



IDENTIFICACIÓN DE TÉCNICAS DE LIDERAZGO EN LA EMPRESA

CONTENIDOS

- Trabajo En equipo.
- Características de un buen Líder.
- Manejo de Personalidades del equipo.
- Comunicación Efectiva.
- Motivación y manejo de clima laboral.

Relator : Dr. Bruno Canobra Araya

Actividad 0

Objetivo: Presentación de participantes, preparar el ambiente de trabajo.

- Piensa y comparte la siguiente información:
 - Nombre
 - Apodo
 - ¿Qué profesión te hubiese gustado ser ?
 - ¿Qué profesión no te hubiese gustado ser ?
 - lo que se que ha llegado y lo que se ha ido con la pandemia.



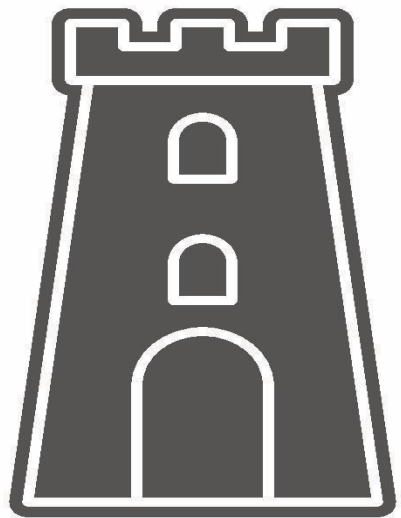
Duración estimada: 15 a 20 minutos.

Recursos:

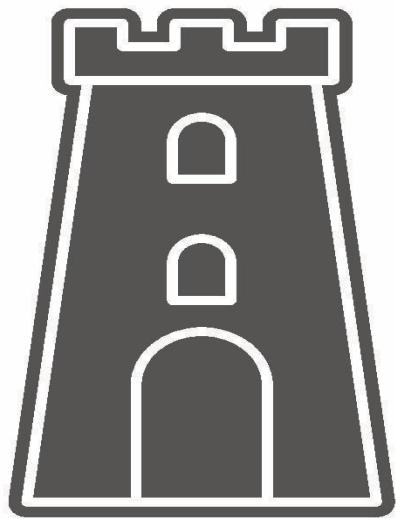
<https://app-sorteos.com/es/apps/la-ruleta-decide>

REFLEXIONEMOS

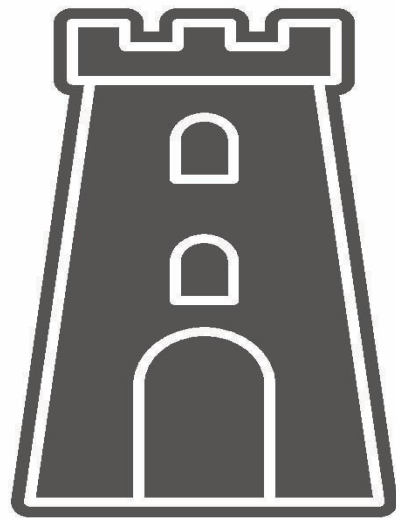
► LOS OCHO PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN DE CALIDAD



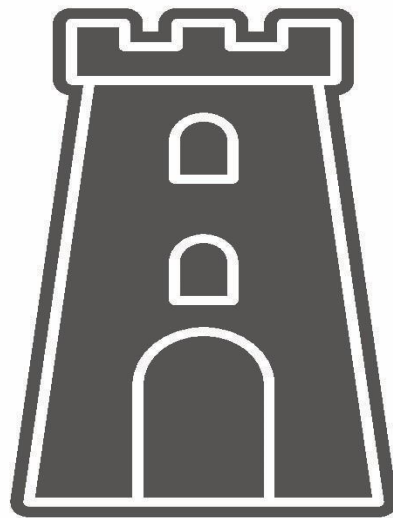
enfoque al cliente



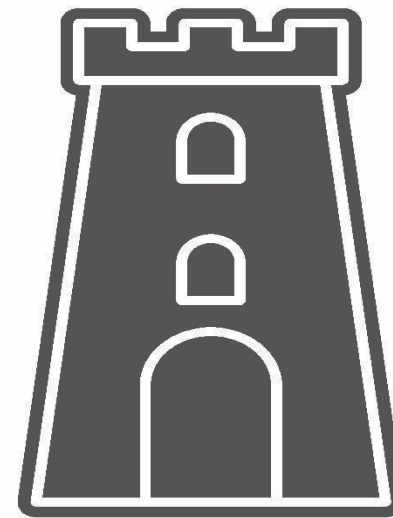
Liderazgo



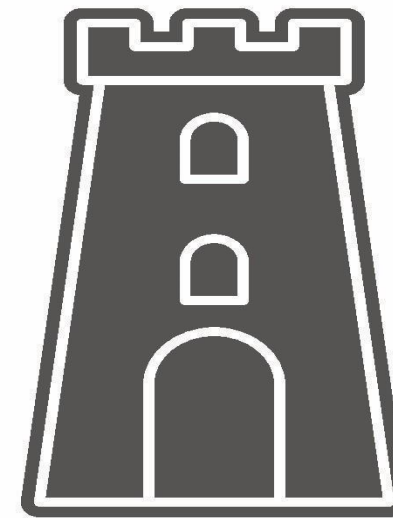
Participación
del personal



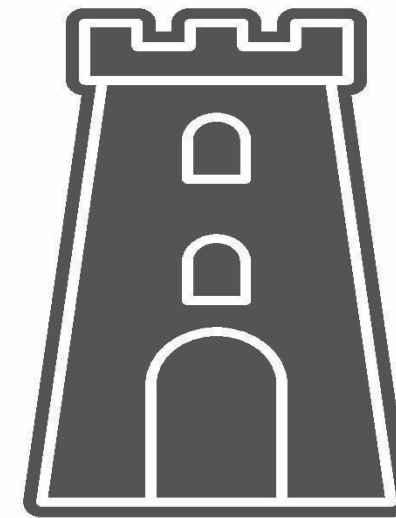
Enfoque de
procesos



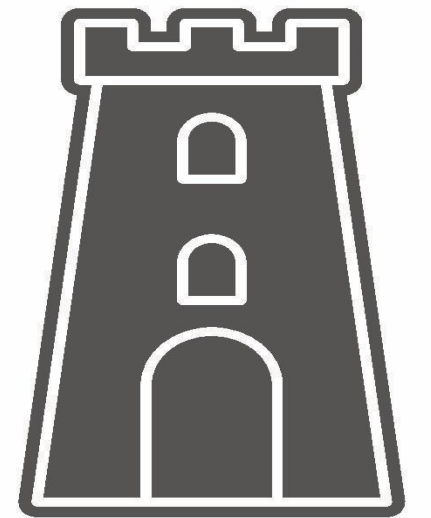
Enfoque de
sistemas



Mejora
continua



Decisiones basadas
en hechos



Relación con el
proveedor

Actividad 1 “aviones”

- Recurso: una hoja de papel
 - Tiempo: 15 minutos
- Instrucciones:
hacer un avión de papel para reflexionar el kaisen.



Habilidades blandas y productividad.

¿ Cómo impactan las habilidades blandas en la productividad?

- Logro de metas en el trabajo colaborativo.
- Acciones orientadas a resultados por una mejor comprensión de los objetivos y actividades(habilidades comunicativas).
- Eficiencia en la optimización del tiempo y priorización de tareas.
- Resolución de problemas que obstaculizan el desarrollo de las labores.
- Manejo del estrés en situaciones adversas.
- Menor ausentismo laboral(salud mental)

