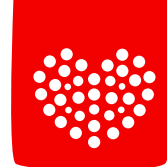


Brechas del Liderazgo en la FNJ

Noviembre 6 /2020

Fundación
Niño Jesús





EQUIPO #1

JAIME ANDRÉS CAMARGO
JEIMI REYES
NEYDA AYALA
GUSTAVO FERNÁNDEZ

EQUIPO #2

TERESA VÁSQUEZ
SONIA RODRÍGUEZ
JORGE MEDINA
JUAN CAMILO URREGO

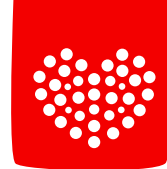
EQUIPO #3

ANGIE CARDOZO
JALIMM SAADE
LUZ MERY MEJÍA
ILEANA GONZÁLEZ

EQUIPO #4

MARYURY TORRES
VICKY CAMARGO
JHULYANA MOYA
ANDRES TORRES





Conversatorio: Brechas del Liderazgo en la FNJ

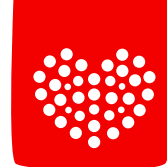
Noviembre 6 /2020

Se convirtió en un ejercicio que permitió retomar el informe de cultura institucional, desde las oportunidades y recomendaciones generales, entregadas en el marco del mismo.

Líderes de procesos y/o programas, nos dimos a la tarea de reflexionar en cada una de ellas, evidenciando las acciones que estamos llevando a cabo, para avanzar en su cierre y/o mitigación.

En esta presentación podrás consultar los resultados del encuentro.



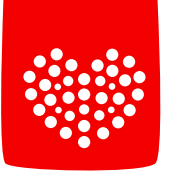


Ponernos de acuerdo en lo esencial

- Generamos espacios de diálogo consensuado con: Junta Directiva, Líderes de procesos y equipos de trabajo, para llegar a acuerdos alineados con los objetivos de la organización.
- Reconocemos las necesidades de las partes interesadas para establecer acuerdos.
- Nos empoderamos frente a los diferentes marcos (legales, pedagógicos, contextuales, organizacionales.) para garantizar hablar un mismo lenguaje.

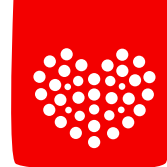


Reconciliar diferencias cuando estas aparecen



- Trabajamos por identificar que genera la diferencia, encontrando la causa raíz y generando los planes de acción a los que haya lugar, para ellos nos apoyamos del comité de convivencia y del proceso de Gestión del Talento Humano.
- Contamos con una Dirección de puertas abiertas, que facilita el acceso a cada uno de los colaboradores de la Fundación, para comunicar de manera asertiva las diferencias, cuando las mismas no se han podido solucionar al interior de los equipos de trabajo.





Evidenciar de manera contundente el reconocer y anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes

- Realizamos lectura de contexto y caracterizaciones cada vez que se inicia un programa.
- Se trazan rutas para evidenciar y satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- Tenemos en cuenta los históricos de ventas de productos y/o servicios, para anticiparnos a las necesidades de nuestros clientes.

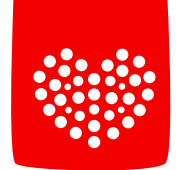


RECOMENDACIÓN #1

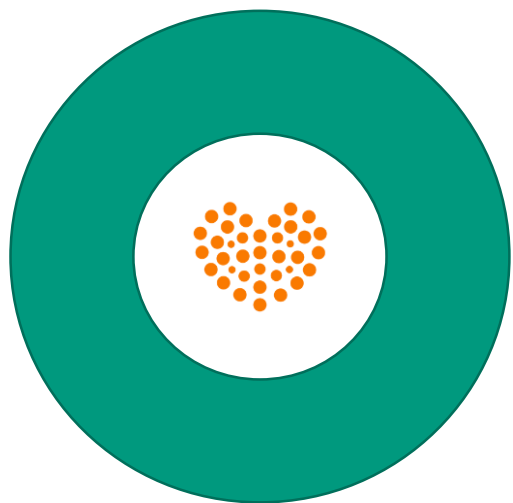
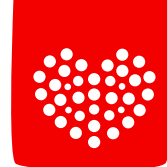
Hablar de lo negativo:

