



**LIDERAZGO EN LAS OFICINAS
JUDICIALES ARGENTINAS**

FORO DE OFICINAS JUDICIALES JU.FE.JUS.

LIDERAZGO Y CREATIVIDAD en el mundo de las estructuras

Carolina Granja

Mapa de ruta

Horizonte de la mirada /
Taller / co-construcción

El modelo de
liderazgo ideal

CREATIVIDAD

¿Hay un método?

Lo que la experiencia nos dejó





LIDERAZGO EN LAS OFICINAS JUDICIALES ARGENTINAS

FORO DE OFICINAS JUDICIALES JU.FE.JUS.

LIDERAZGO

Y

CREATIVIDAD

en el

mundo de las estructuras

¿Cuál es nuestra “cultura organizacional”?

VALORES
CREENCIAS
COMPORTAMIENTOS
ESTIGMAS

- o Trabajo
- o Personas
- o Herramientas

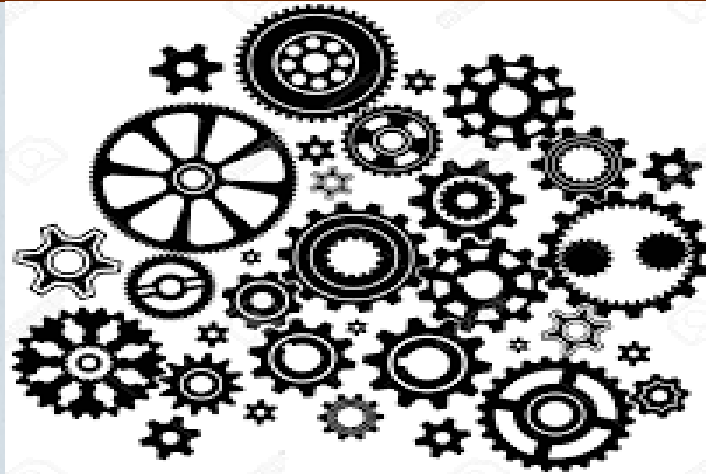
¿Hay “**estigmas**” que acompañan el trabajo?



¿Por qué trabajar junto a otros?



¿Mejor ser un Equipo que un Grupo?



¿Es necesario un líder?