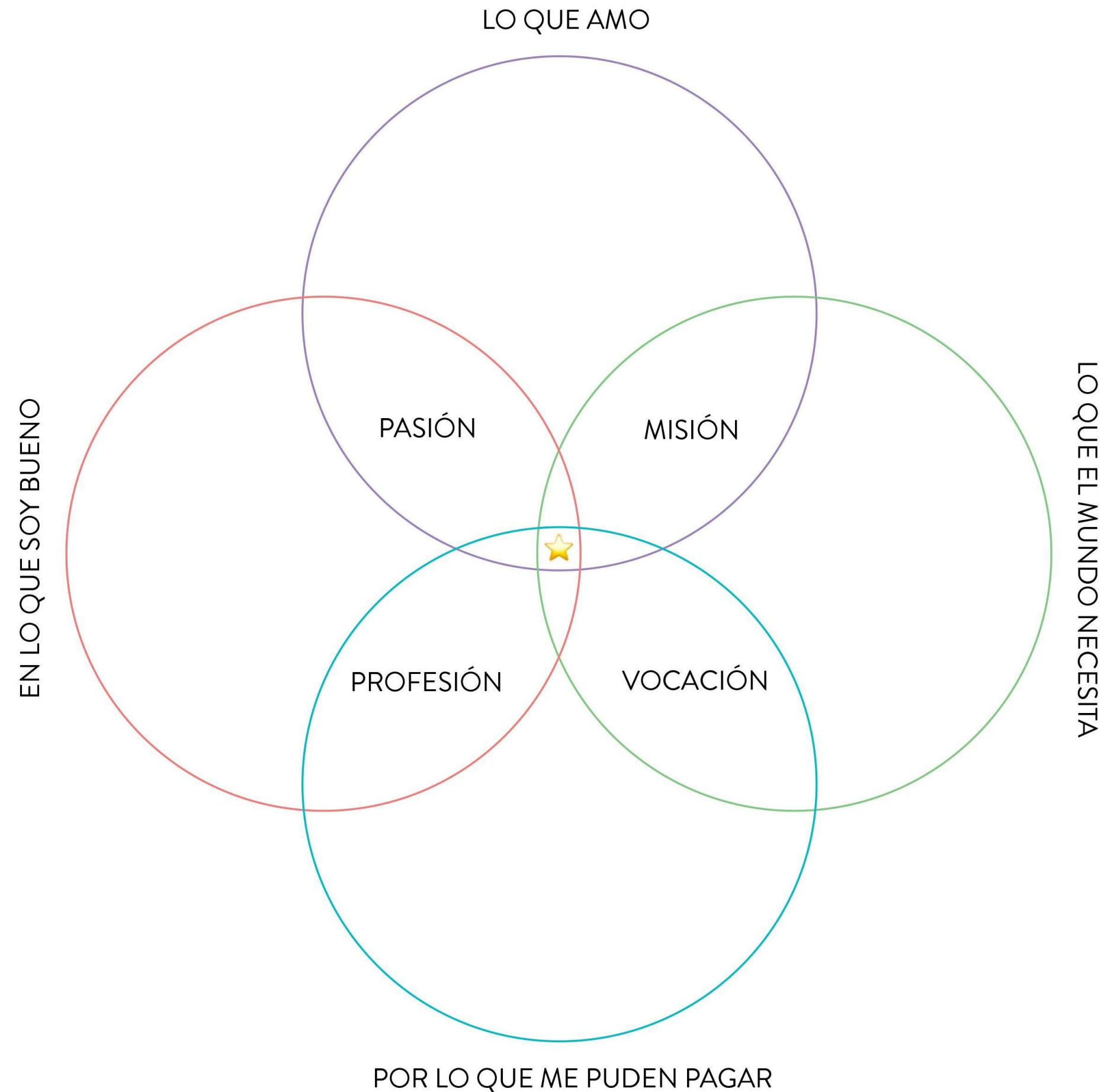
PROPÓSITO IKIGAI

UNA HERRAMIENTA PARA EL AUTOCONOCIMIENTO

“Ikigai” término japonés que se le atribuye un significado bastante especial: "tener una razón por la que vivir". Expertos señalan que no es un estilo de vida y que más bien es un concepto 'bastante práctico' donde “Gai” viene de la palabra “kai”, que significa caparazón.

Los autores Héctor García y Francesc Miralles desarrollan un ejercicio contemporáneo basado en el método (libro) para conocer y empoderar nuestros propósitos vitales.

Creadores del Método: Héctor García y Francesc Miralles



“Razón de ser” o “Pasión de nuestra vida” Herramienta práctica para encontrar y gestionar nuestros propósitos

¿Qué sucede cuando se une lo que amas con lo que se te da bien? Encuentras tu **pasión**.

¿Y cuando se une lo que se te da bien con lo que otros están dispuestos a pagar? Eliges una **profesión**.

En el momento en que se une lo que puedes hacer por el resto del mundo con algo que te pueden pagar es cuando consigues tu verdadera **vocación**.

En el lugar donde se une lo que de verdad te gusta y te hace feliz con aquello que el mundo necesita, es cuando encuentras una **misión en la vida**.

¿Qué entiendes por inteligencia emocional?

Es la capacidad y habilidad psicológica que implica :

Sentimiento, entendimiento, control y modificación de las emociones propias y ajenas.

Una persona emocionalmente inteligente es aquella capaz de gestionar satisfactoriamente las emociones para lograr resultados positivos en sus relaciones con los demás



Tipos de inteligencia interpersonal

Interpersonal:
Implica entender y comprender las emociones de los otros y tener la habilidad de reaccionar según el estado anímico del otro.

Intrapersonal:

- Implica entender y comprender las propias emociones, tenerlas en cuenta al momento de tomar decisiones y ser capaz de regular las emociones según cada situación.



Ventajas de la inteligencia emocional

Existen ciertas habilidades prácticas que se manifiestan con mayor intensidad en las personas emocionalmente inteligentes, tales como la **empatía**, la capacidad de **motivación** hacia uno mismo y los demás, **la autoconciencia**, **el liderazgo** entre otras.

Es un factor determinante en el funcionamiento de las organizaciones ya que si no sabemos manejarlas podemos condicionar nuestro trabajo en equipo, haciéndolo mas o menos eficiente y satisfactorios.

Estas habilidades tienen capacidad para convencer a los demás.

Empatía

Es la capacidad que tienen las personas de sentir en su propio cuerpo las sensaciones que el otro esta sintiendo.

No es estático en el tiempo ya que requiere la observación de algo que le ocurre a alguien y luego identificar los sentimientos en la situación ocurrida.

Es importante especialmente en las épocas donde la fragilidad emocional de las personas es bastante grande y los malos tratos son frecuentes, la empatía se vuelve una cualidad indispensable para los buenos lideres.

La vida en sociedad demanda la existencia de una fuerte empatía en las personas.

Motivación

2 Según estudios del Wall Street cuando un empleado esta motivado es un 12% mas productivo y un 31% mas eficiente. Es decir existe una relación directa entre motivación laboral y desempeño.

Uno de los beneficios mas importantes de una motivación laboral es el compromiso ya que cuando los empleados se sienten productivos se comprometen con la empresa.

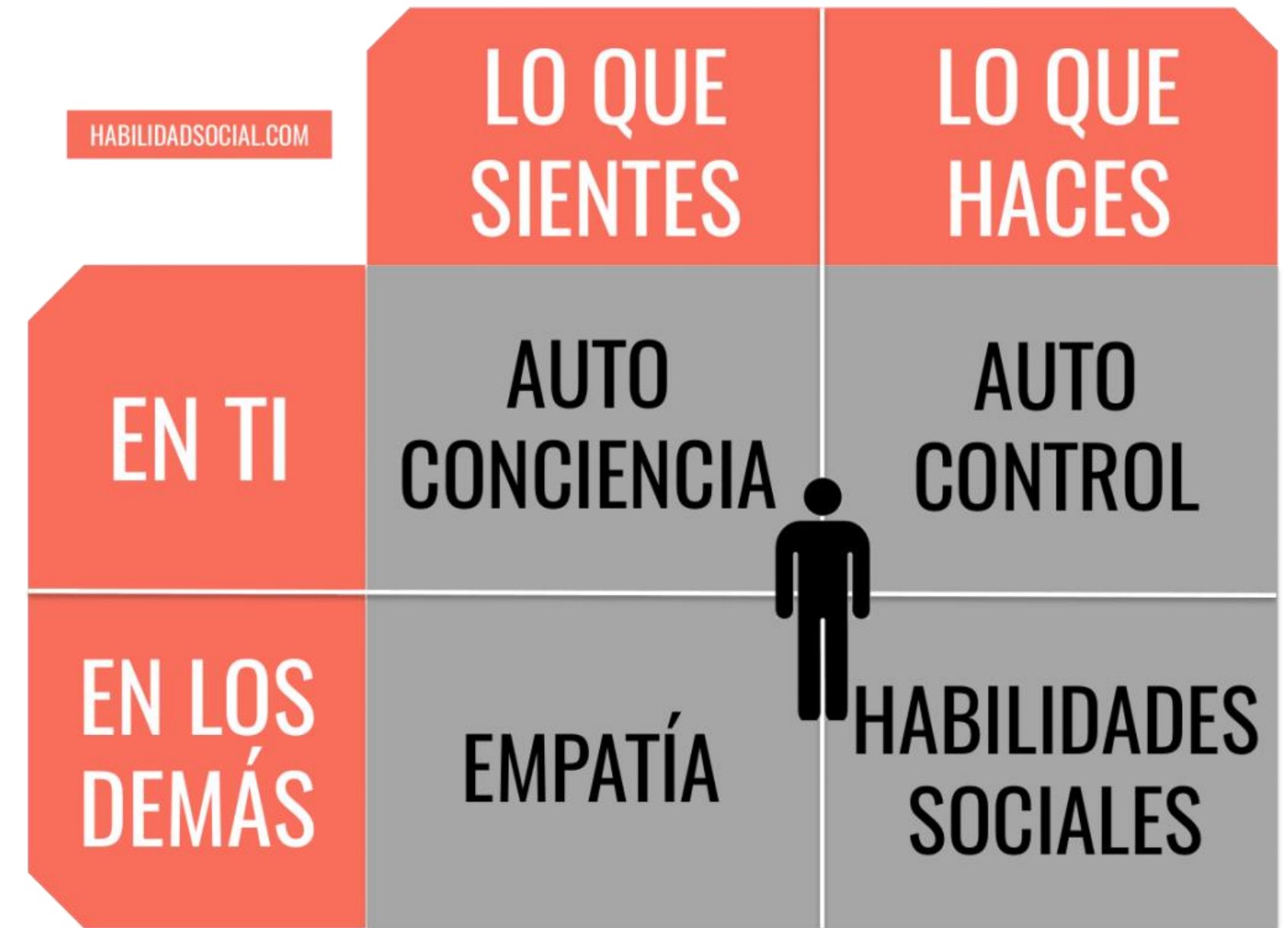
1 Si hablamos de motivación en el trabajo es un factor que deberá formar parte del día a día entre los empleados.

