



FACULTAD DE INGENIERÍA UNAM
DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA

CURSOS INSTITUCIONALES

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

22 de Mayo de 2007

APUNTES GENERALES

CI - 083

Instructora: Lic. Irma Guadarrama Romero
Escuela Secundaria Diurna No. 310 "Presidentes de México"
Secretaría de Educación Pública

Mayo de 2007

TALLER DE LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

OBJETIVO: DESARROLLAR EL LIDERAZGO DE LOS PARTICIPANTES PARA INTEGRAR Y DIRIGIR EQUIPOS DE TRABAJO AUTODIRIGIDOS, A TRAVÉS DE LA REVISIÓN CONCEPTUAL Y DE EJECUCIÓN DE EXPERIENCIAS VIVÉNCIALES.

DIRIGIDO: PERSONAL PROFESIONAL CON EXPERIENCIA EN EL MANEJO DE GRUPOS QUE DESEE MEJORAR EL DESEMPEÑO EFICAZ DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.

TIEMPO: 5 HRS.

TEMARIO

LIDERAZGO

- REVISIÓN CONCEPTUAL DE LIDERAZGO
- TIPOS DEL LÍDER
- LA FUNCIÓN DE LÍDER
- EJERCICIO DE AUTOEXPLORACIÓN

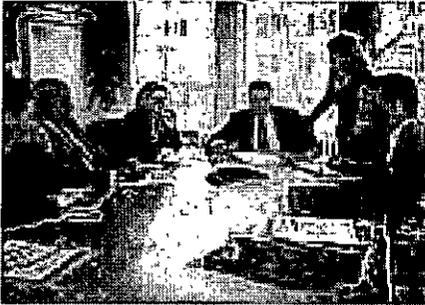
FORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

- PROCESO DEL TRABAJO EN EQUIPO
- COMO PREPARARSE PARA INTEGRANTE DE UN EQUIPO
- EJERCICIOS PARA IDENTIFICAR LOS PROBLEMAS INTERNOS DE UN EQUIPO
- TALLER PARA INTEGRAR UN EQUIPO ALTAMENTE EFICIENTE

NOTA: LA EVALUACIÓN DEL PARTICIPANTE SE REALIZARA CON LOS RESULTADOS DE LA PRÁCTICA DEL TALLER.

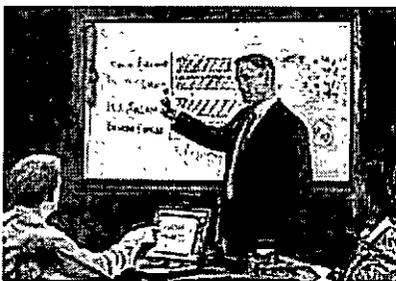
El trabajo en equipo

Conceptos generales



El principio del trabajo en equipo es desempeñar un trabajo individual bajo un fin común. Es una actitud de servicio con el espíritu del grupo para un fin común exterior al equipo. Todos los miembros del equipo aceptan otorgar parte de su libertad e intereses individuales hacia un objetivo común, sabiendo que es la mejor forma de conseguir lo propuesto, respetando al máximo la dignidad de las personas. La riqueza y el valor añadido de esta forma de trabajo, nos viene dada por la diversidad de lo que uno es y aporta. Todas las personas en principio tienen el mismo valor. El jefe no es el único importante del equipo sino el líder, el organizador.

Resultados del trabajo en equipo



Una forma de afrontar activamente el persistente cambio en las empresas de hoy día, es mediante la consolidación de equipos de alto rendimiento. Trabajar en equipo es la clave, no sólo de un excelente rendimiento empresarial, sino además de un óptimo clima dentro de la empresa obteniéndose los siguientes resultados:

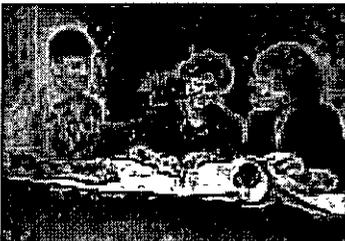
- Una mayor eficacia en la coordinación de acciones y resolución de dificultades
- Con la contribución activa de los elementos de equipo involucrados
- Contar con equipos creadores de una cultura organizada que contribuya y participe en el logro de resultados
- Situar en la empresa equipos capaces de auto administrar su desarrollo y práctica de acciones
- Equipos competentes y con herramientas para administrar y sacar adelante situaciones críticas

Requisitos del trabajo en equipo



- Conocer a su gente dentro del equipo y que ellos le conozcan. El reconocimiento mutuo, hace ganar rapidez en la de decisiones y también que las mismas sean más correctas.
- Evaluar su actual desempeño en el equipo de trabajo.
- Un equipo de trabajo requiere una continuidad de tiempo lo más alargada posible contribuyendo a la madurez del grupo
- Comprender su conducta personal y la de sus compañeros de equipo, a fin de perfeccionar la productividad grupal.
- Crear grupos que desde el exterior del mismo observen los puntos negativos del equipo, con lo cual se detectan las áreas a mejorar dentro del mismo.
- Todos deben conocer las perspectivas teóricas necesarias que les permitan proponer objetivos al desarrollo de un trabajo coordinado enmarcada en la cultura empresarial que se de.
- Cultivar una comunicación real, efectiva y concreta a todos los niveles, así como verificarla constantemente.
- Buscar las mejores alternativas para optimizar de forma continua a la actual metodología de trabajo grupal y los objetivos exteriores del equipo.

Pautas a seguir



Como grupo de personas independientes deben autogestionar sus estrategias marcando conductas, objetivos y pautas a seguir:

- Predicar con el ejemplo, no pedir algo a los demás miembros del grupo algo que ni yo mismo puedo ni tengo intención de hacer.
- La incorporación de nuevos miembros al grupo debe ser guiada por alguien del mismo y si es posible, en pequeñas dosis para evitar fricciones intergrupales.
- Intentar de manera consciente y voluntaria que toda gente del equipo trabaje en la mayor armonía posible y al mismo ritmo, y conseguir y mantener los logros anteriormente conseguidos. Estas son unas herramientas del equipo. No el objetivo del mismo, el equipo en sí tiene otras tareas que cumplir.
- Si hay líderes dentro ese grupo, debemos de procurar las maneras más adecuadas para alcanzarlas y que todos trabajen efectivamente en equipo.
- En cuanto el equipo llega a su madurez, el líder se retira del mismo. Como tal, sólo tiene que ayudar a catalizar la madurez de identidad y sus fines. Superada esta etapa se debe poner énfasis en alcanzar la productividad y la mejora continua. El ya cuajado equipo

debe establecer mecanismos que aseguren su permanencia en los cuadros de producción de la empresa.

