# Motivar y motivarnos en contextos críticos



Mgter. Carolina Granja

Directora Instituto de Gestión en

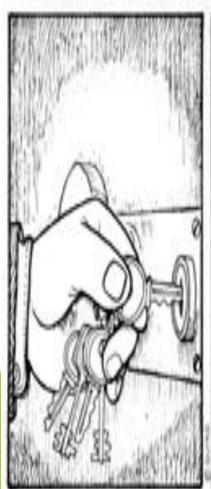
Sistemas de Justicia

(Universidad Católica de Córdoba)

### ¡FELICIDAD!



Palabras felices







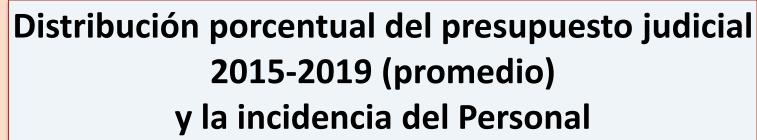
## CONTEXTO LABORAL (año 2020)

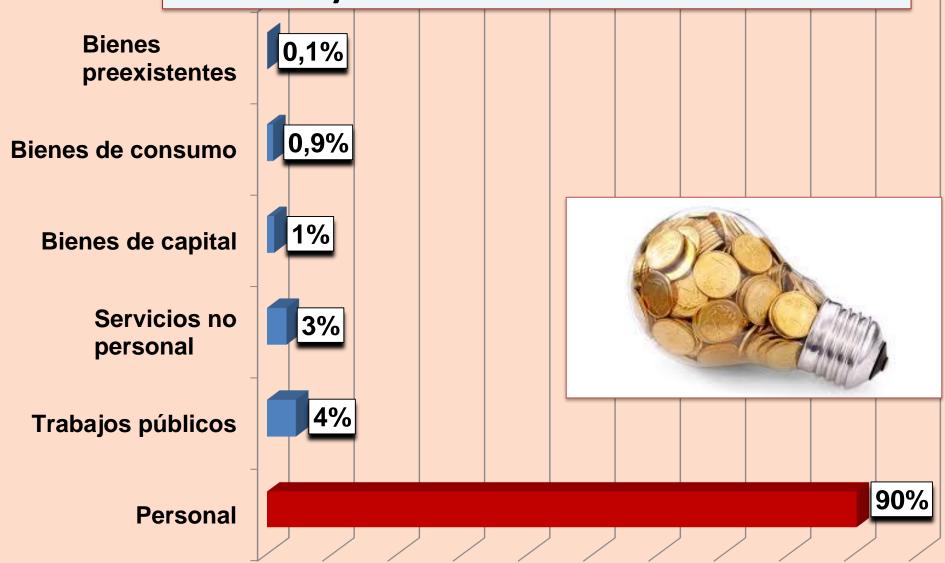


### Presencialidad administrada Distancia social

#### CALIDAD EN LA LABOR JUDICIAL







### Aspectos que inciden en la motivación laboral

Relaciones interpersonales

Tarea diaria

Posibilidad de aprendizaje

Reconocimiento

Posibilidad de crecimiento profesional

Espacio físico de labor

Herramientas adecuadas para la labor

Remuneración

### El perfil del grupo humano como factor de incidencia

- Antigüedad en el Poder Judicial.
- ► Antigüedad en la oficina.
- Sexo
- ► Edad
- Estado civil **=** situación afectiva
- Formación académica
- Experiencia profesional
- Estructura de la personalidad

### ¿Cuál es nuestra "cultura judicial"?

#### "Cultura jurídica"

(nivel de conocimiento normativo y doctrinario, técnico-legal)

Gestión del Trabajo
 Gestión de las Personas
 Gestión de las Herramientas
 Gestión de las Herramientas