**Nuestras estructuras y nuestra
cultura organizacional...**

**!!!CONOCEN
JEFES Y JEFAS!!!**



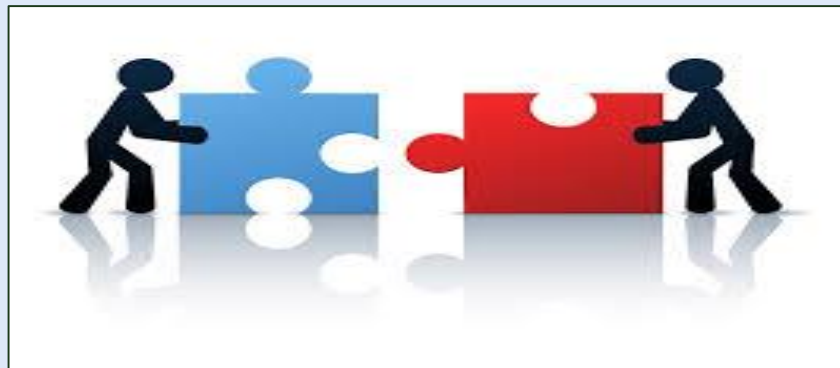
Gestión de los **Equipos**

GRUPO

- De referencia
- De pertenencia
- Grupo formal



EQUIPO



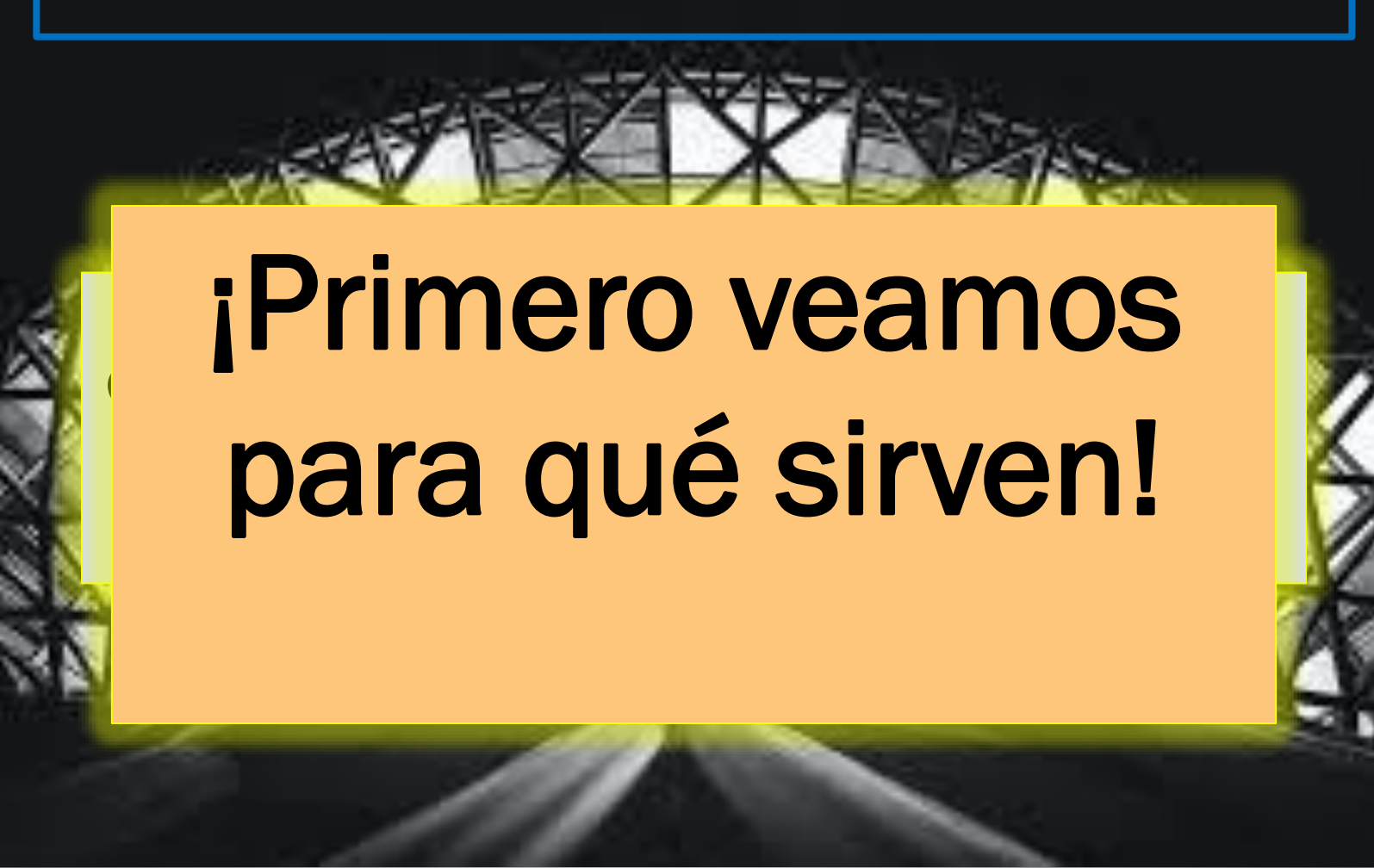


Liderazgo situacional

Liderazgo relacional



Nuestro mundo de estructuras



**¡Primero veamos
para qué sirven!**

¿Podemos salirnos
fácilmente de “la caja”?