Los miembros de un equipo



Si fuéramos lo suficientemente honestos, muchos de nosotros declararíamos lo molesto que es trabajar con los demás. Lo maravilloso que sería poder trabajar solos, sin que nos importunaran los otros, sin necesidad de convencer, sin la exigencia de ponernos en el lugar de otros, sin poner cara de "le estoy escuchando" o "que interesante lo que tú dices", sin sentir que nos examinan, escapando de interminables y repetitivas reuniones de trabajo.

Sin embargo, la sociedad compleja en la que vivimos exige trabajar al lado de otros para obtener buenos resultados. El problema aparece cuando no existe la formación adecuada para trabajar con los demás.

Las personas se incorporan al trabajo sin estar totalmente implantadas las herramientas existentes para la comunicación intergrupal. Es este un fallo de los trabajadores españoles.

Un buen paradigma del asunto es una orquesta musical. En ella, lo que realmente importa es que los intérpretes y artistas sepan tocar juntos.

Las motivaciones de un grupo son equivalentes a las individuales: el deseo de seguridad, el de una coyuntura económica, prestigio y ver reconocidas las propias cualidades. El desacuerdo entre el plano individual y el cooperativo radica en que en el último lo importante es que las motivaciones se amparen en perfecta armonía psicológica con la comprensión de que el buen ejercicio del trabajo realizado en equipo avala los deseos, valores o estimulaciones íntimas de cada miembro del equipo.

El factor más importante del equipo y que no debemos de desaprovechar, es la madurez de cada integrante del grupo y su trato con el resto. Hay que facilitarles la oportunidad de que cooperen con ideas, puntos de vista, y por qué no, que opinen libremente tanto en el área laboral y como extra laboral. Hay que plasmar sesiones de trabajo para suscitar esta misma madurez entre todos y estar vigilantes a lo que ahí sucede en su dinámica. Solo así podrá consolidarse su identidad.

Fallos de los equipos



Fallos en proveer perspectiva

Los miembros de su equipo deben tener claro lo que desean obtener, saber el porqué de lo que hacen y cómo su trabajo contribuye al esfuerzo global de la organización.

Liderazgo bloqueado

Los líderes que se aíslan sin implicarse y no se relacionan con los miembros de su equipo, nunca logran el apoyo de ellos ni la persuasión requerida para lograr el éxito.

Carencia o vaguedad de definición de las metas

Para obtener el éxito el equipo debe conocer sus metas a corto y largo plazo.

No certificar la obligación de los objetivos

Si no preexiste un mutuo compromiso entre el jefe y los demás del equipo, el equipo no existe como tal; es solo una cortina de humo. Para evitar esto, todos deben poner tiempo y energía en cooperar en una visión idéntica sobre las metas, problemas, victorias y temores.

Poca información de lo que se debe obtener

El equipo debe saber exactamente lo que se espera de él y los plazos de descargo para cumplir las tareas.

Impaciencia

Para tener éxito en el trabajo en equipo han de tener paciencia y aceptar que numerosas veces las cosas no surgen como se hubiera deseado o sencillamente se frustran y existe la necesidad de asimilar los fracasos y volver a probarlo todo de nuevo.

Fallos al identificar y celebrar resultados

Si el equipo no consigue resultados, perderá lentamente la motivación. Si se logra una meta o se termina una tarea significativa, se debe comunicar para celebrar el triunfo.

No tome el camino de menor resistencia

Si usted como jefe o responsable admite menos de lo que su equipo sabe y puede dar, sólo por evitar una confrontación, está minando su credibilidad como mando y la propia viabilidad del equipo. Requiera siempre lo mejor de sí mismo y de su gente.

Conclusiones

Finalmente no creemos necesario hablar de la importancia que para las empresas tiene el contar con buenos equipos de trabajo. En casi todas las ofertas de trabajo lo piden, es casi un baremo de modernidad.

Nuestra sociedad tiene tal grado de complejidad que individualmente es imposible abarcar todos los problemas de una empresa: finanzas, proveedores, producción, distribución, venta, marketing, I+D, RRHH, etc.

Y lo más importante: todos deben estar interrelacionados.

Pero la organización no la hacen las maquinas sino las personas "como usted o yo" que todos los días vamos a nuestros trabajos. Pero para ello se precisa de una preparación

que no siempre se tiene. Poseerla es la llave maestra para conseguir ese puesto de trabajo deseado.

Trabajo en equipo, ¿existe el equipo ideal?

1. Introducción

El trabajo en equipo es muy apropiado en muchos casos, pero se da menos de lo que se dice. Es difícil de conseguir, es un ideal a alcanzar en determinadas circunstancias por el que se puede luchar, pero no es una panacea para todas las situaciones.

2. No existe el equipo ideal

Un equipo es un grupo de personas que se reúnen para desarrollar una tarea, y que debe ser elegido en función de esa tarea. Si la tarea es "salir en una foto", podemos elegir a un número de personas que sean los "más guapos" y los "más famosos". Si la tarea es sacar adelante una empresa, a lo mejor no son los más adecuados.

En abstracto, no hay equipo ideal. Tomar a una serie de personas, todas ellas profesionales excepcionales, y ponerlas a trabajar juntas no garantiza que vaya a ser un equipo excepcional.

Esto es así porque es la manera más eficiente, y porque los primeros espadas, las personas excepcionales, son estrellas brillantes, que deben brillar solas y no dentro de una constelación

3. El equipo debe constituirse en función de los objetivos

Cada empresa tiene unos objetivos a alcanzar, éstos varían de una compañía a otra, incluso dentro de una misma estructura las metas cambian en cada momento. El equipo ideal, para una empresa determinada en un momento determinado, es aquél que sea el más adecuado para alcanzar sus objetivos de la manera más eficiente, dentro del entorno en que se encuentre.

4. Es más práctico empezar por el responsable

Por ello, de manera general, nos debemos centrar en el mejor director para esa empresa, y a partir de ahí, seleccionar el resto del equipo, que sean buenos profesionales individualmente, pero que además puedan trabajar juntos con orientación común.

5. Pero si el problema a resolver es muy específico, quizá lo mejor sea empezar por otro lado

Si el principal problema o reto con que se encuentra una empresa es de una determinada función, se debe enfocar toda el equipo directivo a afrontarlo de la mejor manera posible, y para ello, quizá lo más apropiado sea tener un primera espada en ese aspecto particular, y alrededor de él seleccionar personas que puedan trabajar "guiadas" por él, que no necesariamente será el Director General.