VALORES
CREENCIAS
COMPORTAMIENTOS
ESTIGMAS



Primera Protesta en Contra de las Nuevas Tecnologías

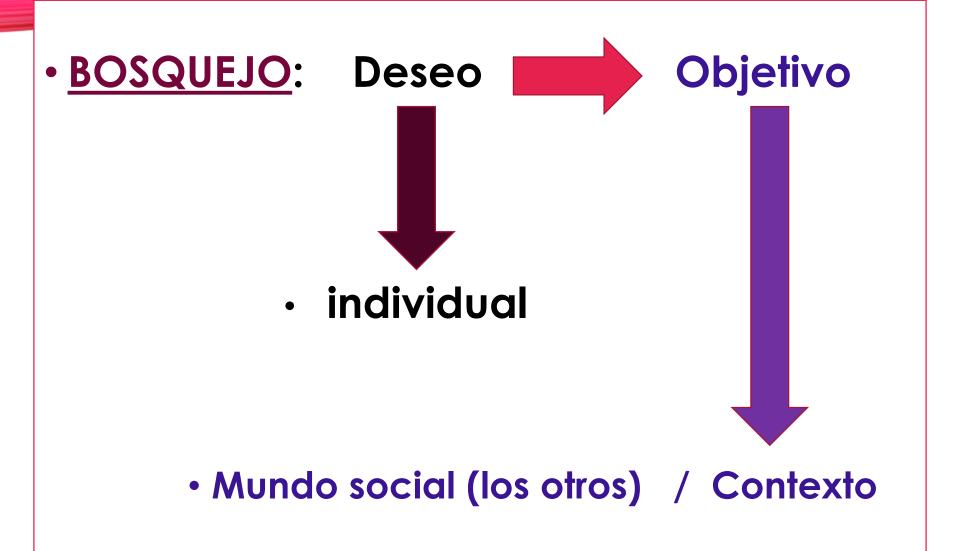
INNEWLT

## ¿SERÁ POSIBLE UN TRABAJO DE ALTO RENDIMIENTO Y ADEMÁS FELIZ?





- Del Trabajo diario
- ▶ De las Competencias personales
- ▶ De los Equipos
- De las Relaciones
- De las Percepciones

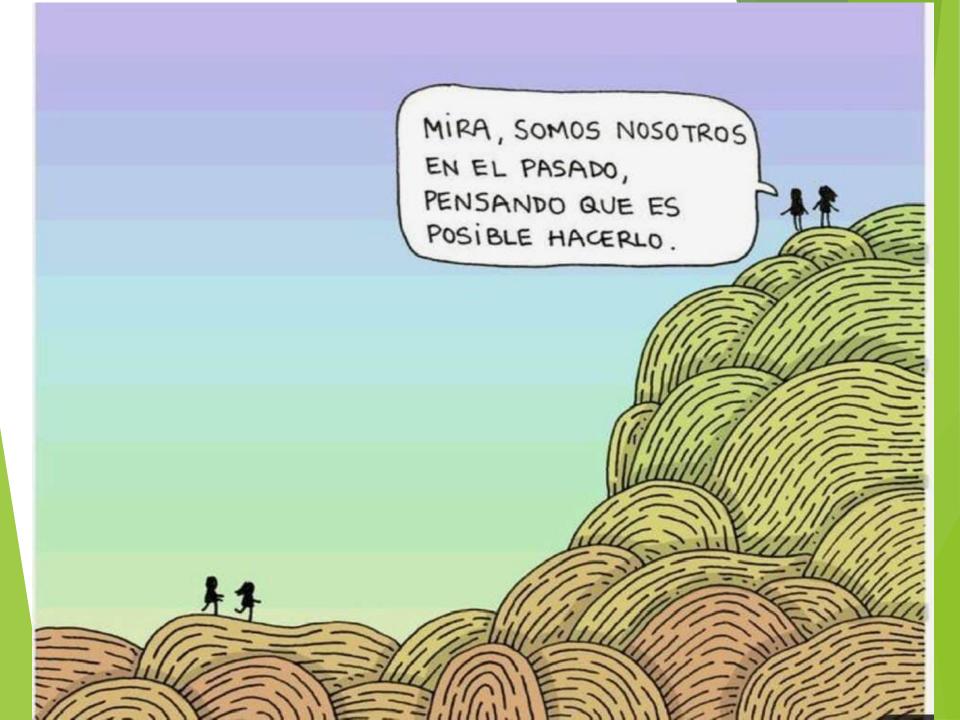


### EL POZO DE LOS DESEOS



# Identificar el horizonte para guiar los pasos

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



### -¿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?

#### Reconocer el perfil personal e institucional



### ¿Valores?

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

Ejes no negociables



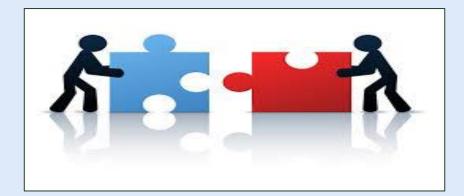
### Gestión de los Equipos

#### **GRUPO**

- De referencia
- De pertenencia
- Grupo formal







#### Gestión de la jerarquía

- ✓ Líder ejemplar. Optimista. Generador del "clima laboral"
- ✓ Integrante del equipo.
- Comunicación abierta, honesta y respetuosa.
- Claridad y razonabilidad con objetivos a alcanzar.
- Ponderación y establecimiento de prioridades.
- Capacidad de delegación. Manejo del tiempo y la rutina.
- ✓ Seguimiento, coordinación y reajuste de la labor.
- Reconocimiento del trabajo individual y colectivo.
- Decisiones criteriosas.
- Búsqueda de consenso.