Los problemas y las molestias que se presentan dentro de la organización deben ser discutidos abierta y libremente, sin tapujos. Debe haber un amplio espacio para la crítica y autocrítica, en forma ordenada y metódica, teniendo siempre como punto de llegada el hallazgo de soluciones concretas. Jamás quedarse "dando vueltas" a la observación de los problemas ni estarse culpando mutuamente por los errores cometidos.

La crítica debe ser asumida como una práctica constructiva, por lo que se debe generar mayores espacios de acercamiento entre lo que se piensa y lo que la Fundación requiere.

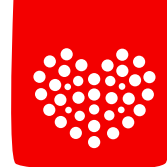


ESTRATEGIAS ACTUALES CIERRE BRECHA

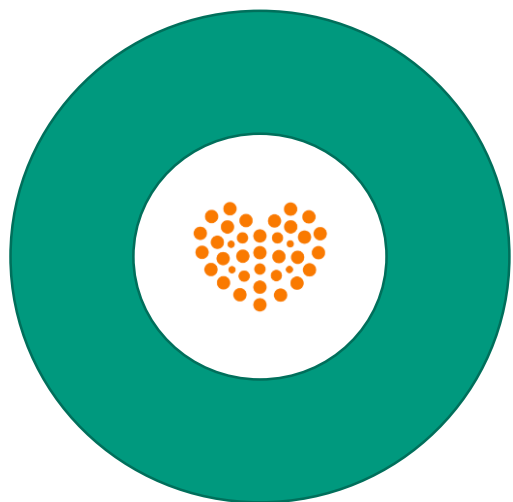


- Favorecemos e incentivamos a los colaboradores para que hablen de los aspectos negativos, vividos en el marco de las relaciones tanto laborales, como personales, a través de los comités existentes.
- Realizamos acompañamiento individual a los colaboradores de acuerdo a las necesidades individuales que manifiesten o se identifiquen, favoreciendo el desarrollo personal, a través del proceso de Gestión del Talento Humano.





RETOS 2021



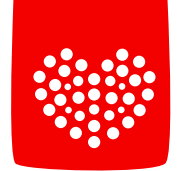
- Plan de capacitación orientado al fortalecimiento de habilidades personales y para la vida como la autocrítica, expresión, confrontación y negociación, así como la resignificación de lo negativo, ya que puede ser una oportunidad de mejora.
- Analizar y fortalecer los canales de comunicación en la Fundación.

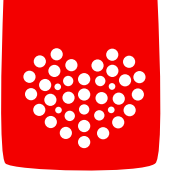


RECOMENDACIÓN #2

Entregar retroalimentación a tiempo:

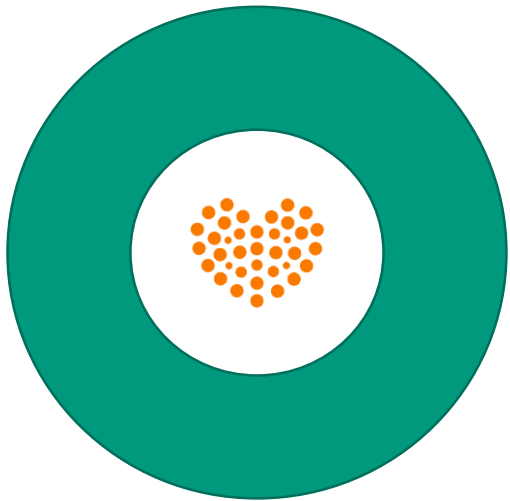
La retroalimentación debe ser un procedimiento constante. Resulta más fácil realizar las pequeñas correcciones en el camino. Los "pequeños errores" se van acumulando y luego adquieren dimensiones que pueden ser difíciles de afrontar a menos que se apliquen grandes cambios.