6. El líder no tiene por qué ser el Director General

Es cada día más frecuente y operativo que dentro de las empresas se constituyan equipos de trabajo para realizar una determinada tarea. Estos equipos suelen ser multidisciplinares y cada uno está liderado por la persona que se considera idónea para resolver un problema concreto. Este líder puede a su vez ser un miembro más de otro equipo de trabajo constituido para llevar adelante otro asunto. Es normal que los equipos duren lo que tarde el problema en resolverse.

7. Del trabajo en equipo se habla mucho

Parece que trabajar en equipo se ha puesto de moda. Parece que está mal visto y que no es moderno trabajar de otra manera. Incluso se presume de trabajar en equipo como si esto fuera una virtud personal y la panacea para resolver todos los problemas.

En nuestra experiencia, no todo lo que se califica como trabajo en equipo lo es en realidad. De hecho, no se da el trabajo en equipo cuando muchas personas trabajan en lo mismo y compiten entre sí; evitan las responsabilidades que deben asumir, pasándose los asuntos de uno a otro; defienden cotos cerrados; cuando se fuerza una homogeneidad en las personas para "adaptarse" al líder.

8. No todos los trabajos son susceptibles de ser realizados por un equipo

Hay cosas que se deben hacer a solas, por ejemplo: pensar, decidir, asumir responsabilidad, algunas actividades que exigen una concentración especial, revisión de propias acciones, el liderazgo.

9. Complejidad de las tareas

Sin embargo, la complejidad de muchas tareas y asuntos implican que éstos sean inabarcables por una persona sola, y es necesario que se realice por más.

10. Qué significa el trabajo en equipo

Trabajo en equipo no es ni más ni menos que el trabajo individual que colabora hacia un fin común. Es una actitud de servicio hacia un espíritu de la colmena:

Un fin supraorganizacional.

Todos los miembros del equipo deciden voluntariamente subordinar parte de su libertad (e intereses particulares) a un objetivo máximo: el de verdad trabajar en equipo.

Es decir, el trabajo en equipo se convierte en un fin en sí mismo, porque los miembros del mismo están convencidos de que es la mejor manera de conseguir el fin del proyecto.

Esto se realiza siempre dentro del respeto consciente a la dignidad de las personas y los intereses particulares. El valor añadido, la riqueza viene de la diversidad de lo que cada uno es y aporta.

Todos los papeles en principio tienen el mismo valor. El líder no es el más importante: es simplemente el líder.

Sobre Gansos y Equipos

Cuando ves los gansos volar en formación de "V" te preguntará cuáles son las razones por las que ellos escogen volar de ésta manera. A continuación, algunos descubrimientos hechos por los científicos.

<p><i>Primer Hecho</i> A medida que cada ave bate sus alas, genera un sustentado para el ave siguiente. Volando en formación "V" el grupo entero consigue volar un 71% más que si lo hiciera aisladamente.</p>	<p><i>Realidad</i> Las personas que comparten una dirección común y un sentido de equipo, llegan al destino más fácilmente porque se apoyan en la confianza de unas a otras.</p>
<p><i>Segundo Hecho</i> Cuando un ganso se aparta de la formación, siente repentinamente la resistencia de volar solo, y de inmediato vuelve al grupo para tomar ventaja del ave que está delante.</p>	<p><i>Realidad</i> Existe fuerza, poder y seguridad en un grupo, cuando se viaja en la misma dirección con personas que comparten un objetivo común.</p>
<p><i>Tercer Hecho</i> Cuando el ganso líder se cansa, cambia su posición, va hacia atrás y otro ganso toma la punta.</p>	<p><i>Realidad</i> Es ventajoso cambiar de roles cuando se necesita realizar un trabajo arduo.</p>
<p><i>Cuarto Hecho</i> Cuando un ganso se enferma o se hiere y deja el grupo, es seguido por otros dos gansos que lo ayudan y protegen. Lo acompañan hasta que solucione su problema; entonces los tres reinician la jornada uniéndose a otra formación hasta encontrar a su grupo original.</p>	<p><i>Realidad</i> La solidaridad en las dificultades es imprescindible en cualquier situación.</p>

**Para bien del grupo, es fundamental ser un ganso volando en "V".
Tratemos de recordar frecuentemente de dar un "graznido" de aliento y apoyarnos unos a otros con amistad.**



FACULTAD DE INGENIERÍA UNAM
DIVISIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA

CURSOS INSTITUCIONALES

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

22 de Mayo de 2007

ANEXOS

CI - 083

Instructora: Lic. Irma Guadarrama Romero
Escuela Secundaria Diurna No. 310 "Presidentes de México"
Secretaría de Educación Pública

Mayo de 2007

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

*Liderazgo y trabajo en equipo**Lic. Irma Guadarrama Romero**Objetivo*

Objetivo: Desarrollar el liderazgo de los participantes para integrar y dirigir equipos de trabajo autodirigidos, a través de la revisión conceptual y de ejecución de experiencias vivenciales.

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Definición de Liderazgo

Liderazgo es la capacidad para crear una visión y desarrollar los planes para concretarla con éxito; y la facultad de persuadir a otros de cumplirlos a pesar de todas las dificultades que se le presenten.

*Definición de Liderazgo*

*Saber qué hacer + HACER
QUE LAS COSAS SE
HAGAN*

*Conocimiento + FUERZA
DEL CARÁCTER*

*Capacidad +
EFECTIVIDAD*



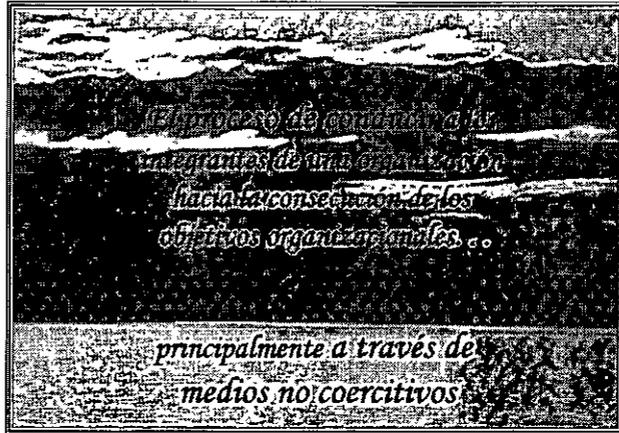
TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Teorías de Liderazgo

