



 Webinar Gratuito

La Cultura laboral también se entrena

Hábitos para equipos de alto rendimiento sin burnout

Exponen:



Great
Place
To
Work®



Alto rendimiento ≠ hacer cada vez más

Alto rendimiento, pensamos en:

Compromiso · Resultados · Esfuerzo · Mejora continua

Pero muchas veces terminamos traduciéndolo en:

+ horas · + reuniones · + mensajes · + objetivos · + velocidad



El alto rendimiento no se trata de cuánto más podemos exigir, sino de cuánto tiempo podemos sostener buenos resultados.



La Cultura también se entrena

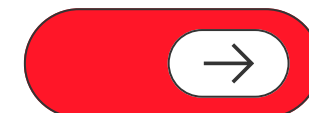
¿Cómo se construye una cultura
de **alto rendimiento**?



Generando las condiciones para que las personas
puedan rendir bien de forma sostenible.



Y esas condiciones se entrenan todos los días
a través de **hábitos**



De iniciativas aisladas **a hábitos**

Iniciativa → **Hábito cultural**

Charla de bienestar → **respetar horarios de desconexión.**

Team building → **generar espacios frecuentes de conexión.**

Membresía deportiva → **habilitar tiempo y fomentar el movimiento.**

Capacitación de liderazgo → **dar feedback regularmente.**





Los 5 Hábitos que tenemos que entrenar:

01

Claridad

Saber qué es realmente prioritario.

02

Movimiento

Gestionar la energía, no solamente el tiempo.

03

Coherencia

Que lo que hacemos acompañe lo que decimos.

04

Recuperación

Descansar también es parte del rendimiento.

05

Escucha

Preguntar, actuar y volver a medir.



01

Entrenar la Claridad

- 1. Las 3 prioridades de la semana**
¿Qué tres cosas realmente importan?
- 2. Una entra, otra sale**
Si aparece una nueva prioridad, ¿qué dejamos de priorizar?
- 3. Cerrar reuniones con claridad**
¿Qué decidimos? ¿Quién lo hace? ¿Para cuándo?

