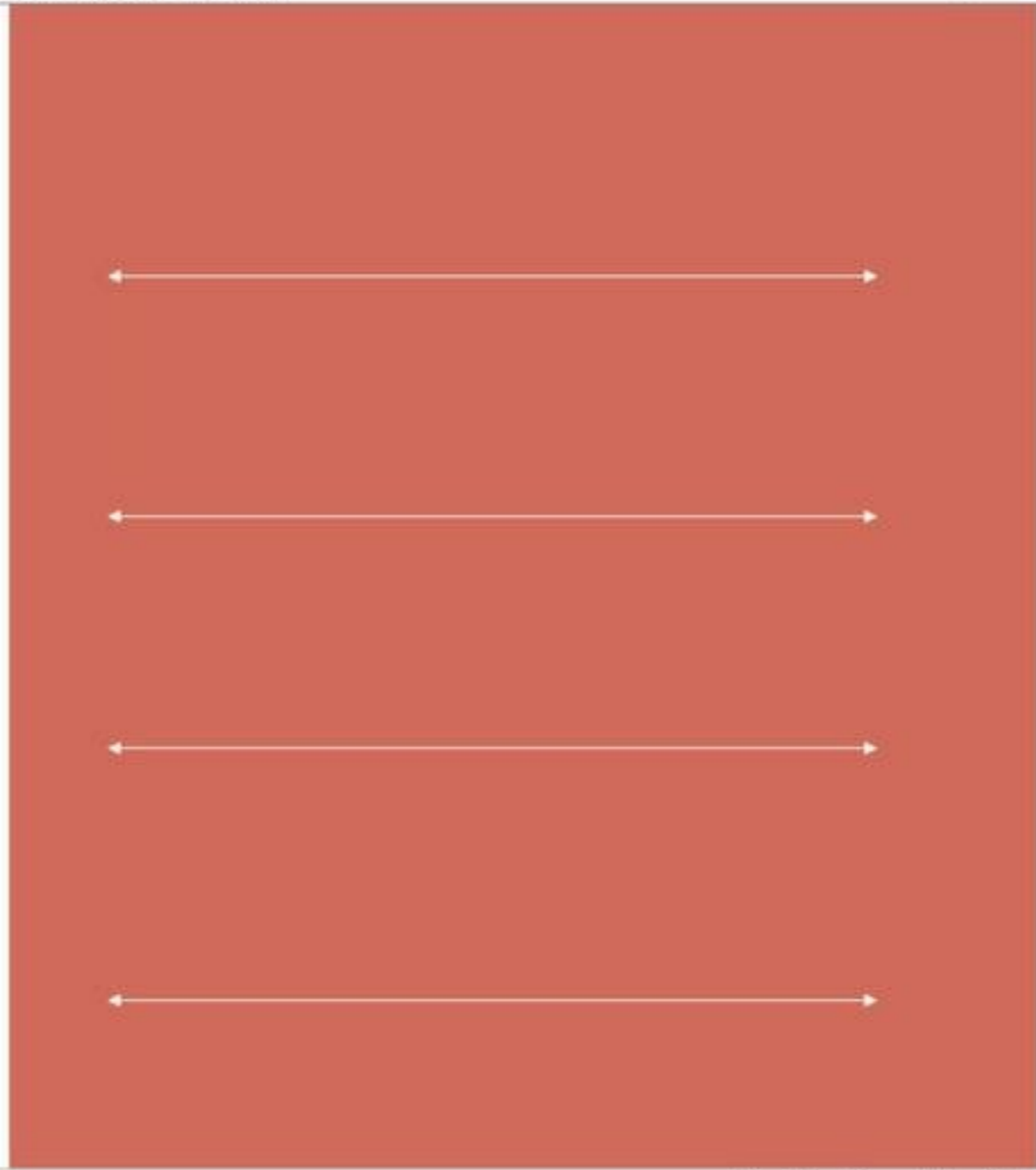
Simon Sinek

***“Liderazgo no va de estar a cargo.
Liderazgo va de cuidar a quienes tienes a tu cargo.”***

Simon Sinek

Particularidades de Liderar en Híbrido

¿Qué es Liderar en Híbrido?



Pirámide de Mullenweg



**¿Cuál es tu
escenario?**



Particularidades de Liderar en híbrido



Particularidades de Liderar en híbrido

- Es una forma diferente de pensar sobre el **trabajo y el rendimiento**.
- Necesita de **modelos de autogestión** de los equipos.
- Precisa **reglas claras y aplicables** a todos los profesionales, evitando modelos basados en la excepción.
- Requiere que la **comunicación** sea **intencional y deliberada**, también la informal.
- Se apoya en la **confianza**, el **reconocimiento** y el **feedback**.