Liderazgo



Habilidad de influir en un grupo para que alcance las metas



Teorías de Liderazgo

El líder eficaz, es aquel que puede convertir recursos en resultados trabajando con y a través de otras personas, estableciendo y manteniendo relaciones sanas

El liderazgo se puede aprender... todo está en el aprendizaje

Tres R's del liderazgo:



La forma en la que una persona opera dentro de este contexto, puede constituir la diferencia entre el éxito... y el fracaso

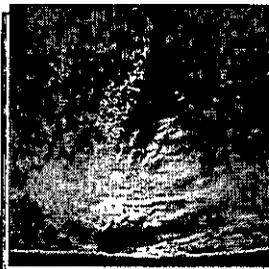
TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

*Teorías de Liderazgo**Teoría de los rasgos
el liderazgo*

Teoría que busca las características de personalidad, sociales, físicas o intelectuales que diferencian a los líderes de los no líderes

*Teorías Conductistas*

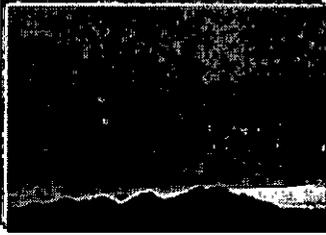
Teorías que proponen que ciertos comportamientos específicos diferencian a los líderes de los no líderes

*Teorías de Liderazgo**Teoría del Liderazgo Situacional*

Teoría que se enfoca en la disposición de los seguidores: la eficacia del liderazgo se refleja en que los seguidores aceptan o rechazan a un líder, independientemente de lo que el líder haga, la eficacia depende de las acciones de los seguidores

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Teorías de Liderazgo



Factores que ejercen influencia para el estilo dominante

Desconocimiento de Opciones

Historia Personal

Valores

Cultura de la Organización

Teorías de Liderazgo



<p>9</p> <p><i>(9,1) Administración de Club Campestre</i></p>	<p><i>(9,9) Estilo de mando caracterizado por el trabajo en equipo</i></p>
<p><i>(5,5) Estilo e mando basado en el hombre - organización equilibrio entre la necesidad de obtener utilidades y de mantener la moral del personal en un nivel satisfactorio</i></p>	
<p><i>(1,1) Estilo de mando empobrecido</i></p>	<p><i>(1,9) Estilo de mando autoridad obediencia</i></p>

1

Orientación por las personas

9

1

Orientación por la Tarea

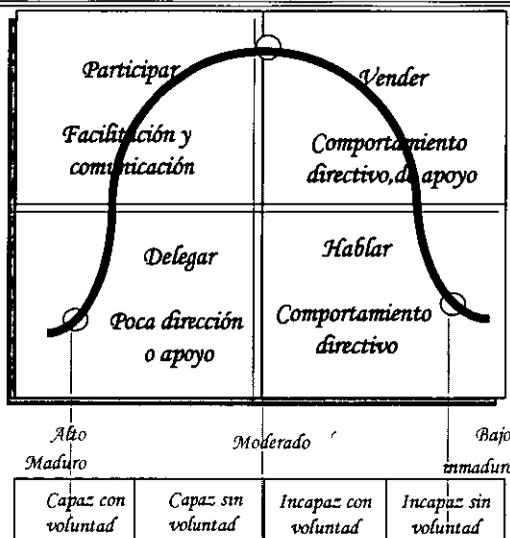
TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Teorías de Liderazgo

Modelo de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard

<i>Participar</i>	<i>Vender</i>
<i>Facilitación y comunicación</i>	<i>Comportamiento directivo, de apoyo</i>
<i>Delegar</i>	<i>Hablar</i>
<i>Poca dirección o apoyo</i>	<i>Comportamiento directivo</i>

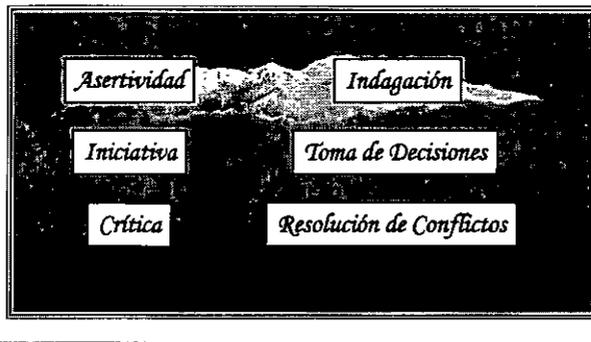
Teorías de Liderazgo



TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Elementos

Entre muchos otros, se identifican claramente los siguientes elementos del Liderazgo:

*Elementos*

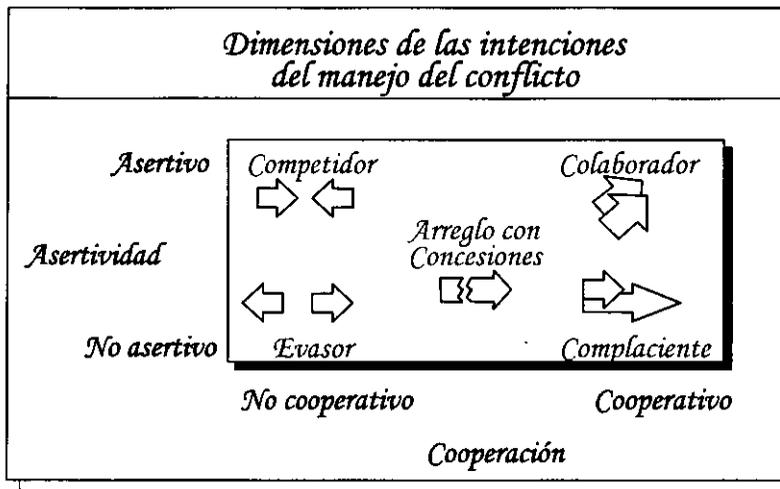
Cuando la gente tiene diferentes opiniones y las expresa, el desacuerdo y el conflicto son inevitables.