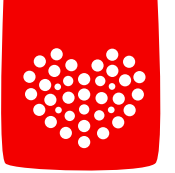




ESTRATEGIAS ACTUALES CIERRE BRECHA

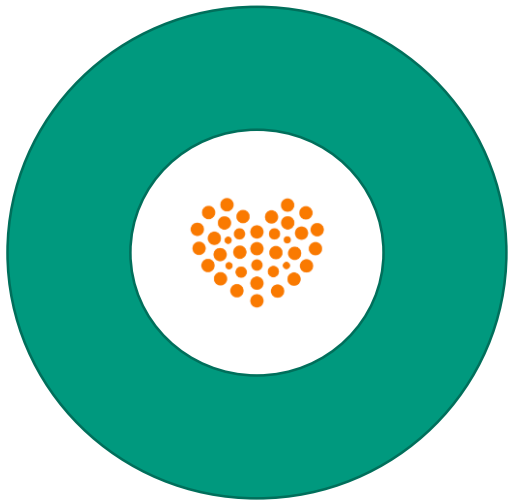
- Realizamos validación a la prestación del servicio y evaluación al desempeño, como espacios formales de retroalimentación al colaborador.
- Mantenemos reuniones de equipo permanentes, para retroalimentar los procesos vividos en el marco de las operaciones.

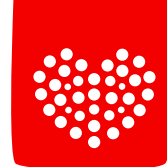




RETOS 2021

- Implementar juego de roles entre los procesos, para obtener retroalimentación que aporte sugerencias para el mejoramiento continuo.
- Confrontar positivamente a la persona que presenta una falla que afecta la prestación del servicio/programa/proceso, mediante estrategias no convencionales en el ámbito artístico, pedagógico con el fin de reconocer los aspectos positivos y de mejora que requiere el colaborador



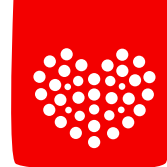


RECOMENDACIÓN #3

Otorgar confianza y autonomía para aumentar el rendimiento:

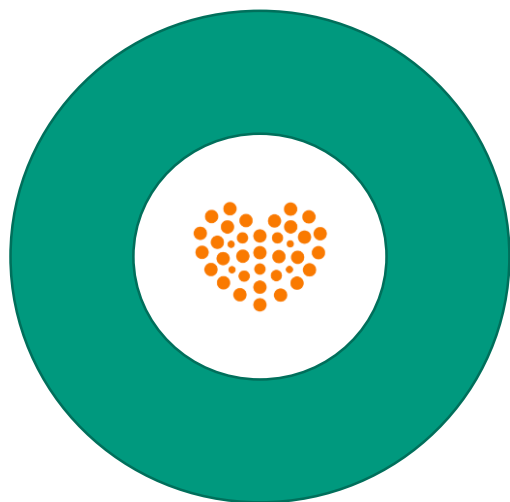
Darles libertad a los empleados y confiar en que harán su trabajo porque están capacitados para ello constituye una clave fundamental en el incremento del rendimiento personal y grupal.