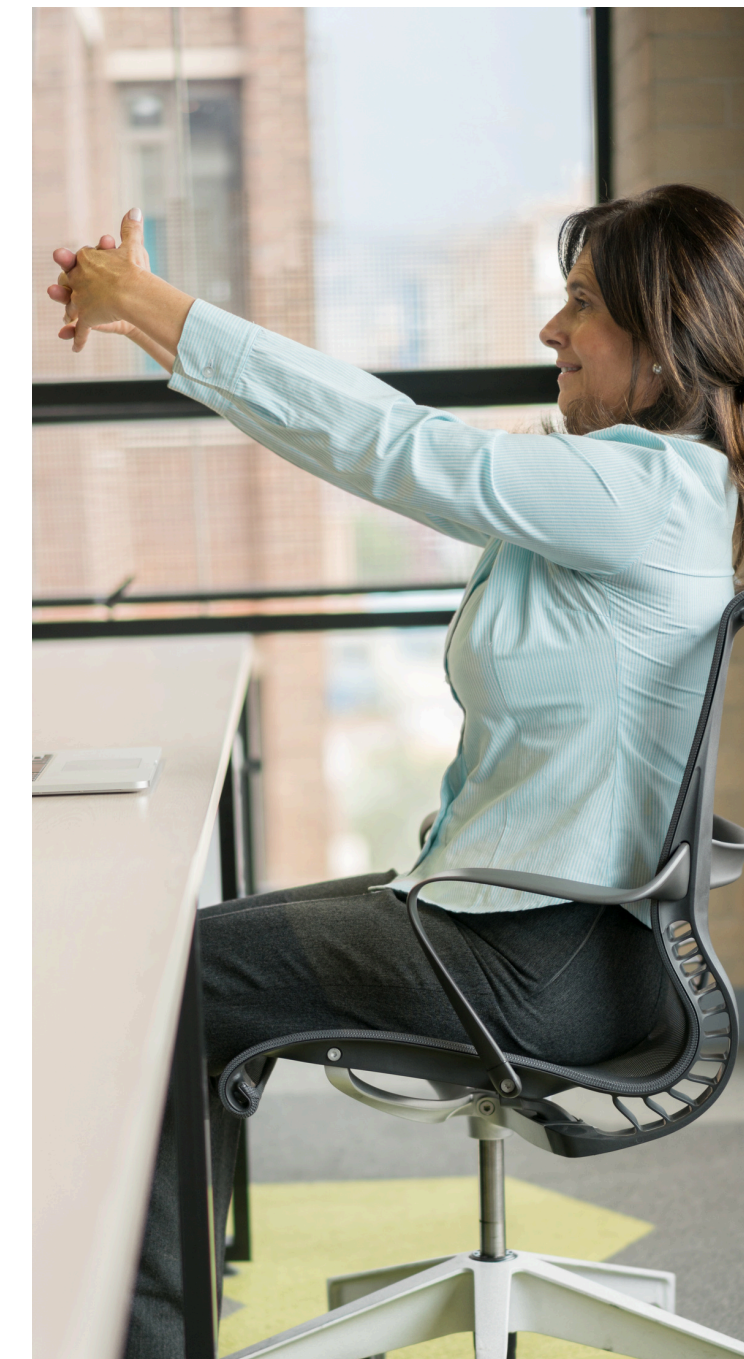


02

Entrenar el **Movimiento** y gestionar la **Energía**

Pequeños hábitos de movimiento

- **Evitar reuniones consecutivas** durante toda la jornada. Bloquear 10-15 minutos entre reuniones
- **Incorporar pausas activas.**
- **Evitar almorzar siempre frente a la computadora** y promover salir del espacio habitual de trabajo.
- **Habilitar flexibilidad para realizar actividad física.**
- **Preguntar qué actividades realmente interesan a las personas antes de diseñar iniciativas.**
- **Generar desafíos voluntarios** (ej: cantidad de pasos)
- **Incluir el movimiento dentro de las actividades de integración**, no limitar los encuentros de equipo a comer o tomar algo.



03

Entrenar la **Coherencia**

El chequeo de coherencia semanal

Al terminar la semana, hacerse una sola pregunta como líder:

“¿Qué hice esta semana que contradice algo que le pido o promuevo en mi equipo?”

Promuevo desconexión → mandé mensajes a las 22 h.

Promuevo autonomía → revisé cada detalle antes de aprobar.

Promuevo bienestar → llené la agenda de reuniones.

Promuevo feedback → hace semanas que no doy ninguno.

La regla es simple: identificar una contradicción y elegir un comportamiento para cambiar la semana siguiente.





04

Entrenar la recuperación

¿Qué pasaría si también entrenáramos la recuperación? Algunos hábitos:

- Después de un período intenso → bajar la intensidad.
- Bloques sin reuniones → proteger momentos de concentración.
- Mensajes fuera de horario → programarlos para el día siguiente cuando no son urgentes.
- Si una persona se siente mal → no forzarla a trabajar.
- Vacaciones → respetar realmente la desconexión.
- Pausas → dejar de asociarlas con falta de productividad.

05

Entrenar la Escucha y la Conexión

1. Escuchar

¿Qué nos están diciendo las personas?

2. Priorizar

No intentar resolver todo. Elegir 1 o 2 aspectos sobre los que realmente podamos actuar.

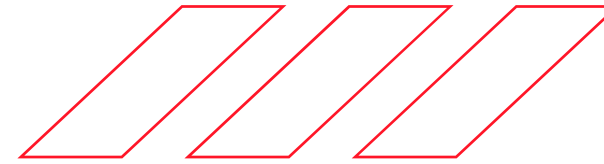
3. Actuar

Transformar lo que escuchamos en comportamientos y acciones concretas.

4. Volver a escuchar

¿Lo que hicimos generó algún cambio?

Escuchar no transforma una cultura. Lo que hacemos con lo que escuchamos, sí.



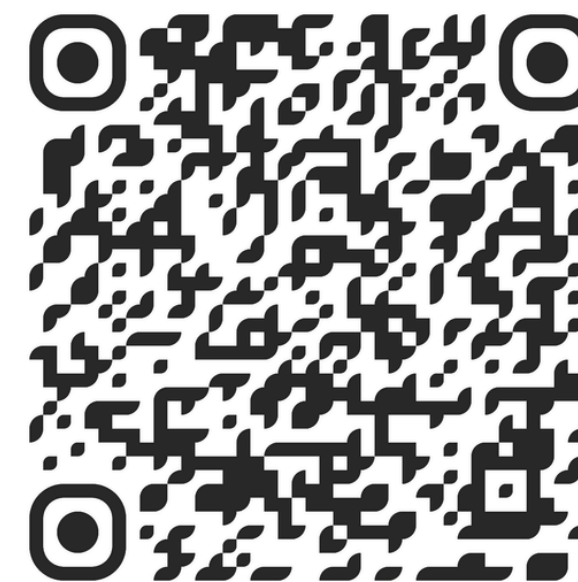


LA EXPERIENCIA
DE TU GENTE,
CON DATOS
REALES.

MEDÍ TU CULTURA



CONOCÉ MÁS SOBRE
NUESTRA ENCUESTA
DE CLIMA:





MINI CHECKLIST: ¿QUÉ ESTAMOS ENTRENANDO?

1. Claridad

¿Mi equipo sabe realmente cuáles son sus prioridades?
→ Menos prioridades, mejor definidas.

2. Movimiento

¿Nuestra forma de trabajar permite que las personas incorporen movimiento durante su día?
→ Diseñar jornadas que permitan gestionar la energía.

3. Recuperación

¿Qué hacemos después de un período de mucha exigencia?

4. Conexión

¿Tenemos espacios frecuentes para generar confianza, feedback y reconocimiento?

5. Coherencia

¿Nuestros comportamientos como líderes respetan los límites que decimos promover?

¡GRACIAS!



Great
Place
To
Work®