Dependiendo de como se le maneje, el conflicto puede ser destructivo, o bien, creativo y constructivo

Resolución de Conflictos

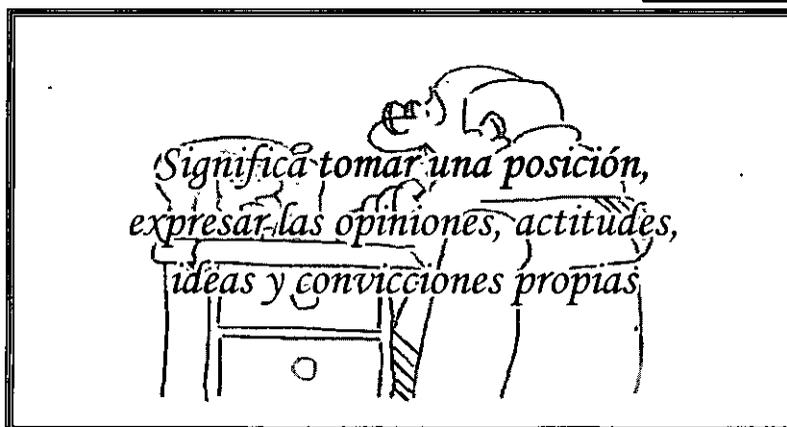
TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Elementos



Elementos

Asertividad



TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Elementos

Iniciativa

La iniciativa consiste en dar un paso al frente y responsabilizarse de la situación... ya que nadie lo hará por nosotros.

Consiste en empezar algo que no estaba ocurriendo, detener algo que estaba ocurriendo, o para cambiar la dirección y el carácter del esfuerzo.

Elementos

Algunos ejemplos de Iniciativa . .

"Estoy convencido de que el nuevo laboratorio de pruebas tendrá problemas con el control de temperaturas. Tenemos que estar atentos para que no nos tome por sorpresa".

"Normalmente, su rendimiento es bueno pero esta mañana está cometiendo errores que no son habituales en usted. Parece preocupado . . en que puedo ayudarle ? . . hablemos un minuto de tema"

"Tengo una idea que puede reducir el tiempo del montaje en un diez por ciento. Quiero conocer su opinión sobre la posibilidad de poner en práctica esta idea de modo experimental durante una semana. Pasado ese período evaluaremos conjuntamente si la idea es tan buena como pienso".

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

*Elementos***Indagación**

Nos permite obtener hechos y datos que poseen las personas con quienes trabajamos; así como obtener información de otras fuentes.

El indagar consiste en formular las preguntas pertinentes en lugar de dar las cosas por sentado

*Elementos***Toma de Decisiones**

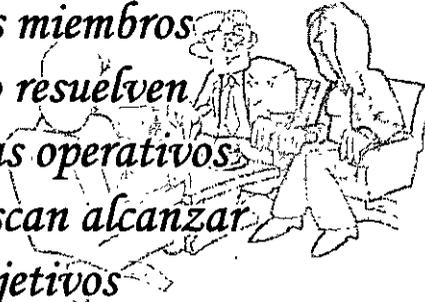
Los recursos se aplican al desempeño a través de la toma de decisiones.

Elegir de entre uno o varios cursos de acción el más viable.

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

*Elementos**Crítica*

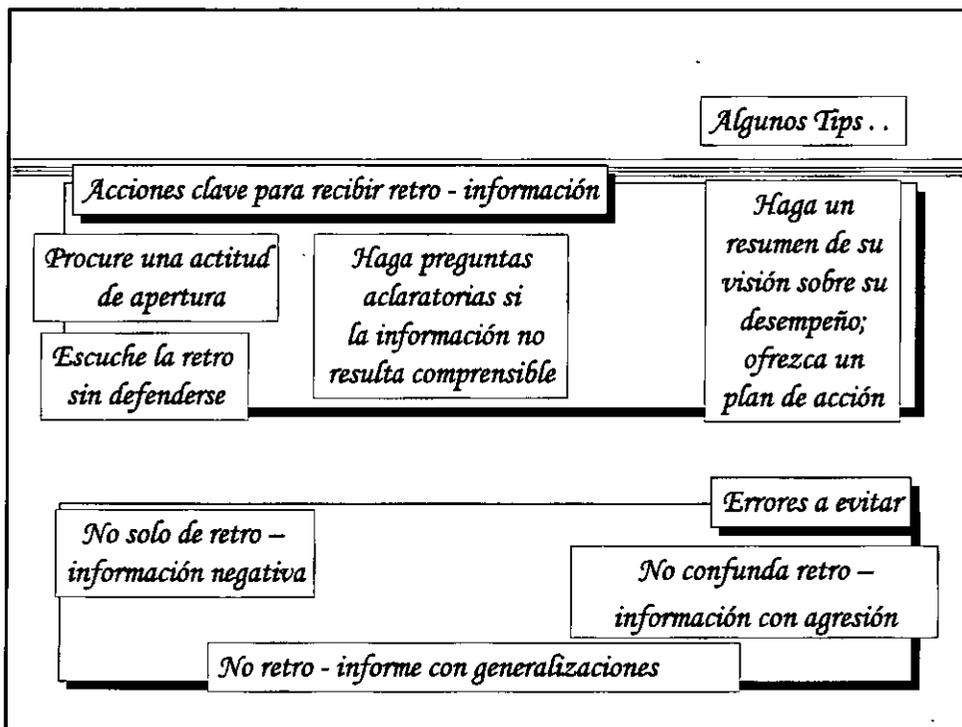
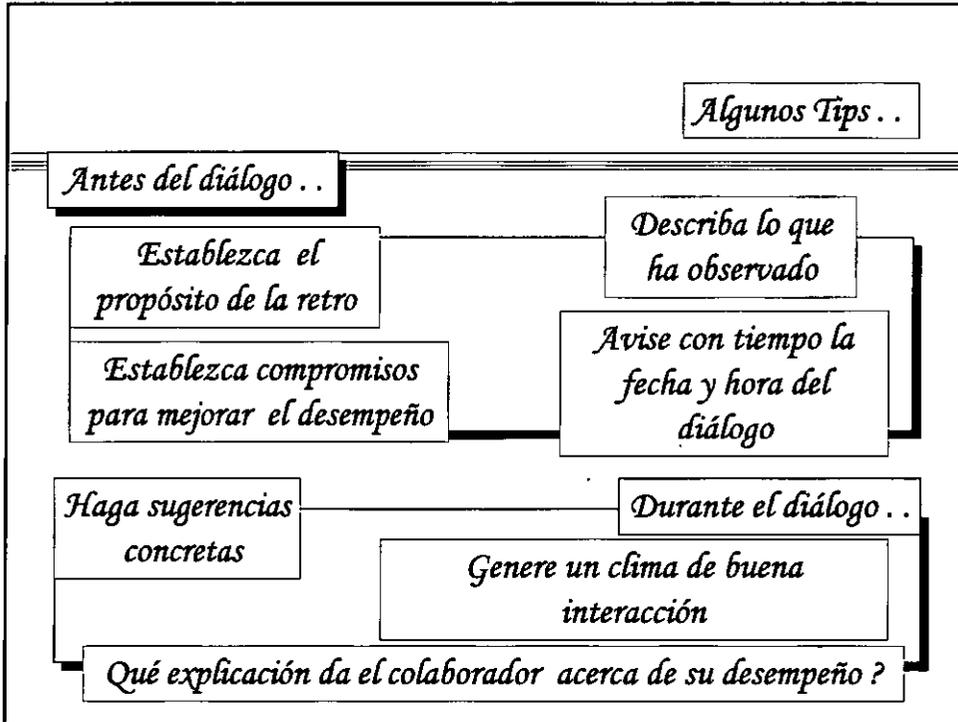
*Evaluación de la forma
en que los miembros
del equipo resuelven
los problemas operativos,
conforme buscan alcanzar
sus objetivos*