Personas motivadas son capaces de generar y mantener un ambiente agradable y proactivo.



Autoconocimiento

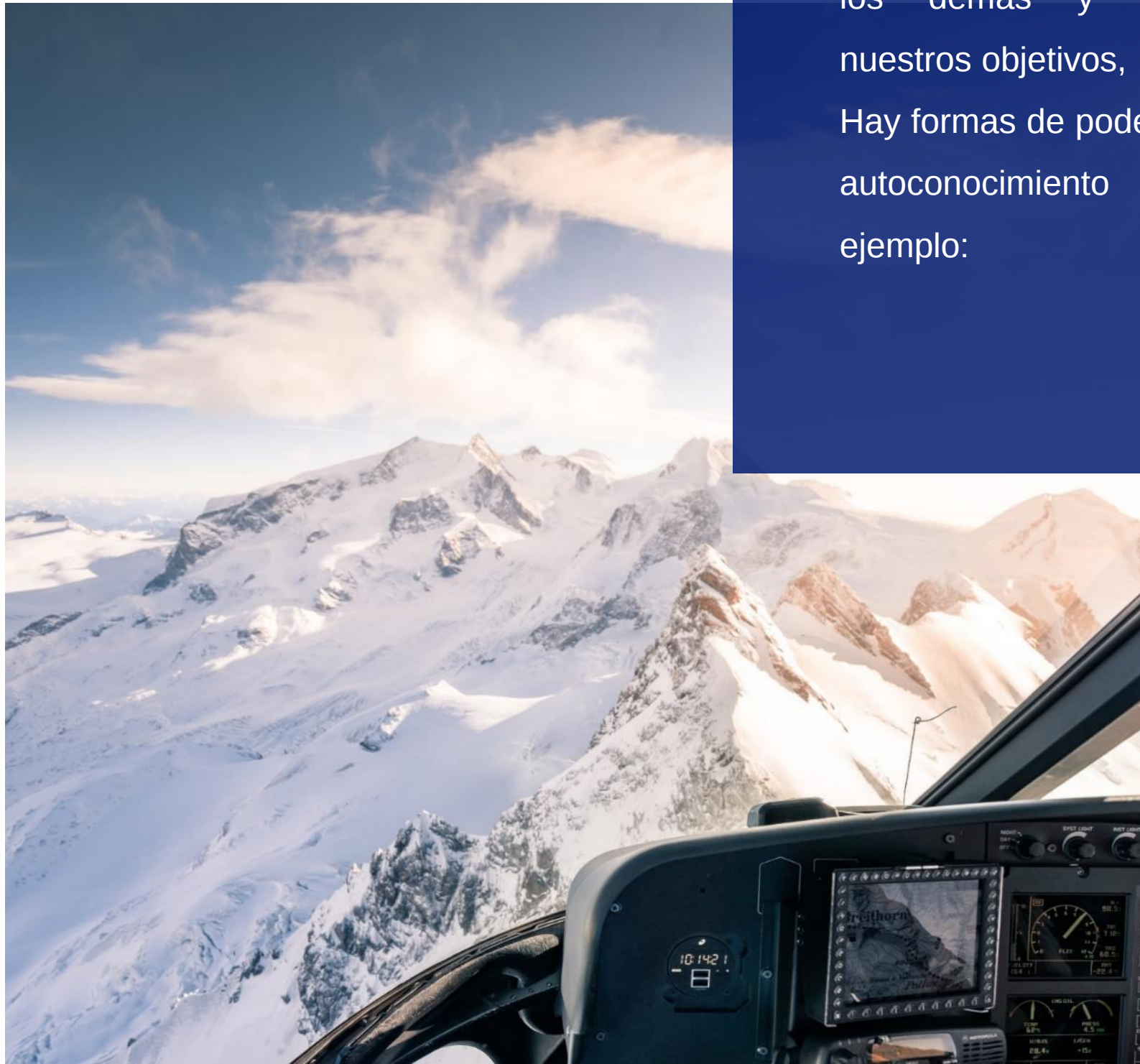
Es el conocimiento de uno mismo, este es empleado en numerosos textos de psicología, sobre todo en la psicología evolutiva. Es la capacidad de introspección y la habilidad de reconocerse como un individuo, diferenciándose de su medio y otros individuos.



Consejos para mejorar El autoconocimiento

El autoconocimiento es clave para el desarrollo personal y que nos permitirá poder regular emociones, relacionarnos con los demás y luchar por nuestros objetivos, Hay formas de poder mejorar el autoconocimiento como por ejemplo:

- Escribir un diario: nos ayuda a conocernos mejor ya que nos hace pensar lo que hemos hecho y como nos hemos sentido. Se recomienda escribir nuestras emociones del día unos 10 minutos antes de acostarnos para al día siguiente volver a leerlo
- Anota tus virtudes y defectos: te hará pensar sobre quien eres y te servirá para reflexionar a la hora de que te hagan esa pregunta en una entrevista de trabajo.
- Anota tus pasiones: es decir que actividades o trabajos te hacen sentir bien cuando los practicas. Esto ayuda a mejorar la motivación
- Haz la rueda de la vida: es una técnica de autoconocimiento que nos ayuda a reflexionar sobre diferentes aspectos que forman parte de nuestra vida.
- Pídele a alguien una descripción sobre ti: así podemos tener una imagen mas realista de lo que queremos proyectar,
- Practica mindfulness: consiste en mejorar la autoconciencia y capacidad atencional que nos permite a estar en el presente con una mentalidad tranquila.



Asertividad

El mensaje se tiene que transmitir con fuerza y convicción.

Se debe respetar a la otra persona pero al mismo tiempo se niega a hacer algo que no desea hacer o se considera injusto.

No se levanta la voz ni se muestra ira

Se debe resolver el conflicto teniendo en cuenta los deseos de ambas partes.