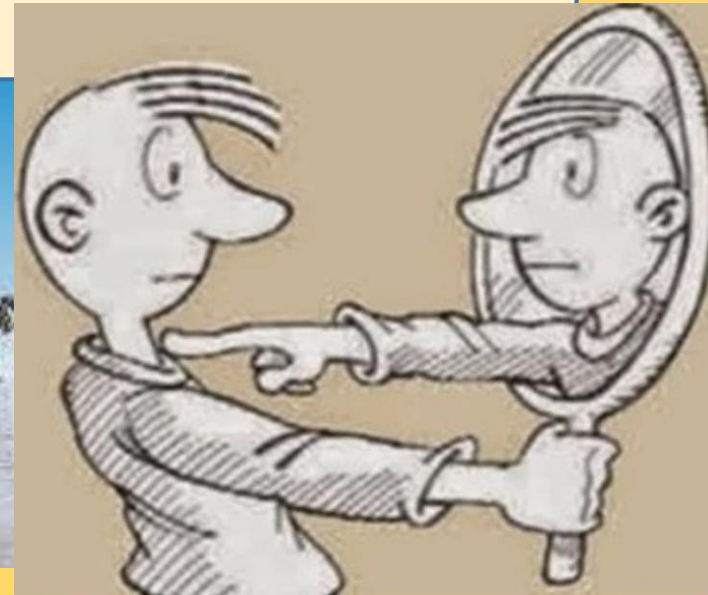


A large, 3D, red, cracked number 5 is centered on a white background. The number has a glossy, reflective surface and is covered in a network of fine, black, cracked lines, giving it a shattered or aged appearance. The number is set against a white background that is part of a larger grey gradient area. The entire scene is framed by a light blue border at the top and bottom, with two white pushpins visible at the top corners, suggesting the paper is pinned to a green background.

clideo.com

La perspectiva

**¡Vemos el mundo tal
COMO SOMOS!**



**COMO LO VE
EL PADRE**



¿Autoestima o autoengaño?



¿Cómo somos?

	Lo que conoces de tí	Lo que desconoces de ti
Lo que conocen de ti	 ÁREA PÚBLICA Lo que yo conozco sobre mí y los demás conocen de mí	 ÁREA CIEGA Lo que los demás conocen sobre mí y yo no conozco
Lo que no conocen de ti	 ÁREA OCULTA Lo que conozco sobre mí y no cuento a los demás	 ÁREA DESCONOCIDA Lo que ni yo ni los demás conocemos sobre mí

FOCALIZAR



Awareness Test

Hacer foco sin perder perspectiva



Otros contextos sociales

Este diagrama ilustra la estructura de contextos sociales. Se compone de tres niveles concéntricos: un núcleo central amarillo que representa a 'nosotros', un nivel intermedio azul claro que representa el 'Contexto próximo (los otros)', y un nivel exterior naranja que representa 'Otros contextos sociales'. El nivel intermedio también se refiere al 'Contexto social'. El diagrama está superpuesto sobre un fondo con franjas verticales de color verde y azul claro.

Contexto social

nosotros

Contexto próximo
(los otros)



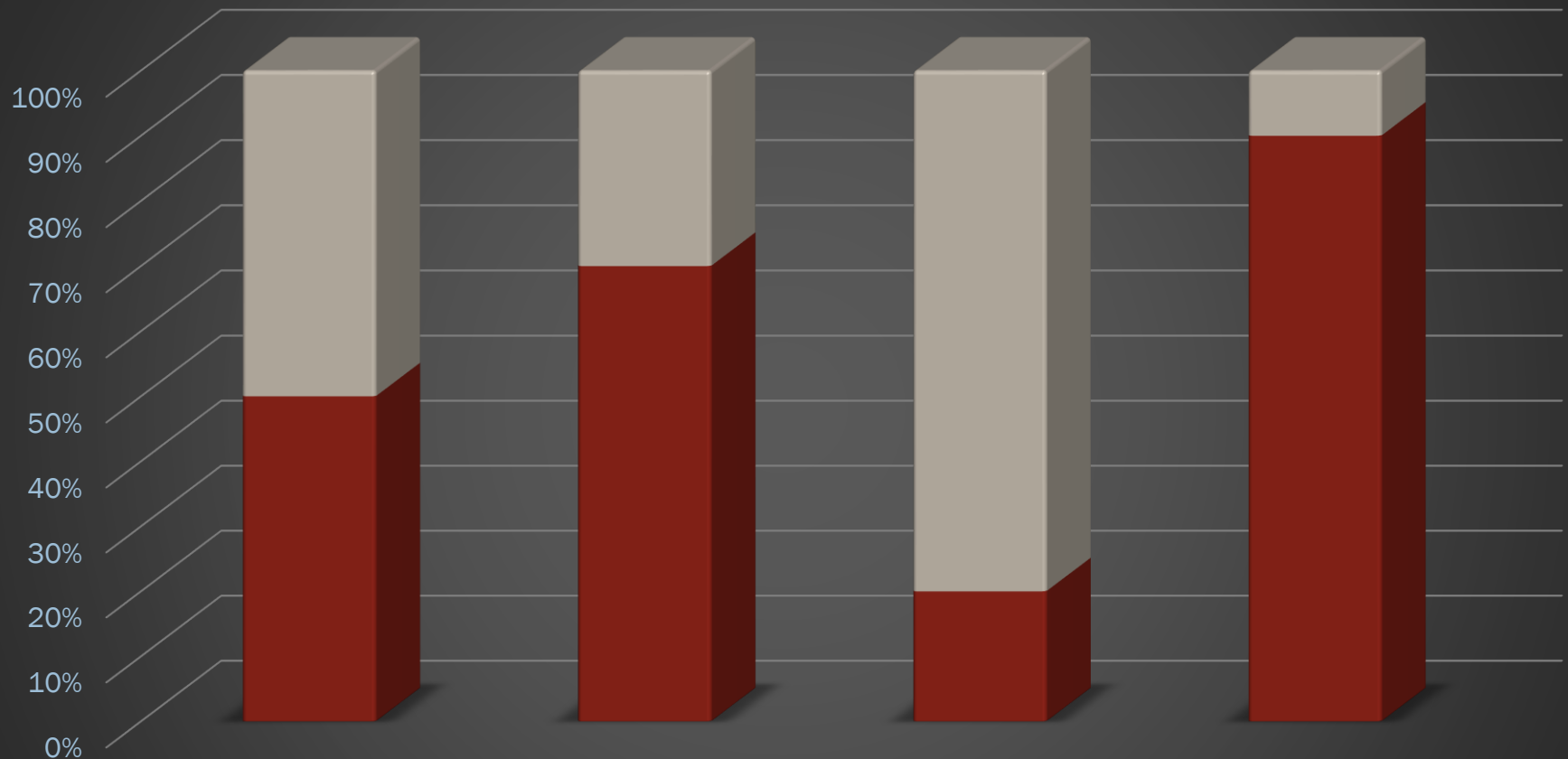
Califique a su contexto social /
Argentina