Tareas de “hibridación” del manager

Tareas de “hibridación” del manager

- Necesidad de **conocimiento del talento del equipo** para actuar como conector.
- **Optimizar la tecnología** disponible para desempeñar las tareas
- Generar **espacios de confianza**
- Potenciar skills de trabajo a distancia: **empatía, confianza y resiliencia**
- Facilitar **espacios de colaboración y aprendizaje** e interacciones informales.
- **Sincronización** de los equipos, ordenar y planificar actividades.
- **Empoderar y planificar por objetivos medibles.**

Y todo esto... ¿cómo lo vives como manager?



Y todo esto... ¿cómo lo vives como manager?





Y todo esto... ¿cómo lo vives como manager?



Hay una

Hay una
la hoja de ruta

**La buena noticia es que
TÚ ya estás en esto**

1

Crea Acuerdos de equipo

Comunicación

- ¿Cómo nos vamos a comunicar?
- ¿Cuáles son los tiempos de respuesta esperados?

1

Crea Acuerdos de equipo

Comunicación

- ¿Cómo nos vamos a comunicar?
- ¿Cuáles son los tiempos de respuesta esperados?

Información

- ¿Qué tipo de información necesitamos compartir?
- ¿Existe un sistema de tareas/archivos centralizados?

Colaboración

- ¿Cómo vamos a saber que en qué tareas estamos trabajando?
- ¿Cómo vamos a trasladar la información clave?

Dónde vamos a trabajar

- Matriz Colaboración- Concentración

Comunicación

- Las reuniones se harán entre las 09:00 y las 11:00 hrs y 15:00 -16:00 hrs.
- La comunicación de respuesta rápida se hará a través de Whatsapp

Información

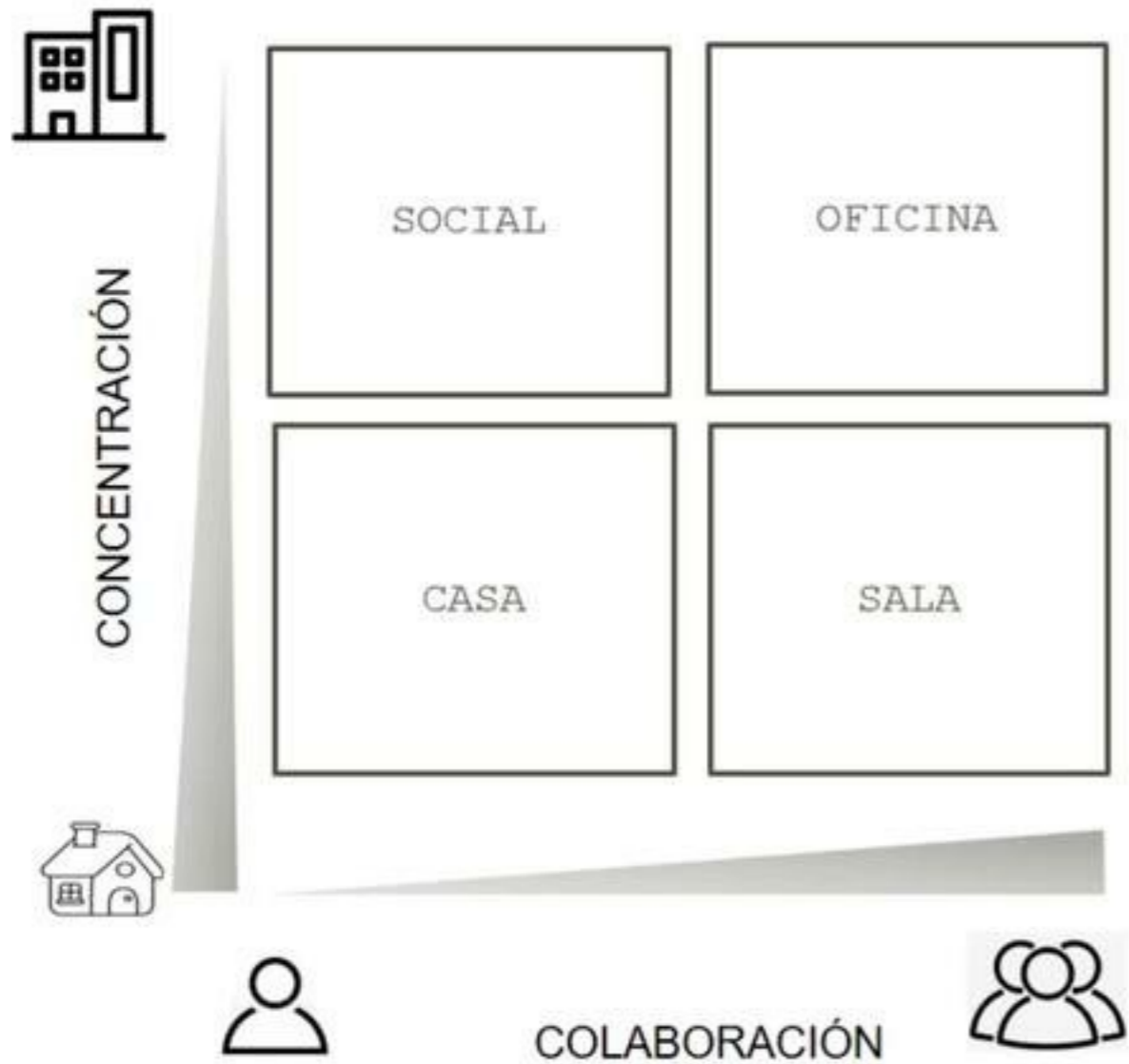
- Los archivos se almacenarán en Google Drive
- El seguimiento de las actividades se hará en Trello