Para formular una retroalimentación constructiva debes:

Ser descriptivo

No usar calificaciones

No generalizar

No juzgar

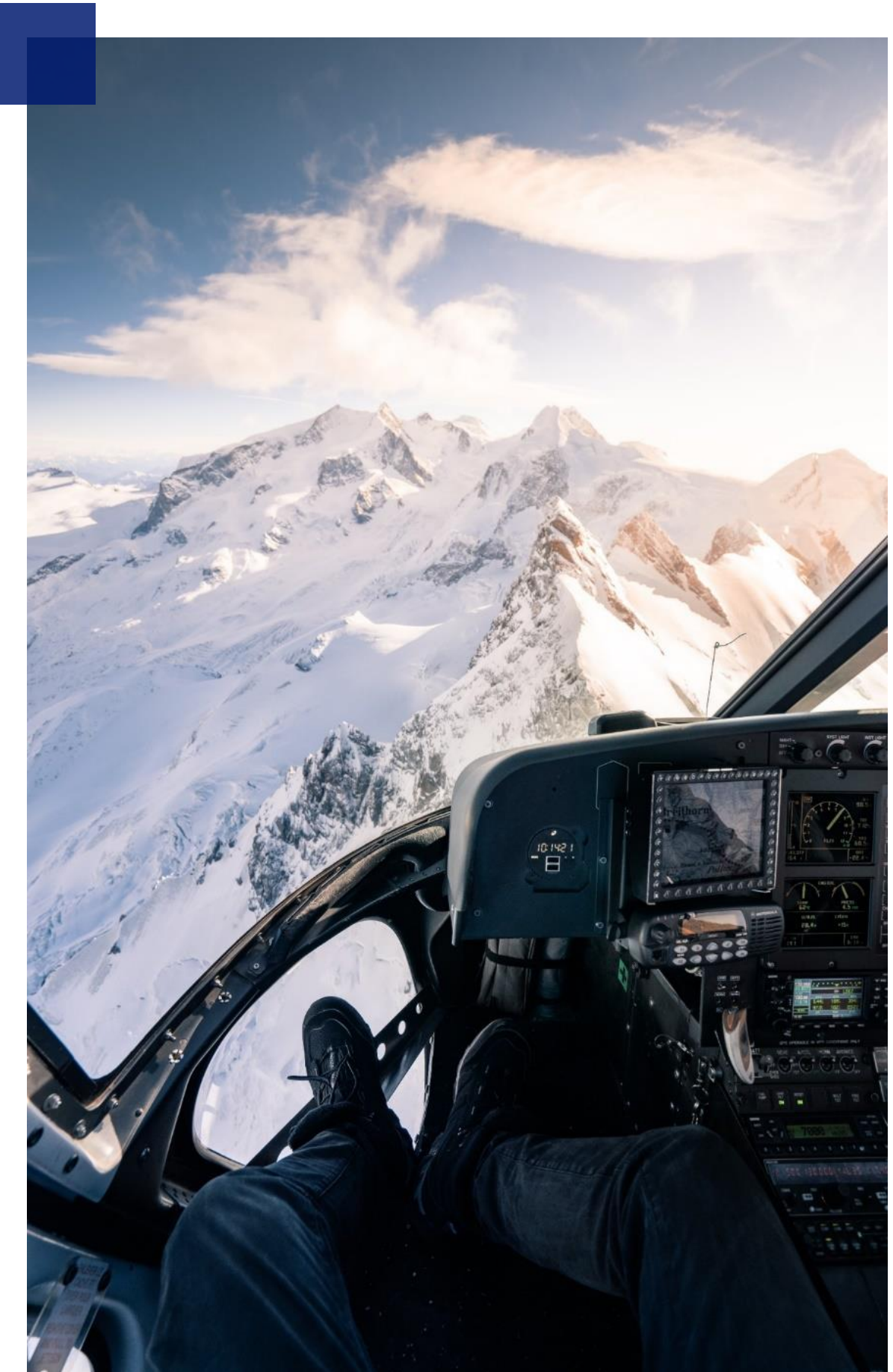
Hablar por ti mismo

Formular frases como afirmación

Cuidar el contexto.

Un resumen de la inteligencia emocional

<https://www.youtube.com/watch?v=Vu6xM229q9I&t=16s>



Trilling y Fadel (2009): Fullan (2019)

1. Pensamiento crítico y resolución de problemas
2. Creatividad e innovación
3. Colaboración, trabajo en equipo y liderazgo
4. Comprensión-Entendimiento intercultural
5. Comunicación y fluidez de medios
6. Computación y fluidez en ICT
7. Auto-confianza en la carrera y en el aprendizaje

6Cs

1. CREATIVIDAD
2. PENSAMIENTO CRITICO
3. COMUNICACIÓN
4. COLABORACIÓN
5. CIUDADANIA
6. CARÁCTER

1. Leer
2. Escribir
3. Aritmética.

3Rs x 7Cs = aprendizaje Profundo del siglo XXI]

3Rs x 7Cs = Twenty-First Century Learning

Reading
wRiting
aRithmetic

Critical Thinking and Problem-solving
Creativity and Innovation
Collaboration, Teamwork, and Leadership
Cross-cultural Understanding
Communication and Media Fluency
Computing and ICT Fluency
Career and Learning Self-reliance



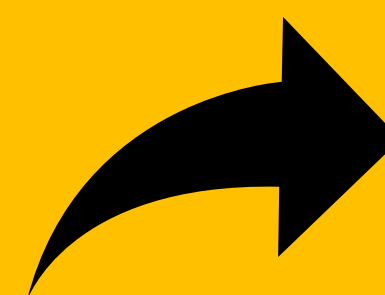
CREATIVIDAD



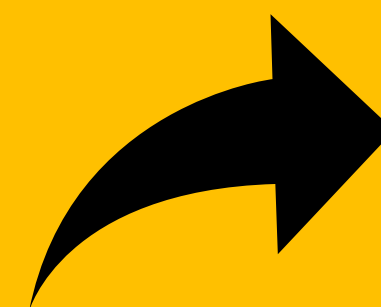
DISEÑO



BELLEZA

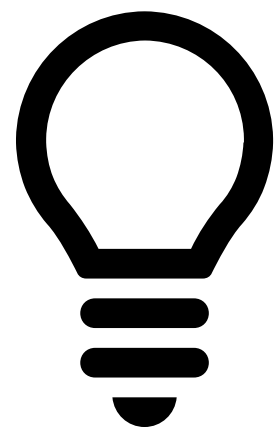


CAMBIO



CREATIVIDAD





CREATIVIDAD



COLABORACION



COMUNICACIÓN



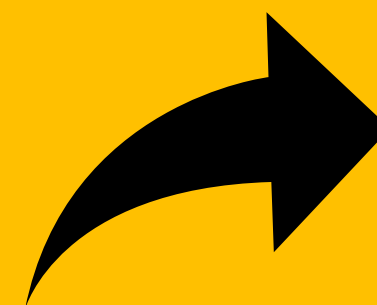
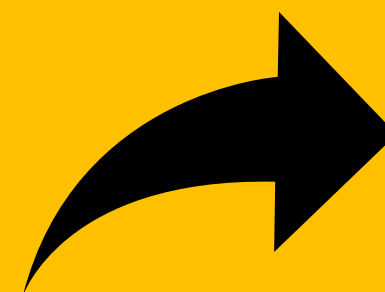
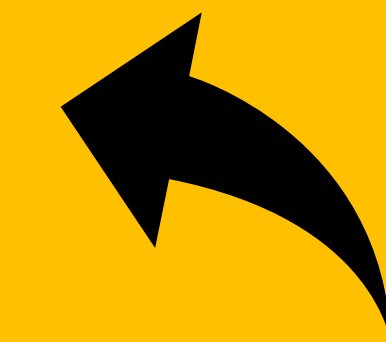
**PENSAMIENTO
CRÍTICO**



CONFIANZA



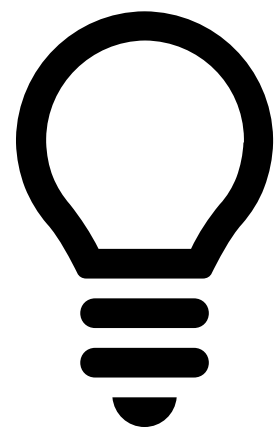
COMPROMISO



COOPERACIÓN



COMPLEMENTARIEDAD



CREATIVIDAD



COLABORACION



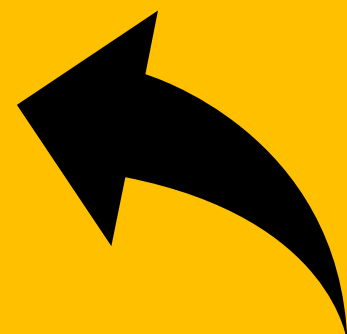
COMUNICACIÓN



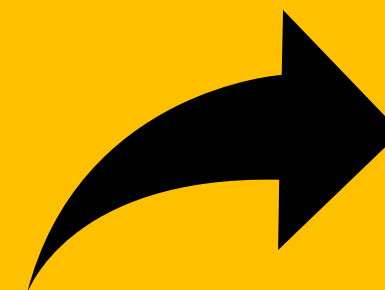
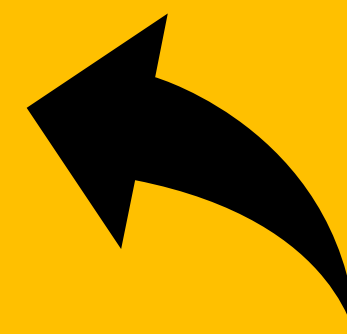
**PENSAMIENTO
CRÍTICO**