*Algunos Tips . .*

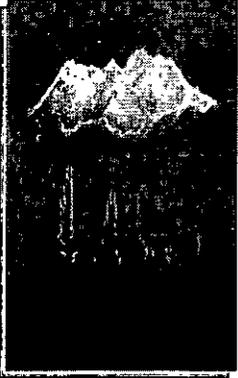
*Describa punto por punto sus observaciones. Sea específico y evite las generalizaciones.
Esto sirve tanto para situaciones positivas como a las negativas.*

<i>Crítica personal (centrada en la persona)</i>	<i>Observación de los hechos (centrada en la situación)</i>
<i>"Usted es un vago"</i>	<i>"Nuestro estándar es verificar doce unidades por hora. Usted esta trabajando a razón de diez por hora. Ese es el problema"</i>
<i>"Esto lo hace muy bien"</i>	<i>"El nivel de calidad de su trabajo es un quince por ciento superior al promedio. Además ayer actuó con rapidez para evitar aquel problema con el cliente. Gracias"</i>
<i>"Sus colaboradores son malos programadores"</i>	<i>"Este programa no cumple las especificaciones que hemos convenido"</i>

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO



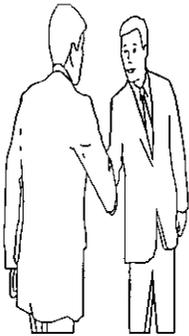
TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO



- *Los recursos es lo que tiene la gente para aportar:*
 - *conocimientos, capacidades, habilidades*
 - *las motivaciones de que dispone la gente*

para

... utilizar recursos financieros, técnicos y otros recursos para lograr los objetivos de la empresa



Las relaciones, son las interacciones entre la gente;

Define el como hacemos las cosas

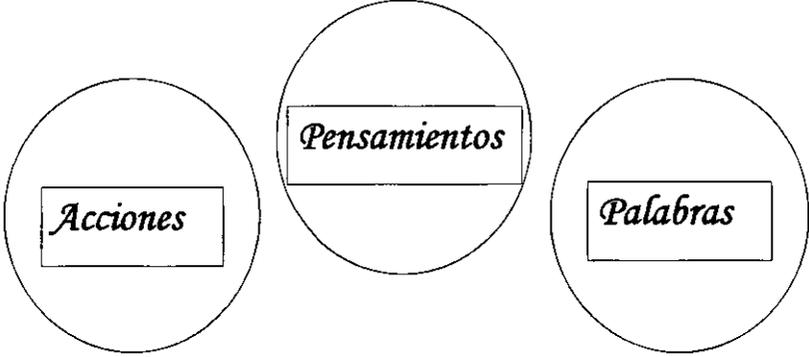
TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO



Los resultados son producto de la interacción de los miembros del equipo y de la resolución de problemas

Miden el grado en el que se logran los objetivos de la organización

¿Quién Puede Ser un Buen Líder?

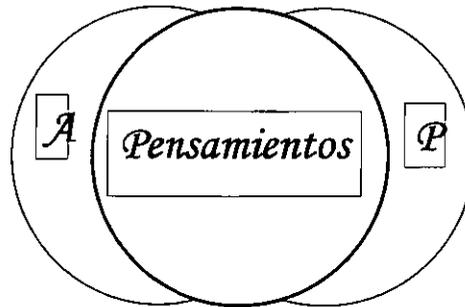


Persona Inteligente: pensamientos relacionados con su propio interés

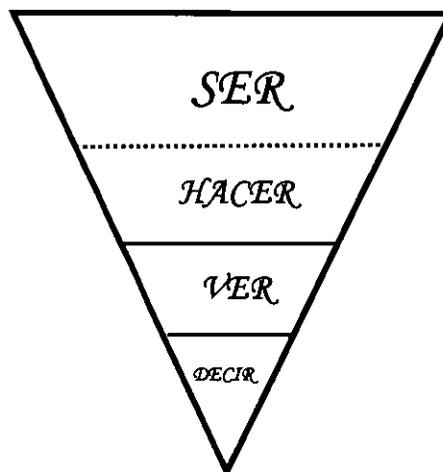
TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

¿Quién Puede Ser un Buen Líder?

Sólo aquel hombre cuyos pensamientos, palabras y acciones están en armonía



Persona de valor y confianza: Dice lo que piensa y hace lo que dice. Alto potencial para ser un buen líder.

El Proceso de Liderazgo

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

*El Proceso de Liderazgo: el Ser, el Hacer, el Ver y el Decir**Ser:*

- ▣ *Esencia del Liderazgo. Se compone de los Valores, Cualidades y Conocimiento.*
- ▣ *Comienzo y fin del liderazgo.*
- ▣ *El potencial y la efectividad de un líder están en relación directa con la fuerza de su Ser.*
- ▣ *El 90 % de un líder es el Ser, su carácter .*

Hacer:

- ▣ *Conducir con el ejemplo.*
- ▣ *Es la técnica más eficiente para influir en la gente.*
- ▣ *Método de persuasión silenciosa.*

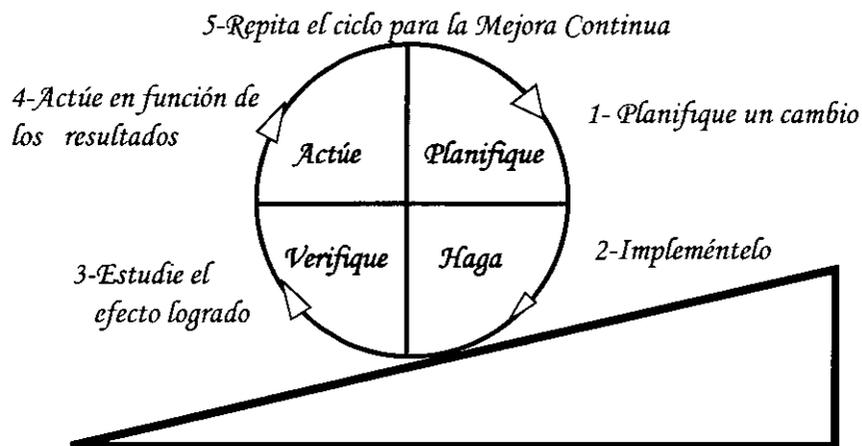
TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Ver y Decir:

Son las funciones, herramientas y técnicas del liderazgo.