Colaboración

- El alcance de los OKR se reportará por Trello
- Se enviará el reporte semanal por email

1

Crea Acuerdos de equipo



¿Para qué vamos a la oficina?

¿Cuándo trabajamos en remoto?

Oficina:

- Resolución de problemas
- Ideación en equipo
- Temas sensibles
- Formación experienciales
- Feedback, reconocimiento y, por supuesto, celebración.

Casa:

- Ejecución
- Reporting
- Formación técnica o divulgativas
- Sesiones informativas o de baja interacción.

¿Para qué vamos a la oficina?

¿Cuándo trabajamos en remoto?

		L	M	X	J	V
		3	4	5	6	7
S1	Yo	t	t			
	Colaborador 1	t	t			
	Colaborador 2	t	t			
	Colaborador 3			t		t
	Colaborador 4			t		t
	Colaborador 5			t		t
		L	M	X	J	V
		10	11	12	13	14
S2	yo				t	
	Colaborador 1			t		t
	Colaborador 2					t
	Colaborador 3			t	t	
	Colaborador 4		t	t		
	Colaborador 5		t		t	

Drivers	Definición	Ejemplo
Driver 1	Días que es imprescindible tener a todo el equipo en la misma ubicación	Kick offs Acciones corporativas Cierres críticos
Driver 2	Días que necesito presencia de alguien de mi equipo en la oficina	Representación en reuniones
Driver 3	Festivos y puentes susceptibles de alta demanda de teletrabajo	Festivos en viernes o lunes fines de semana largos
Driver 4	Porcentaje de equipo que necesito en presencial en días de alta demanda de teletrabajo	Lunes 50% Viernes 33%
Driver 5	Aspectos de conciliación planificados	Visitas medico Circunstancias personales
Driver 6	Aspectos propios de mi equipo	Soporte a tiendas Personas que debe coincidir en la oficina Formaciones presenciales

¿Quién en la oficina, quién en remoto?

	Síncrono	Asíncrono
Procesos	<ul style="list-style-type: none">• Planteamiento briefings• Pilotos para formaciones a clientes• Reuniones con clientes presentación propuestas	<ul style="list-style-type: none">• Diseño propuestas• Call Day• Recogida de briefings• Status propuestas
Herramientas	<ul style="list-style-type: none">• Zoom• email• Google Drive	<ul style="list-style-type: none">• Teléfono• Whassaap• Trello

2

Clarifica procesos

3

Haz un uso coherente de las reuniones







Hey gente. Esperen, esperen, esperen...
Me voy a unir.

- Nos cuesta ejecutarla porque tenemos la sensación de pérdida de **control/ disponibilidad/ status**.
- Es especialmente sensible en los **momentos "frontera"**.
- No aplicarla nos "quemará" a nosotros y quemará a nuestros equipos.

4

Cuida del equipo. Desconexión digital



Indaga

Actúa

Agenda

4

Cuida del equipo.
Desconexión digital



- Si solo actúo.... Genero desmotivación y falta de autonomía.
- Si solo agendo.... Los problemas no se resolverán, no llegaré a objetivos y mi equipo sufrirá.
- Si solo indago.... Genero interrupciones constantes a mi equipo y paso a un modelo de supervisión. Caigo en el micromanagement.

4

Cuida del equipo. La flexibilidad del manager

Plataformas y herramientas

- Saca el máximo partido de las herramientas a tu alcance.
- Mantente actualizado sobre opciones tecnológicas que pueden ayudar a tu equipo.
 - Herramientas de visualización de tareas y gestión del conocimiento.
 - Uso de tecnologías de la información aplicadas al entorno de trabajo.

5

**Optimiza los
medios
disponibles**

Plataformas y herramientas



Webex Meetings



Plataformas y herramientas





6

Foco en las personas Confianza

“¿Cómo sabes si un equipo remoto está trabajando? ... Bueno ¿Cómo sabrías si están trabajando en una oficina?”

