

Equipo Core - Trabajo Inteligente
Tema: Comunicación en equipo por áreas para
lograr acuerdos de cooperación en el trabajo



Grupo grande 2. Equipo 6. Integrado por:
Astrid Camargo
Ana María Ortiz
Diana Marcela Molina
Jenny Castro

Salud y Trabajo en la situación actual



Reto Conocer la satisfacción, bienestar, productividad del talento humano.

Frente al número de horas trabajadas previo a la pandemia:

- El **53%** trabajó 48 horas
- El 20% trabajó 50 horas
- El 13% trabajó 40 horas
- El 7% 45 horas

El **47%** manifestó estar de acuerdo con que tuvo relaciones sólidas con sus colegas.

En el periodo previo a la pandemia el **46%** declaró estar muy de acuerdo con que fue un tiempo en que estuvo muy motivado

El **40%** de los colombianos consultados aseveró que su experiencia de trabajo durante la pandemia ha sido bastante positiva. El **34%** considera que ha sido bastante negativa y el **26%** restante ni negativa ni positiva.

El **66%** afirmó estar de acuerdo en que fue un periodo muy productivo.

El **60%** estuvo de acuerdo en que logró mantener un equilibrio entre su vida laboral y personal.

Inteligencia Emocional

El **25%** de los encuestados dijo que su bienestar mental había empeorado debido a la pandemia.

Solo **1** de cada **10** calificó a sus líderes altamente en su capacidad para apoyar su salud emocional.



Percepción de los trabajadores a partir de la pandemia



- 1** Mayor carga de trabajo
- 2** Aumento del número de horas laboradas
- 3** Desequilibrio entre la vida laboral y personal
- 4** Mayor productividad
- 5** Aprendizaje de herramientas digitales y habilidades blandas
- 6** Aumento de las labores domésticas

Liderazgo en época de pandemia



Liderazgo en época de pandemia

La pandemia ha exigido un nuevo conjunto de competencias de liderazgo, expectativas que se espera aceleren una reinversión del líder moderno.

Con amplias habilidades comunicativas y de interacción con sus equipos de trabajo.



Tipos de liderazgo

Autocrático:

- Los líderes tienen un poder absoluto sobre los trabajadores
- Presenta diferentes niveles de ausentismo y rotación de los trabajadores

Burocrático:

- Los líderes hacen todo según viene predefinido en un libro
- Siguen todas las reglas de forma rigurosa

Carismático:

- Los líderes inspiran entusiasmo en los equipos y son demasiado energéticos al conducir a todos los empleados

Participativo o Democrático:

- El equipo siente el control de su propio destino, está motivado a trabajar duro. Incremente la satisfacción por el trabajo, favorece el desarrollo de nuevas habilidades

'Laissez-faire' :

- Los líderes dejan a su equipo trabajar por su propia cuenta.
- Efectivo cuando los trabajadores cuentan con una larga experiencia y tienen iniciativa propia

Orientado a las personas:

- Todos los mandatarios se encuentran completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar los equipos.

- ¿gente se requieren más personas o menos personas?. Justifique su res
Está de acuerdo con el Trabajo Inteligente?
- ¿Cree que están dadas las condiciones para implementarlo en su área de trabajo?
- ¿Cual piensa que es su estilo de liderazgo?
- ¿Por qué cree usted que ese estilo de liderazgo es el adecuado para su equipo de trabajo?
- ¿Qué quiere lograr en el área que usted dirige?
- ¿Cree que con su gestión ha logrado alcanzar los objetivos propuestos para su área?
- ¿Cree que sus colaboradores están satisfechos con las labores asignadas?
- ¿Ha conseguido reconocer los perfiles de sus colaboradores?
- ¿Estaría dispuesto a reasignar trabajos y tareas para lograr la implementación de trabajo inteligente?
- ¿cree que el trabajo inteligente beneficiara a la Secretaria Distrital de Gobierno de acuerdo con su misionalidad y a sus colaboradores para alcanzar los objetivos propuestos como entidad?
- Mencione los aspectos negativos a tener en cuenta en la implementación de trabajo inteligente (para su área)
- ¿Cree que para la implementación de trabajo interpuesta

Prototipo: Para la búsqueda de acuerdos de cooperación en el trabajo

La comunicación entre los equipos de cada área y entre estos y sus líderes es la clave para lograr acuerdos de cooperación en el trabajo.

Con el propósito de concertar y establecer las mesas de trabajo con los líderes, jefes o coordinadores de los equipos de trabajo de la Secretaría Distrital de Gobierno, se requiere el conocimiento previo de las condiciones y medir la percepción de sus miembros.

Por lo anterior, se diseña la encuesta formulario del trabajo inteligente como mecanismo para conocer de primera mano las condiciones, percepciones, características y expectativas de los trabajadores y los líderes.

Encuesta Formulario



Formulario nos permite conocer la medición de las condiciones/caracterización del talento humano de la Secretaría Distrital de Gobierno a partir de 38 preguntas.



- Datos Generales e Información Personal
- Salud
- Desplazamiento y, gustos y preferencias
- Otros

GRACIAS