Califique a “los otros”

Califique a “su grupo de pertenencia”

Califíquese usted

La oportunidad de mejora personal o contextual



■ Presencia

■ Ausencia (oportunidad de mejora)

En algunas **estructuras**
tenemos...

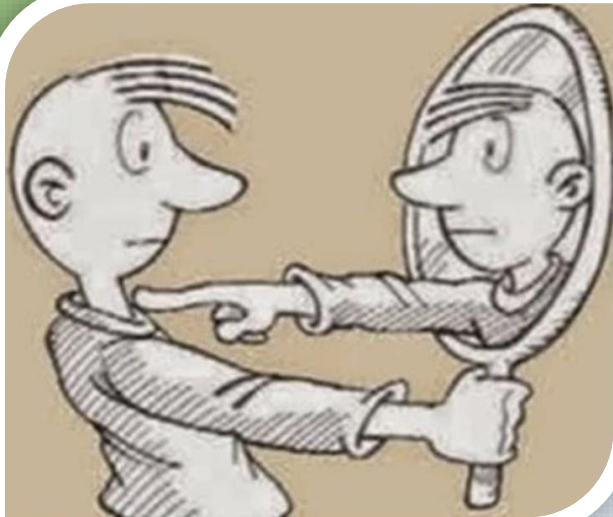
Los **PROBLEMAS** y **NECESIDADES** del siglo XXI

HERRAMIENTAS del siglo XX

MENTALIDAD del siglo XIX

¡y la **CREATIVIDAD** dura como piedra de cavernícolas!

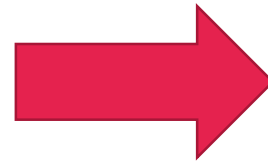
Focalizar en **nosotros**
para proyectarnos del
mejor modo
hacia **los otros**



**Nuestros deseos
limitan con los
deseos de los demás**

• **BOSQUEJO:**

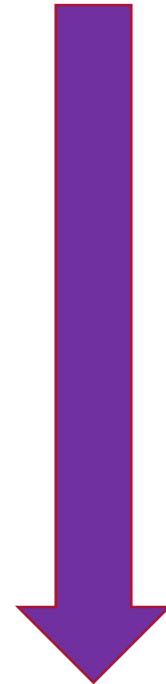
Deseo



Objetivo



• **individual**



• **Mundo social (los otros) / Contexto**

EL POZO DE LOS DESEOS



VISTA PANORÁMICA



Identificar el horizonte para guiar los pasos

- ▶ ¿Hacia dónde vamos?
- ▶ ¿En qué contexto caminamos?
- ▶ ¿Quiénes somos?
- ▶ ¿Quiénes nos acompañan?