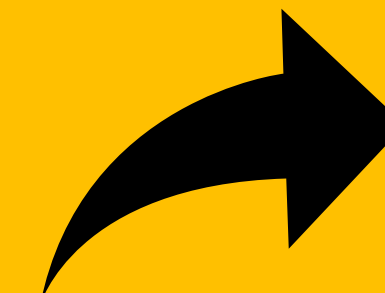
CONFIANZA



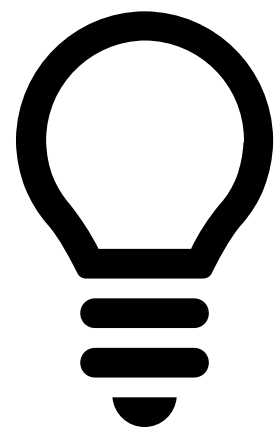
COMPROMISO



COOPERACIÓN



COMPLEMENTACION



CREATIVIDAD



COLABORACION



COMUNICACIÓN



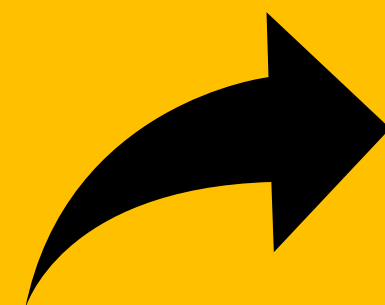
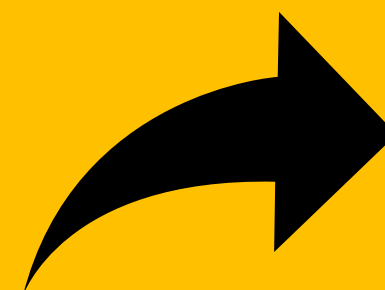
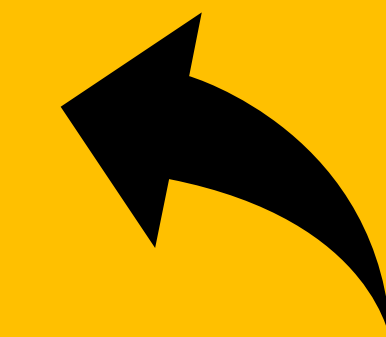
**PENSAMIENTO
CRÍTICO**



ANALIZAR



AUTONOMÍA



ARGUMENTACIÓN



FLEXIBILIDAD

¿Qué es un líder?

- Un líder es aquel que tiene la capacidad de influenciar y tener autoridad sobre un grupo, y que cuenta con una serie de capacidades y características específicas que le permiten ejercer la labor de liderazgo
- <https://www.youtube.com/watch?v=KalQDle9s8g>

¿Qué es el liderazgo?

Conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder.

Generalmente tienen la capacidad de influir, motivar, organizar y llevar a las personas a que se involucren en los procesos de la organización

Las personas con características emocionales positivas generan empatías en sus seguidores



Habilidades principales de un líder

Utiliza el poder de forma eficiente y responsable

Sabe redireccionar el poder

Comprende que las personas tienen diferentes motivaciones

Es capaz de mantener la estabilidad del grupo

Inspira a los demás miembros del grupo, siendo un ejemplo que los demás dan como referencia





Los líderes deben crear y mantener un ambiente interno en el cual cada persona se involucra totalmente en el logro de los objetivos de la organización

El liderazgo es una cadena que afecta a todos los miembros de la organización

Si la cadena se rompe y el liderazgo desaparece entonces comienzas a ser un jefe

El hombre en el río

- Se cuenta que hace muchos años unos hombres se establecieron cerca de un gran río. Los campesinos y ganadores armaban sus casas a la orilla del río y vivían en paz gran parte del año. Sin embargo, entre los meses de junio y septiembre, el río crecía e inundaba los campos y destruía sus casas. Los hombres lamentaban sus pérdidas y volvían poco a poco a recuperarse reconstruyendo sus casas.

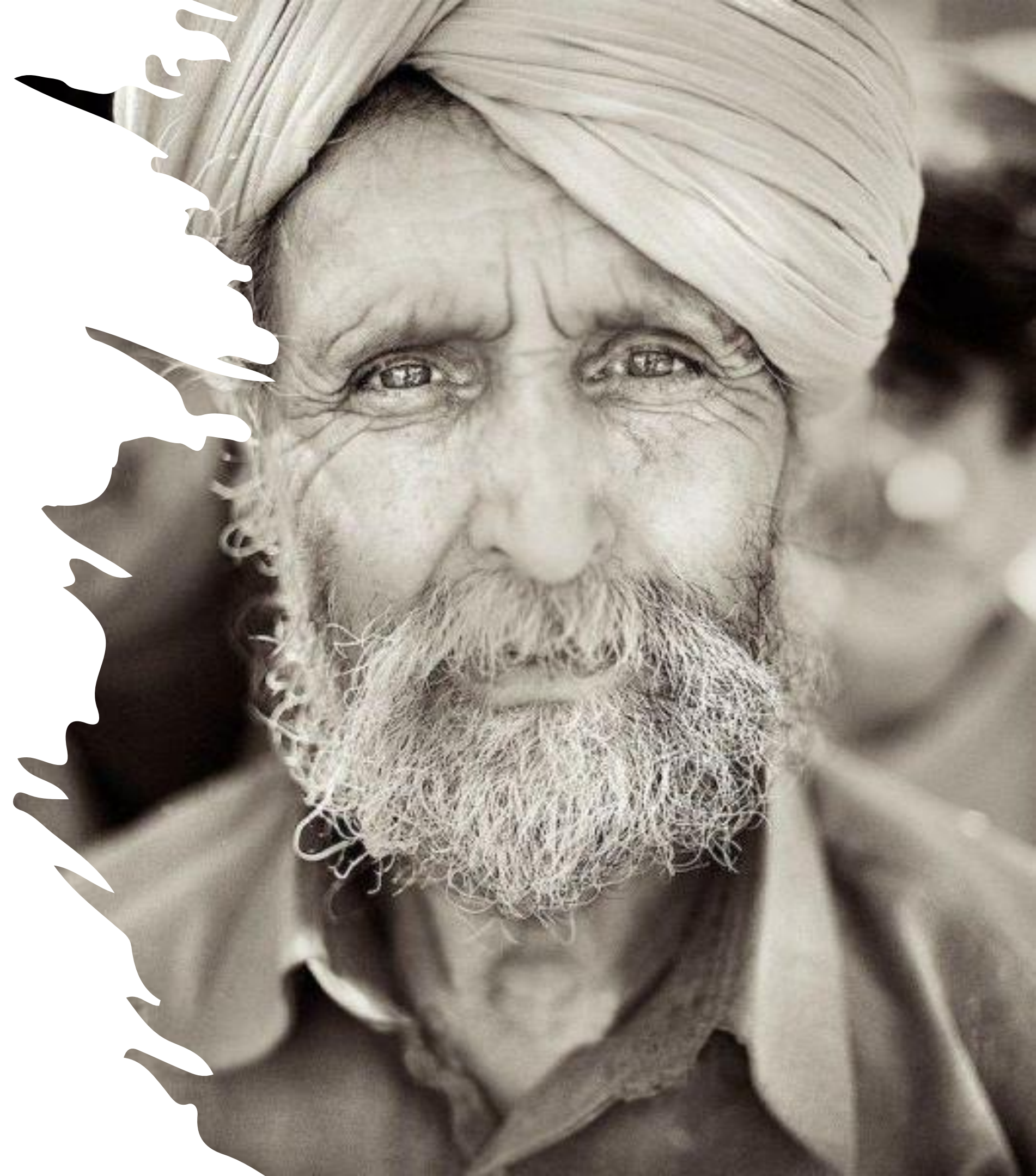


El hombre en el río

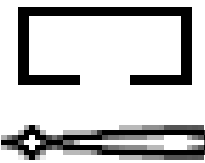
- Sin embargo, hubo un hombre distinto a los demás. Uno que no solo reconstruyó su casa más alejada del río, sino que además tuvo la sabiduría de mirar el río, estudiarlo y entenderlo. Ese hombre se dio cuenta cuando el río crecía y hasta donde podía crecer. Ese hombre les enseñó a los demás en donde edificar sus casas para evitar que el río no se las llevase, pero también les enseñó como crear canales para aprovechar las crecidas y regar con mayor facilidad los campos.