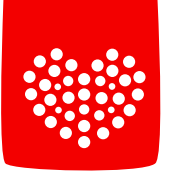




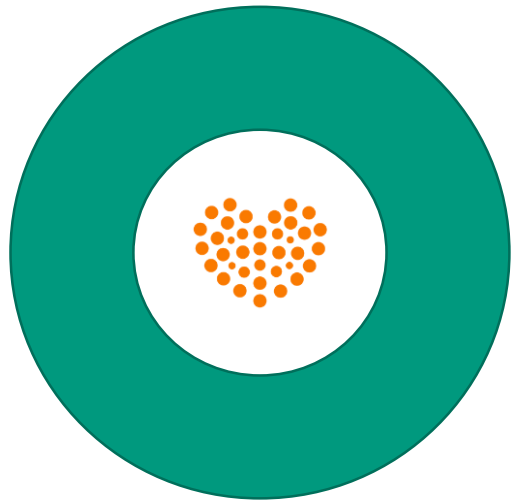
ESTRATEGIAS ACTUALES CIERRE BRECHA

- Contamos con un manual de cargos donde se establece: perfil, funciones y responsabilidades por cargo.
- Contamos con un proceso de selección idóneo enmarcado en un procedimiento del proceso de Gestión de Talento Humano.
- Generamos confianza con todas las partes interesadas (colaboradores, aliados, clientes, participantes, proveedores) a través del cumplimiento de lo pactado (medición de indicadores, cumplimiento acuerdos de pago y comités de seguimiento)
- Fortaleciendo los vínculos con nuestros colaboradores, a través del desarrollo de planes de bienestar, acompañamiento emocional al colaborador y generación de espacios de promoción y prevención de la salud.



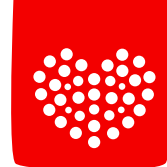


RETOS 2021



- Proponemos continuar con el reconocimiento individual (celebración cumpleaños) y fortalecerlo desde cada programa a través de diversas metodologías y estrategias.
- Mantener y fortalecer los espacios de intercambio de lecciones aprendidas, experiencias exitosas y nuevas ideas.



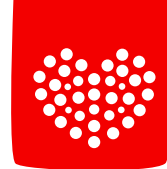


RECOMENDACIÓN #4

Enfocarse en reconocer las necesidades del cliente:

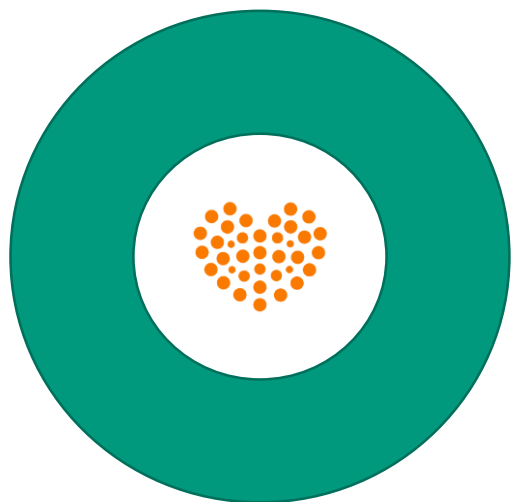
Adelantarse, ser proactivos y comprender desde la innovación lo que requieren los clientes, escuchar activamente para poder adelantarse a las necesidades del momento actual.

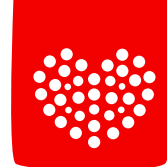




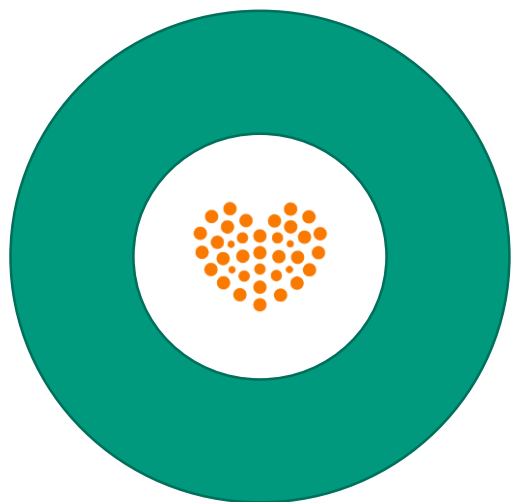
ESTRATEGIAS ACTUALES CIERRE BRECHA

- Planeación estratégica alineada a la realidad actual.
- Lectura de contexto a través de: caracterización de la población participante y medición de indicadores línea base (pruebas de entrada).
- Diseño de modelos marco de atención a la población objeto.





RETOS 2021



- Integración tecnología social.
- Recolección y sistematización de información frente a necesidades y expectativas de las partes interesadas, haciendo de herramientas tecnológicas.
- Mantener la implementación de nuevas herramientas y estrategias no presenciales.
- Fortalecer el uso de herramientas digitales (marketing digital) para reconocer y satisfacer necesidades de todas nuestras partes interesadas.