MIRA, SOMOS NOSOTROS
EN EL PASADO,
PENSANDO QUE ES
POSIBLE HACERLO.





-¿Visión?

¿Cómo ve a su organismo dentro de unos años?

¿Cuáles son sus metas a corto, medio y largo plazo?

¿Qué imagen quiere comunicar?

¿Qué aspectos para crecer les gustaría conseguir?



¿Valores?

¿Cuáles son los valores que guían
o deberían guiar el
comportamiento de los miembros
de su organismo?

Ejes no negociables





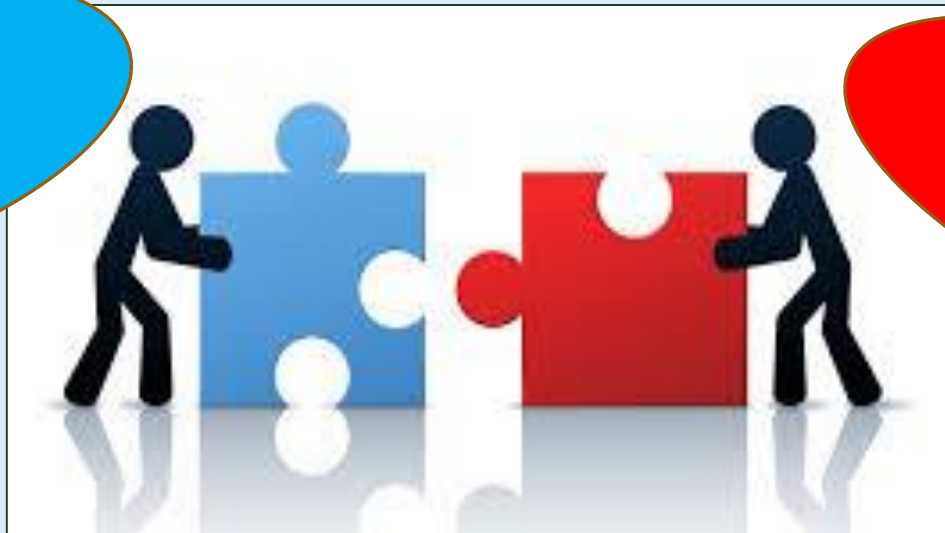
El poder de mis “competencias” (¿mis límites?)



Gestión de las **competencias**

¿buenas o malas?

Necesidad/
objetivo



Respuesta /
competencias

Nivel de compromiso semejante con OBJETIVO

○ PUEDE

○ SABE

○ QUIERE

Antes de dar el primer paso...

¡DIAGNOSTICAR!

La institución/
el organismo /
Yo

Factores
internos y externos

Reconocer el perfil personal e institucional

FORTALEZAS

aumentarlas

DEBILIDADES

aplacarlas

OPORTUNIDADES

aprovecharlas

AMENAZAS

neutralizarlas





GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PERSONALES



DESARROLLAR COMPETENCIAS

CONOCIMIENTOS (*¿qué sé?*)



DESTREZAS (*¿qué puedo hacer?*)



ACTITUD (*¿cómo lo hago?,
¿Cómo soy?*)