Darren Murph

Director de Trabajo Remoto
GitLab

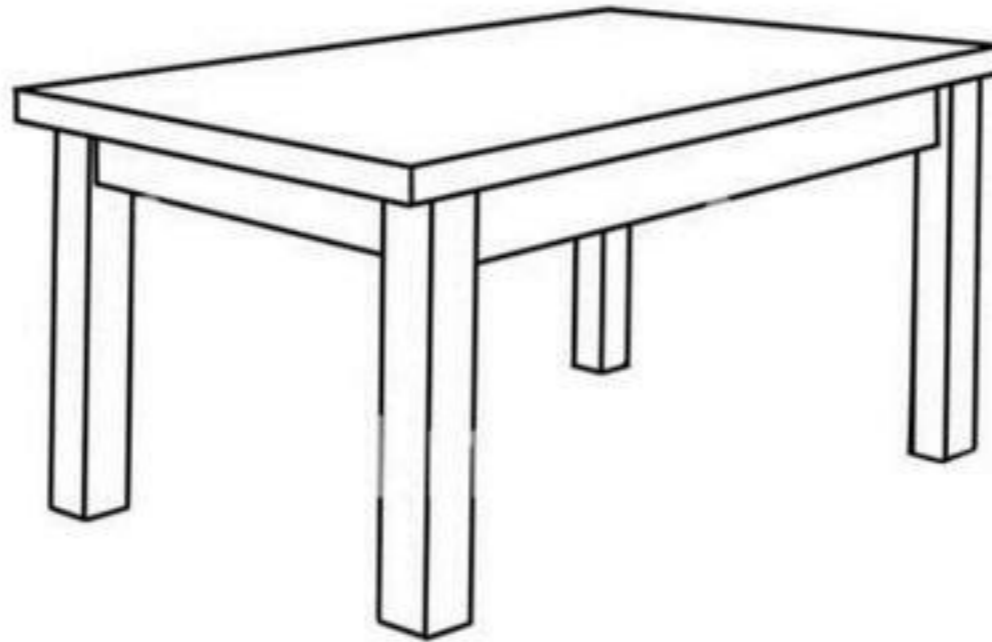


Espacios de confianza. Impacto

- Productividad: +50%
- Satisfacción: +30%
- Estrés: -74%
- Burnout: -40%
- Estupendo prescriptor de comportamientos



Confianza



Confianza

"La confianza es la seguridad o esperanza firme que alguien tiene de sí mismo, de otra persona o situación."



**¿Cómo generamos espacios de
confianza?**

**¿Cómo alimentamos
la relación?**



¿Cómo conectamos?

- Café virtual
- El logro de la semana
- ¿Cuándo y por qué tienen que venir?
 - Los cumpleaños
 - Hitos de proyecto
- Reuniones según día de presencia o que sean presenciales
- La llamada de la "escucha"
- DELEGAR





7

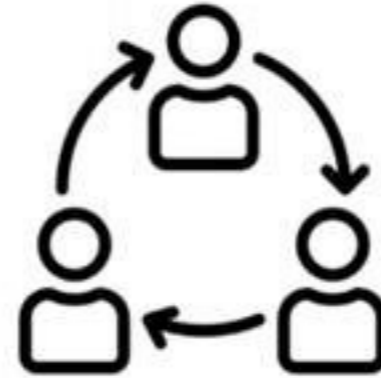
Conversaciones



Mejoran la
COMUNICACIÓN



Generan
TRANSPARENCIA



Estimulan la
COLABORACIÓN



Aumentan el
COMPROMISO



El reconocimiento

8

Debe ser:

- Auténtico y sincero.
- Personalizado.
- Llegar a tiempo.
- Claro y específico.
- Proporcionado.

9

Foco en Resultados Planificación y Seguimiento: OKR



“Se trata de una metodología de gestión que asegura que toda la empresa se centra en los mismos temas importantes”

John Doerr

Beneficios

- FOCO
- Compromiso
- Coordinación + conexión
- Seguimiento y medición
- Exigirse lo imposible
- Mejora continua
- Transparencia



Decálogo

¿Cómo lideramos
en entornos
híbridos?

1. Crea Acuerdos de Equipo
2. Clarifica los procesos
3. Haz un uso coherente de las reuniones
4. Cuida del equipo. Practica la Desconexión Digital
5. Optimiza los medios tecnológicos disponibles
6. Foco en las Personas: Genera espacios de confianza.
7. Mantén conversaciones intencionadas y agendadas con tu equipo.
8. Reconoce los logros.
9. Utiliza metodologías que te ayuden a poner foco en los resultados: OKR.
10. Busca momentos para celebrar