El hombre en el río

- Ese hombre tenía un don especial, miraba lo mismo que los demás, pero veía dos cosas distintas. Era un hombre especial que no solo se preocupaba de si mismo, si no que guiaba a todos a un bienestar permanente. Era un hombre especial que sabia comunicar muy bien lo que era mejor para todos y que proyectaba en los demás su sabiduría. Era un buen hombre. Por ello todos los aldeanos agradecidos de su sabiduría le dieron la casa más grande la colina y decidieron seguir sus órdenes.



El hombre en el río

- Los otros hombres le llamaron de diversas formas : Nesu (rey) Neb (señora) o Hemef (majestad). Sin embargo fueron los hebreos los que usaron su nombre mas popular, le llamaron “Faraón” o “el de la casa grande”. En efecto el vocablo Faraón deriva de la palabra egipcia Per-aa  que significa “casa grande”



Actividad en el Foro ¿Qué enseñanza nos deja la parábola?



A través de la siguiente parábola es posible reconocer alguna característica del liderazgo.



En el foro debes responder las siguientes preguntas: ¿Qué enseñanza te deja la parábola? ¿reconoces alguna característica de un líder?



Dirígete a la plataforma y contesta



Tiempo para realizar la actividad: 10 minutos.

Características de un líder

- Toma decisiones.
- Es accesible.
- Inspira confianza.
- Maneja bien la comunicación.
- Reconoce el trabajo bien hecho.
- Es cordial amable y optimista.
- Interactúa con los demás.
- Motiva a los empleados.



Mandela fue uno de los líderes
más influyentes del mundo.



Más allá de la noche que me cubre
negra como el abismo insondable,
doy gracias a los dioses que pudieran existir
por mi alma invicta.
En las azarosas garras de las circunstancias
nunca me he lamentado ni he pestañado.
Sometido a los golpes del destino
mi cabeza está ensangrentada, pero erguida.
Más allá de este lugar de cólera y lágrimas
donde yace el Horror de la Sombra,
la amenaza de los años
me encuentra, y me encontrará, sin miedo.
No importa cuán estrecho sea el portal,
cuán cargada de castigos la sentencia,
soy el amo de mi destino:
soy el capitán de mi alma.

“Mientras algunos tratan una vez y lo logran,
otros tendrán que tratar cien veces antes de lograrlo.
Mientras algunos tratan diez veces y tienen éxito,
él encontrará el éxito aunque tenga que hacerlo mil veces.

De esta forma, aún cuando haya nacido con poco talento,
encontrará el entendimiento.
Y aún cuando haya nacido débil, se volverá fuerte.
El éxito proviene del aprendizaje acumulativo y la práctica.”

Confucio

<https://www.youtube.com/watch?v=ACMK9Snda8Y>

RETRATO DE UN PERSEVERANTE.

La historia dice que este hombre fracasó en los negocios y cayó en bancarrota en 1831.

Fue derrotado para la Legislatura de 1832.

Su prometida murió en 1835.

Sufrió un colapso nervioso en 1836.

Fue vencido en las elecciones de 1836 y en las parlamentarias de 1843, 1846, 1848 y 1855.

No tuvo éxito en su aspiración a la Vicepresidencia en 1856, y en 1858 fue derrotado en las elecciones para el Senado.

***La lección es muy sencilla:
sólo se fracasa cuando se deja de intentar***

Este hombre obstinado fue Abraham Lincoln, elegido presidente de Estados Unidos en 1860







Estilo de liderazgo coercitivo

Da muchas instrucciones sin escuchar a sus colaboradores

Espera obediencia inmediata

Controla estrechamente a través de la supervisión

Utiliza feedback negativo para enfatizar lo que se esta haciendo mal, ridiculiza y avergüenza a los empleados.

Es efectivo en situaciones de crisis solo como ultimo recurso para controlar equipos de trabajo problemáticos.

Estilo de liderazgo orientativo



Asume la responsabilidad de crear y desarrollar una visión clara para seguir



Solicita la opinión de los colaboradores sobre la visión o la mejor manera de llegar a un acuerdo sin abandonar su autoridad



Persuade a sus colaboradores explicándoles que hay detrás de su visión



Establece estándares y orienta el desarrollo en relación a la visión a largo plazo



Utiliza feedback positivo y negativo de manera equilibrada para motivar

Estilo de liderazgo afiliativo



El líder se marca como prioridad para promover un ambiente agradable entre sus colaboradores.

Pone menos énfasis en la dirección de las tareas, objetivo y normas, que en mantener reuniones para conocer las necesidades de los colaboradores

Presta atención a las personas que lo hacen sentir bien y seguro

Da feedback positivo y evita confrontaciones relacionadas con el desempeño.

Liderazgo participativo

Ventajas	Desventajas
• Los miembros se sentirán motivados • Mientras mayor es la participación mayor es el compromiso • Iniciativa e innovación • Se promueve la capacitación de los demás miembros • Se respeta a los demás miembros incluso en las decisiones	• Las reuniones se hacen interminables • A veces se evita la toma de decisiones • Tanta discusión sobre un tema hace perder el interés de los demás integrantes • Un resultado visible es la fijación de reuniones • Se puede empeorar o crear conflictos internos



Estilo imitativo

Dirige dando el ejemplo

Marca estándares altos y espera que los otros conozcan los principios y causas que están detrás de la estrategia a seguir.

Duda cuando tiene que delegar tareas si no esta seguro de que la persona lo puede hacer bien

No le gusta el rendimiento

Soluciona las situaciones urgentes cuando los empleados solicitan ayuda con lo que no contribuye a su desarrollo.

Liderazgo capacitador

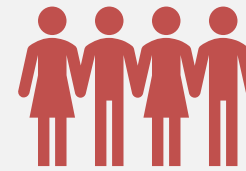
Ayuda a sus colaboradores a identificar puntos fuertes y débiles

Anima a sus colaboradores a establecer objetivos a largo plazo

Proporciona orientaciones y feedback para facilitar el desarrollo de sus colaboradores

Se preocupa por el desarrollo a largo plazo de sus trabajadores.

Liderazgo situacional



Este tipo de liderazgo da paso a que la personas utilicen ciertas formas de liderazgo dependiendo la situación en la que se encuentren y se acomodan para satisfacer las demandas



El modelo tiene en cuenta las capacidades de los colaboradores en sus áreas de trabajo y su compromiso en las tareas



El objetivo no es solo actuar con éxito, si no también ser mas eficaces

Todos los
managers son
lideres

Hay lideres
innatos

Los lideres
siempre tienen
respuestas

Necesitas un
titulo para
liderar

Los lideres
están
enfocados

El liderazgo se
trata de
ambición

Todos pueden
liderar



Reflexionemos

- <https://www.youtube.com/watch?v=GMT5FLB1-NE>

Comunicación No Verbal

Características:

- El **mensaje se transmite a través de gestos, expresiones y movimientos corporales.**
- Acompaña a la comunicación verbal, la complementa y/o contradice.
- **Voluntaria o involuntariamente**
- El significado varia de cultura a cultura.
- Puede utilizar más de un canal al mismo tiempo



Elementos involucrados en la comunicación verbal



<https://speakerslab.es/las-enseanzas-de-el-discurso-del-rey/>

Barreras en la comunicación

Filtrado

Manipulación deliberada de la información, basado en las necesidades, experiencias, antecedentes y otras características personales.

Sobre carga de información

Los individuos tienen una capacidad finita para procesar información.

Lenguaje

Las palabras tienen significados distintos para diversas personas.

Ansiedad por comunicación

Miedo a hacer el ridículo frente a los demás.

Barreras en la comunicación

Físicos	Biológicos	Sociales	Psicológicos – emocionales
Ruido, calor o frío, distancia entre las personas, no mirar cara a cara, necesidades del momento	Defectos en el habla o audición y estados de salud críticos.	Idioma, estatus, posición, valores, actitudes, prejuicios, percepciones, expectativas, no escuchar	Preocupación, coraje, estar a la defensiva, tono de voz, distracciones, falta de enfoque.

Comunicación efectiva

- Es la forma en que los seres humanos se comunican de manera clara concisa y entendible para que quien reciba el mensaje no tenga confusiones, dudas o interpretaciones equivocadas.
- Consiste en tener la habilidad suficiente para transmitir un mensaje.
- Tener la capacidad de mostrar y exteriorizar nuestras ideas y sugerencias.
- El mensaje que se entrega debe ser en el momento oportuno, además ser interesante y motivador para quien lo recibe.