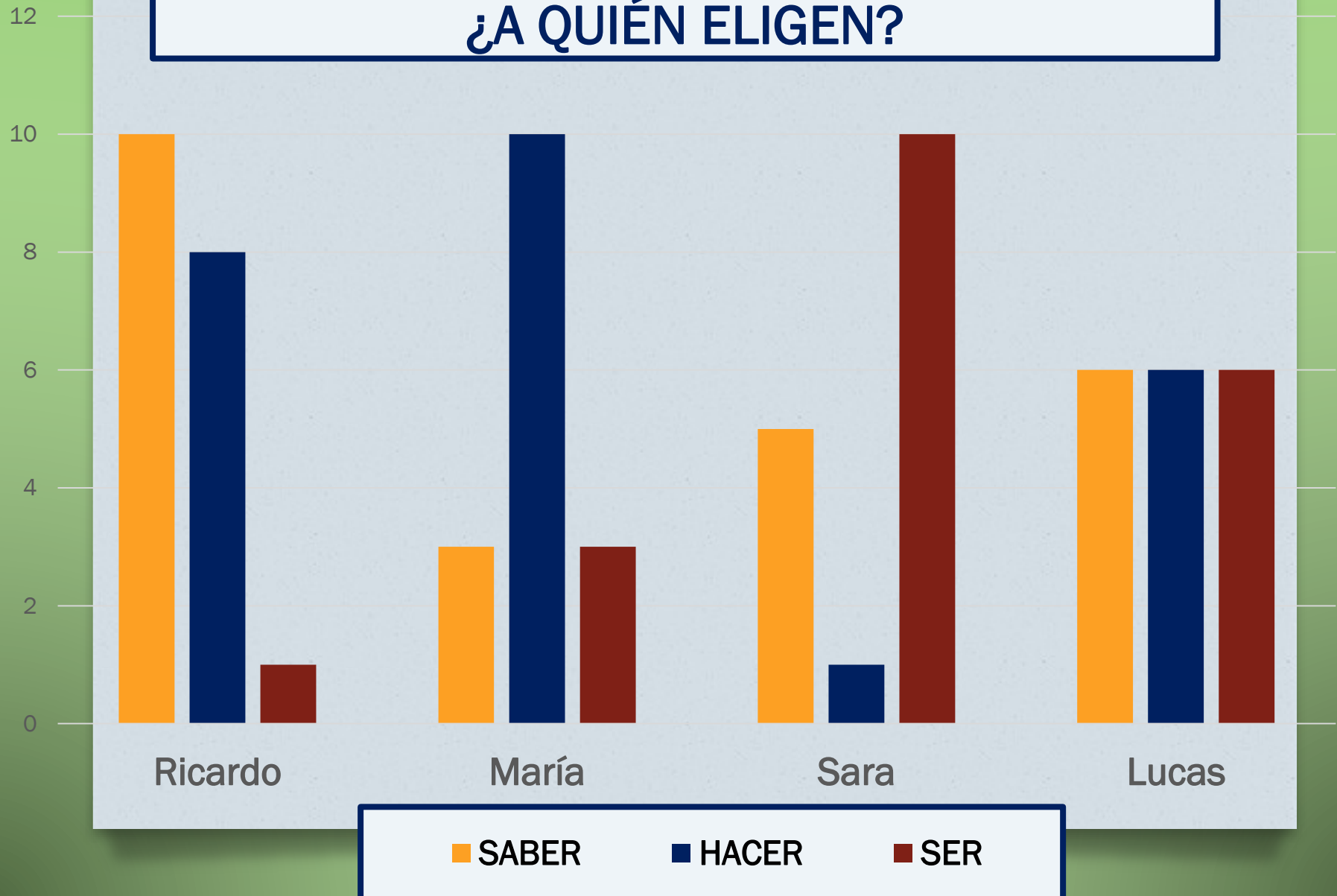


¿Coincide
con los **criterios de
selección** habituales?



Nivel de desarrollo de las competencias (tras una evaluación a 6 meses de trabajo)

¿A QUIÉN ELIGEN?



Díganme:

¿Quién es el jefe?

¿Quién lidera?



**Yo,
jacá!**

MISIÓN



¿Competencias?

GESTIÓN DEL TRABAJO DIARIO

- o La **misión** del espacio laboral y mi misión (cargo/rol).
- o La razón de ser de cada **proceso de trabajo** en el **sistema**.
- o Delimitar su **alcance, actividades, responsables, puntos de control, registros e indicadores**.

1- Delinear procesos de trabajo

2- Describir tareas

3- Identificar puntos de control

FORMACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS:

Nivel: cognoscitivo, aptitudinal y
actitudinal

4- Comunicar responsabilidades

5- Retroalimentar
comportamientos

!!!MOMENTO EUREKA!!!



“La inspiración existe, pero tiene que encontrarte trabajando”.

Pablo Picasso



¡A ejercitarnos!

- Dibujar rápido cada palabra.
- Si se repite la palabra, NO se puede repetir el dibujo.

Método para trabajar un tema o problema /pensamiento lateral



Las competencias se ejercitan

“Aprende las reglas como un profesional, para romperlas como un artista”.

Pablo Picasso



MUCHAS GRACIAS

Carolina Granja



@caro.granja