### Motor del equipo

- ✓ Miembro ejemplar. Optimista.
- Sentido de pertenencia.
- Comunicación abierta, honesta y respetuosa.
- √ Valoración de los objetivos a alcanzar. Posibilidad de cumplimiento.
- Capacidad de autoevaluación y seguimiento.
- Reconocimiento del trabajo en equipo y su lugar en él.
- ✓ Aprendizaje continuo. (Inducción a la tarea)



## GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PERSONALES





### DESARROLLAR COMPETENCIAS

Cognoscitivas (saber formal)

Aptitudinales (saber HACER / herramientas)

Actitudinales (saber SER / ética en la labor)



- 1- Delinear procesos de trabajo
  - 2- Describir tareas
    - 3- Identificar puntos de control

### FORMACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS:

Nivel: cognoscitivo, aptitudinal y actitudinal

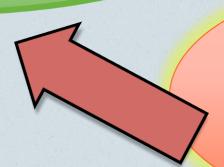
- 4- Comunicar responsabilidades
  - 5- Retroalimentar comportamientos

¿Hay "estigmas" que acompañan la labor judicial y abogadil?





Comportamiento Gestión de la labor

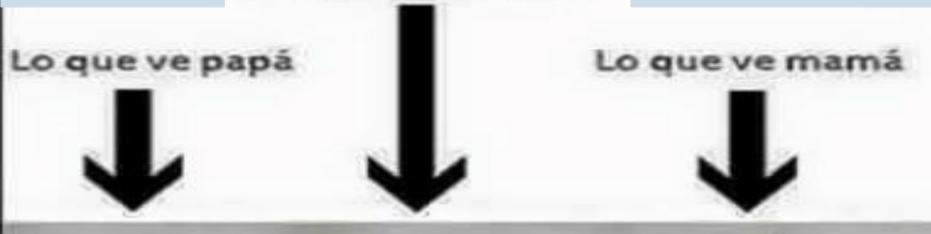


Satisfacción

### Gestión de las PERSPECTIVAS



Lo que ve el niño

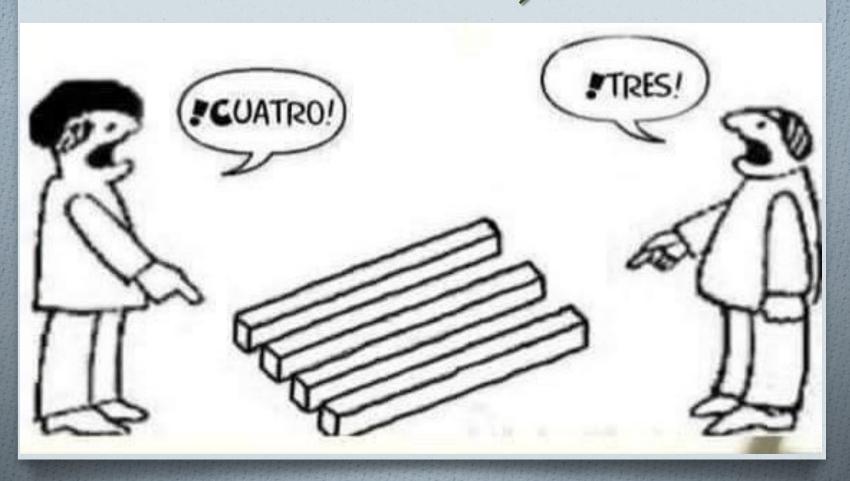




### La autopercepción y su valoración externa

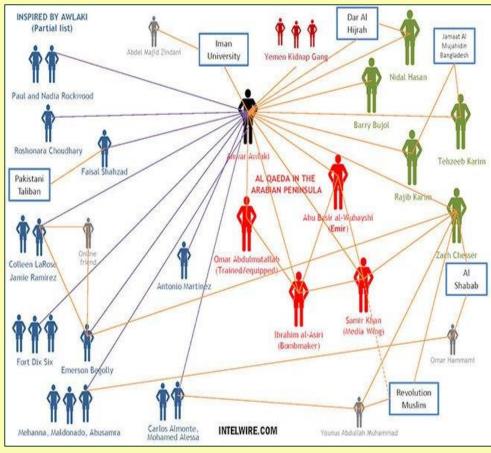


# La percepción y la búsqueda del factor objetivo



### Gestión de las Relaciones







¿Y si luego de buscar esa motivación no lo logramos plenamente en el trabajo en la Justicia?...

¿si sólo sentimos que somos gente pequeña haciendo cosas pequeñas?



Mucha gente pequeña,

En lugares pequeños,

Haciendo cosas pequeñas,



### PUEDEN CAMBIAR EL MUNDO



EDUARDO GALEANO