Ventajas y desventajas de la comunicación efectiva

Ventajas	Desventajas
• Nos provee de dirección para dar ordenes claras y la visión de la empresa. • Se pueden definir los objetivos de manera clara y entregar herramientas para lograr esos objetivos. • Proporcionan claridad para evitar posibles confusiones. • Logra persuadir de manera positiva a los trabajadores de una organización .	• Para algunas personas tener que interrelacionarse con otras personas representa un conflicto. • La responsabilidad personal puede verse afectada. • Pueden haber problemas de comunicación.

5 C del trabajo en equipo.

El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros.

Comunicación

Coordinación.

El grupo de profesionales debe actuar de forma organizada para sacar el proyecto adelante.

Cada persona confía en el buen hacer de sus compañeros. Se debe anteponer el éxito del equipo por sobre el personal. Cada miembro trata de aportar lo mejor de si mismo.

Confianza

Complementariedad

Cada miembro domina una parte determinada del proyecto.

Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de si mismo para sacar el trabajo adelante.

Compromiso

Ejemplos de las 5 C

<https://www.youtube.com/watch?v=6KiAHp8Te-A>

<https://www.youtube.com/watch?v=y1M8daDsTMY&feature=youtu.be>



Comunicar con eficacia es transmitir una energía que representa seguridad en sí mismo, valores, confianza y libertad.



“Para comunicar con eficacia hay que comprender que todos somos diferentes en cuanto a nuestro modo de percibir el mundo, y utilizar esa comprensión como guía en nuestra comunicación con los demás” *Anthony Robbins*

Principios de la comunicación efectiva:

Escucha habitual

- Atención difusa y errática.
- Actitud mecánica.
- Interrupción del interlocutor.
- Se registra solo el mensaje verbal.
- Actitud corporal difusa.

Escucha Activa

- Atención dirigida.
- Actitud intencional y consciente.
- No se interrumpe.
- Se registran los mensajes verbales y corporales.
- Actitud corporal receptiva.

Actividad Formativa N°1

Test estilos comunicacionales



Tiempo de desarrollo
20 minutos



Plazo límite para entrega



Ponderación de la nota final



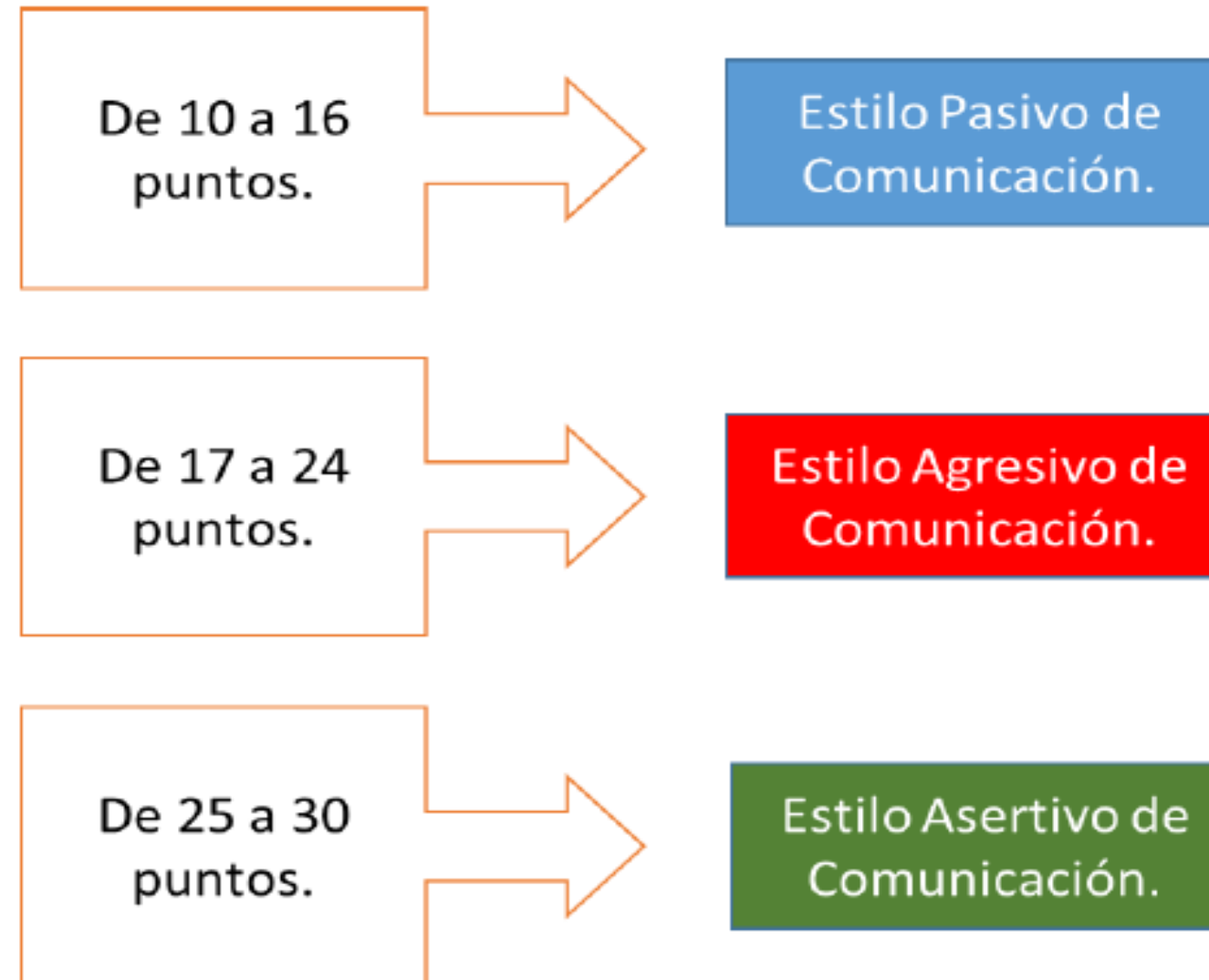
EMPLEO DE TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN EFECTIVAS:

Estilos comunicacionales: agresivo, pasivo, asertivo.

Y yo.... ¿Qué tan asertivo soy?

¿Qué tan asertivo soy?

- 1.A(3), B(2), C(1).
- 2.A(1), B(3), C(2).
- 3.A(1), B(2), C(3).
- 4.A(1), B(2), C(3).
- 5.A(2), B(1), C(3).
- 6.A(3), B(1), C(2).
- 7.A(3), B(2), C(1).
- 8.A(3), B(1), C(2).
- 9.A(2), B(1), C(3).
- 10.A(2), B(3), C(1).



Estilos comunicacionales: agresivo, pasivo, asertivo.

- No sabe expresar sus sentimientos y no defiende sus derechos.
- Se relaciona comúnmente con inseguridad y sensación de no ser aceptado.
- Fáciles de manipular.

- Consecuencias de este estilo

- Dolor y frustración.
 - Sus derechos son pasados a llevar frecuentemente.
- No expresan lo que sienten y no son un aporte a la organización aunque tengan buenas ideas.

Estilos comunicacionales: agresivo, pasivo, asertivo.

ESTILO AGRESIVO

- Tono de voz alto
- Contacto visual para intimidar
- Puede llegar a la agresión verbal o física
- Impulsividad
- Irritabilidad y hostilidad
- Demandante
- “Yo primero y Yo Segundo” (YOYO)



- Consecuencias de este estilo
- Las personas bajo su mando sufren mucho
- No llegan a acuerdos imponen su “verdad”
- Intolerancia a la frustración y ambigüedad
- Muy peligrosos para las organizaciones

Asertividad:

- El mensaje que se tiene que transmitir debe ser con fuerza y convicción
- Se debe respetar a la otra persona pero al mismo tiempo se niega a hacer algo que no deseas hacer o consideras injusto.
- No se levanta la voz, no muestra ira , se trata de resolver el conflicto teniendo en cuenta los deseos de ambas partes
- Se busca compromiso y soluciones en vez de pretender salirse con la suya.
- Significa que nos respetamos a nosotros mismos y respetas los derechos de los demás

Pilares fundamentales de la comunicación efectiva

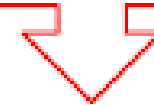


<https://www.youtube.com/watch?v=YBWIMFjzy5o&t=3s>

¿Qué hemos visto?