VER; significa estar en permanente contacto con la realidad del medio y sus posibles cambios. Esto permite al líder la toma de decisiones. PHVA.

DECIR; es la habilidad del líder para comunicar su Visión y su plan para que sea claramente comprendido y por ende cumplido

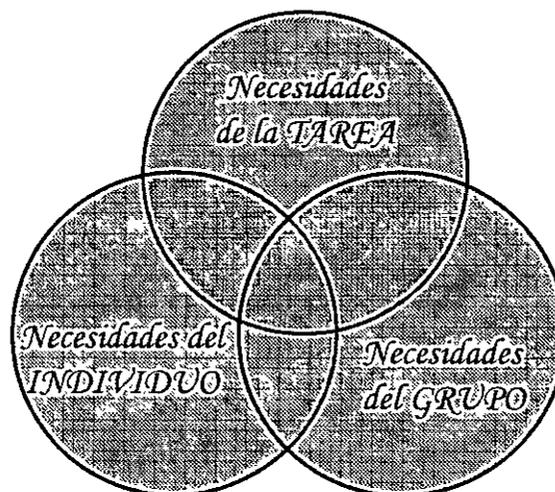
El método PHVA

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Funciones de Liderazgo

*El líder debe cumplir con su tarea
(Visión, Misión, Objetivo o Meta)*

- ▣ *Formar su equipo como un grupo cohesionado.*
- ▣ *Desarrollar a cada individuo en el equipo para que dé lo mejor de sí.*
- ▣ *Armonizar e integrar las necesidades relacionadas con el cumplimiento de la tarea, con aquellas del grupo que conduce y con la de los individuos que lo integran.*

FUNCIONES DEL LIDER

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

*Funciones para las Necesidades de la
Tarea*

- *Definición de la tarea*
- *Desarrollo del Plan*
- *Asignación de tareas, funciones y recursos*
- *Control de la calidad y oportunidad del trabajo.*

Funciones para las Necesidades del Grupo

- *Establecer Standards mediante ejemplo personal*
- *Establecer y mantener la disciplina, corregir los errores*
- *Construir el espíritu de equipo*
- *Animar, motivar y dar sentido al propósito*
- *Designar sub-líderes*
- *Asegurar la comunicación dentro del equipo*
- *Capacitar y adiestrar el equipo*

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Funciones para las Necesidades del Individuo

- *Atender los problemas personales*
- *Conocer personalmente a los individuos*
- *Reconocimiento y uso de las capacidades especiales del individuo*
- *Capacitar y adiestrar al individuo*
- *Valorar a los individuos*

*La Estructura Interna Universal del Buen Líder:
El Ser*

- *Del análisis de líderes destacados en la historia de la humanidad se rescata que invariablemente el componente Ser de su liderazgo es muy fuerte. Ellos tienen dos cosas en común:*
- *Son todas personas de carácter*
- *Ellos tienen una estructura interna que se compone de ciertas cualidades universales.*

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

¿Qué entendemos por Carácter?

- ▣ *Cada individuo es un conjunto de virtudes y debilidades de su mente y de su corazón.*
- ▣ *El carácter de una persona es la individualidad resultante del balance de esas cualidades buenas y malas.*
- ▣ *Históricamente, la fuerza del carácter de una persona es un indicador de su potencial para el liderazgo*

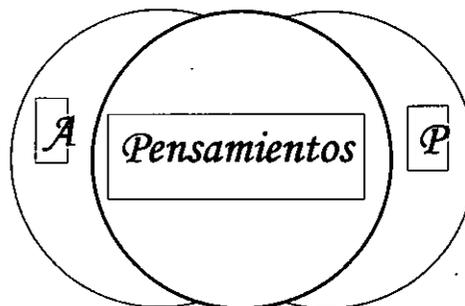
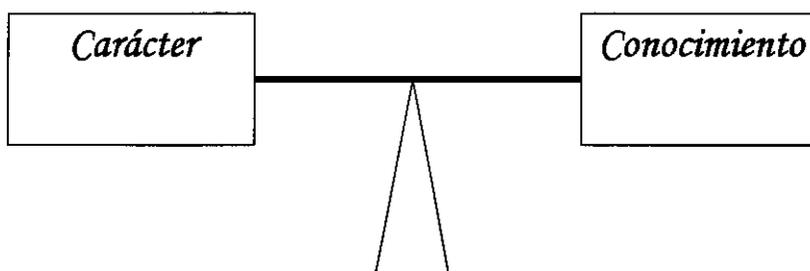
¿Qué se entiende por un Hombre de Carácter?

- | | |
|---|---|
| ▣ <i>Honesto</i> | ▣ <i>Confiable</i> |
| ▣ <i>Con sentido del deber</i> | ▣ <i>Que no se embriaga con la buena suerte ni se deprime con la mala</i> |
| ▣ <i>Que dice la verdad</i> | ▣ <i>Con auto disciplina</i> |
| ▣ <i>Generoso</i> | ▣ <i>Dispuesto a aceptar responsabilidades</i> |
| ▣ <i>Considerado con los débiles</i> | ▣ <i>Modesto</i> |
| ▣ <i>Que tiene principios y lucha por ellos</i> | ▣ <i>Humilde</i> |
| ▣ <i>Leal</i> | ▣ <i>Reconoce sus errores</i> |
| ▣ <i>Dispuesto al sacrificio</i> | |

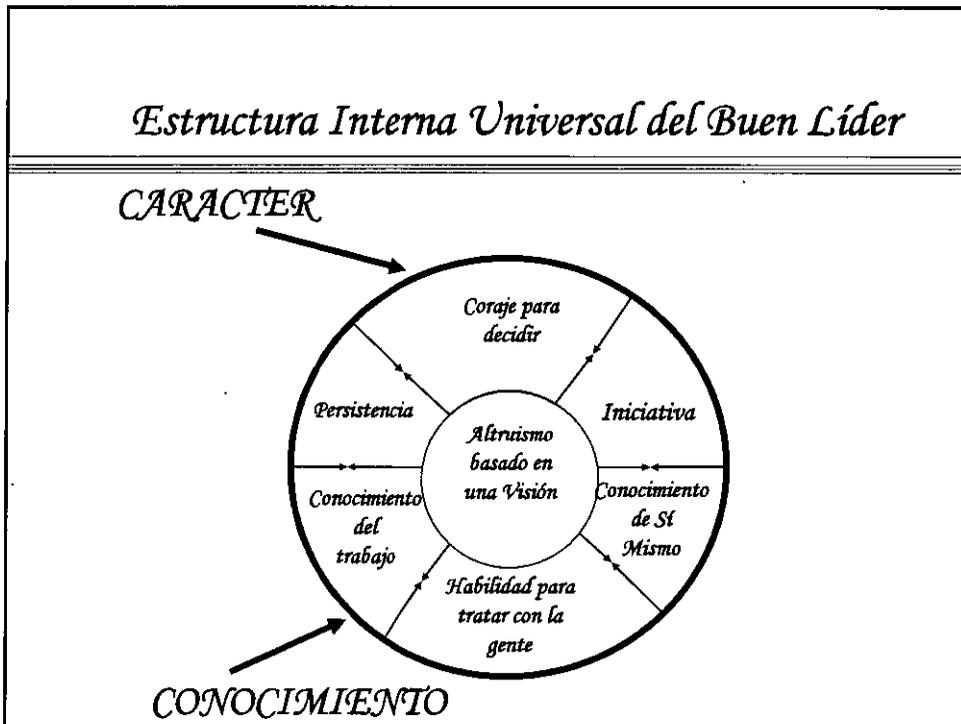
TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

¿Qué se entiende por un Hombre de Carácter?

- *Un hombre de carácter es aquel que practica los VALORES HUMANOS.*
- *Sus pensamientos, palabras y acciones están en armonía.*
- *Estos hombres generan confianza y logran el éxito*

*Balance de Carácter y Conocimiento*

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO



La importancia de la comunicación

Habilidad para expresarse:

Expresión verbal (30%)

Expresión Corporal (ojos, tono, postura, gestos, 70 %)

Habilidad para Escuchar

Oír lo que dicen

Comprender lo que dicen (atención)

Recordar lo que escuchó

Relación escuchar (50%), hablar (25 %), leer (15 %), escribir (10 %)

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Estilos de liderazgo

Autoritario ← - - - - - → *Democrático*

¿Cómo ser un mejor líder?

- *Reforzar el "Ser" (carácter) para el Buen Liderazgo*
- *Lectura y estudio sobre liderazgo*
- *Lectura y análisis sobre los actos y biografías de reconocidos líderes*
- *Desarrollar los Valores Humanos*
- *Usar una herramienta como el "Diario para el auto desarrollo del Liderazgo"*

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Orden	Actividad	Día 1	Día 2	Día 31
1	Tiempo dedicado al ejercicio físico			
2	Tiempo dedicado al estudio profesional			
3	Tiempo para a conocer los subordinados y superiores			
4	Subordinados asistí en desarrollo personal y profesional			
5	Cuántas veces puse el bien de la Organización o país sobre mi propio interés			
6	Nº de veces que tuve el coraje de corregir los errores o Indisciplinas de mis subordinados			
7	En cuántas oportunidades fijé un ejemplo personal para los subordinados			
8	Tiempo perdido en fantasías de fama y fortuna o alardeando sobre logros del pasado			
9	Cuántas veces fui avaro, celoso, envidioso, odioso, tracundo			
10	Nº de veces que abandoné en vez de persistir			

Motivación permanente para el propio desarrollo de nuestro liderazgo

- *Todos desean mejorar, pero sólo unos pocos persisten en sus esfuerzos*
- *La resistencia al cambio es intrínseca a la naturaleza del hombre*
- *Cambiar los hábitos de la forma de Pensar, Hablar y Hacer, para ponerlos en armonía.*
- *Abandonar conductas deshonestas, falta de perseverancia, egoísmo, etc que son serios impedimentos para el desarrollo del liderazgo*

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Para cambiar hábitos es importante

- *Entender por qué queremos cambiar nuestros hábitos y cuales nuevos queremos adquirir. Identificar nuestras fuerzas y debilidades en relación con la "Estructura Interna Universal del Buen Líder"*
- *Tener el DESEO de cambiar. Se origina en querer lograr una VISION o Ideal y en la felicidad en la vida por el propio desarrollo espiritual*
- *Saber qué hacer para cambiar los hábitos*

▪ *Cuando tengamos claro Qué, Por Qué y Cómo vamos a lograr ese cambio; es necesario implementar un plan de acción que nos lleve al objetivo*

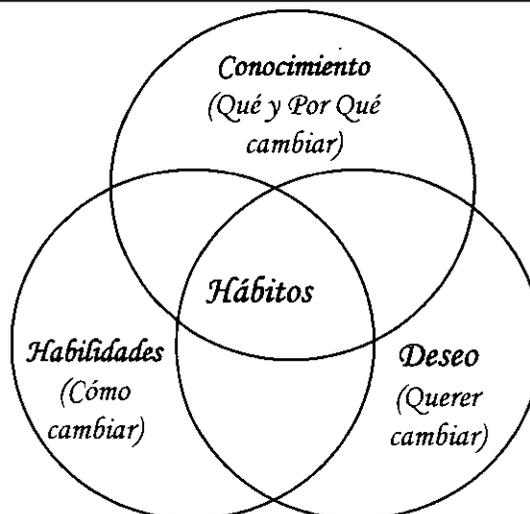
▪ *Los componentes esenciales para esta transformación son : Tiempo y el Poder de Persistencia balanceados en unas pocas actividades*

▪ *Así se mantiene la motivación personal para persistir en la transformación de uno mismo*

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Actividades sugeridas para cambiar hábitos

- ▣ *Invertir en la Salud del Cuerpo: gimnasia*
- ▣ *Invertir en la Salud de la Mente: lectura y meditación*
- ▣ *Invertir en Salud del Espíritu: meditación espiritual diaria*
- ▣ *Invertir en la Salud de la Sociedad: servicio (anónimo)*

Cambio de Hábitos

TALLER DE: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Gracias por su atención

Lic. Irma Guadarrama Romero

grirma72@yahoo.com.mx