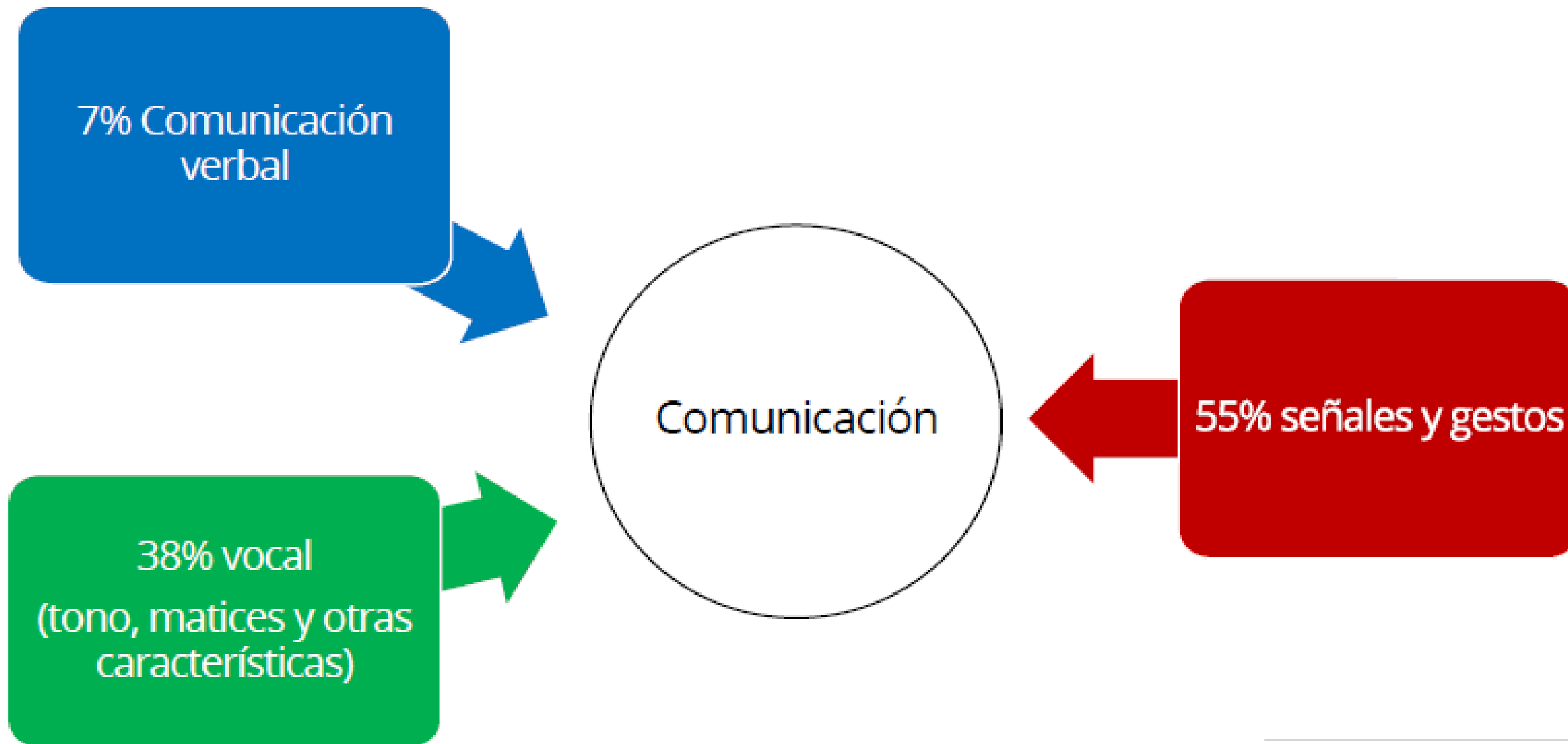
Resumen de la unidad

El mensaje a transmitir debe ser:



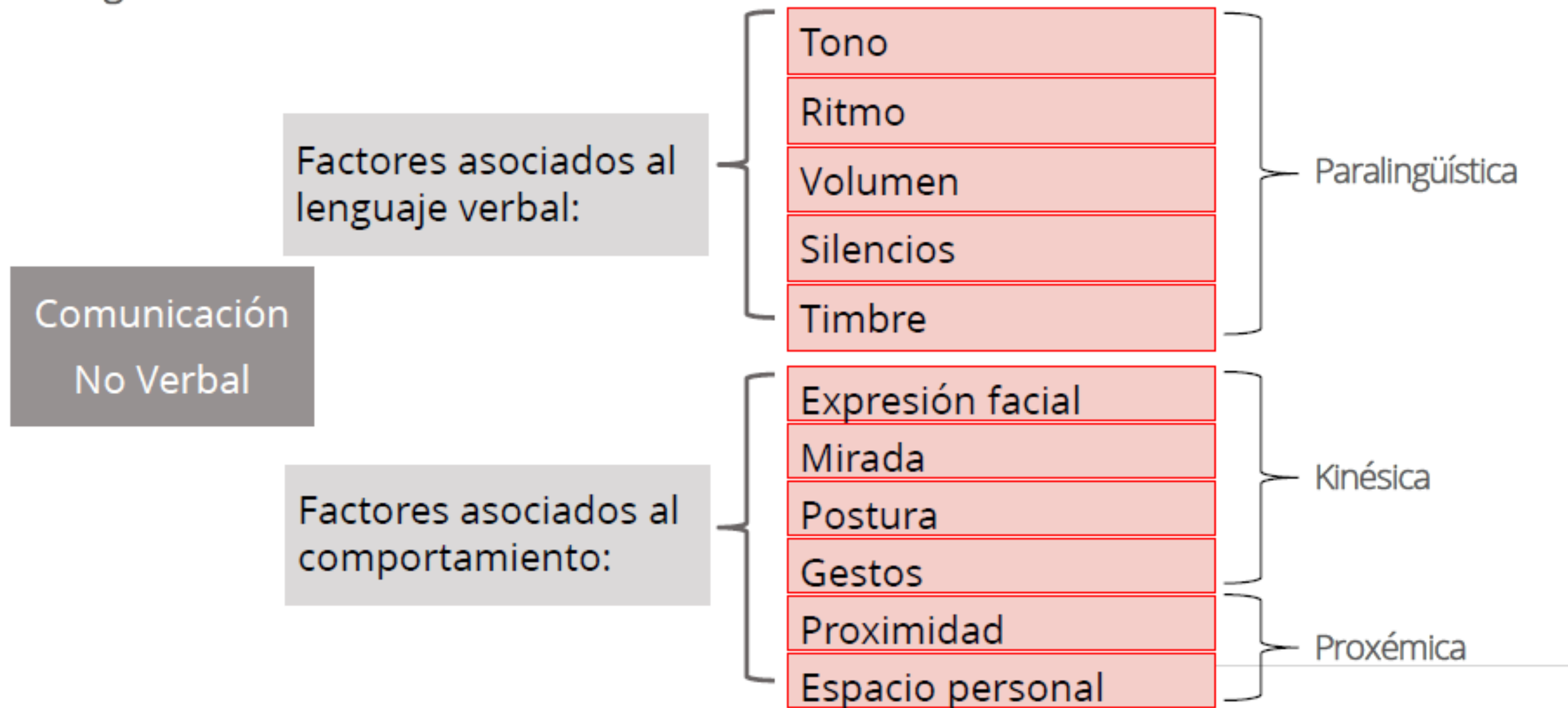
Claro	Con un vocabulario asequible.
Preciso	Relativo a los objetivos concretos.
Continuo	Sin interrupciones, sin mezclar con otros mensajes.
Oportuno	Relacionado con lo que se está tratando.
Interesante	En concordancia con las expectativas del grupo.
Objetivo	Sin interferencias con las situaciones personales con el formador.
Periódico	Repetido hasta que se perciba captado por el alumno.
Imparcial	Exento de prejuicios, tendencias ideológicas.

Resumen de la unidad



Resumen de la unidad

Aspectos genéricos de la comunicación no verbal.



Actividad N° 3

Barreras de la comunicación



Tiempo de desarrollo
15 minutos



Plazo límite para participar



Ponderación de la nota final

Presentación y Objetivo

El objetivo de esta actividad consiste en identificar las barreras que puedan existir en el video y como influyen en el proceso de comunicación.

Instrucciones

1. Después de ver el video llamado “el valor de las palabras” deberás contestar las siguientes preguntas ¿Qué tipo de falla en la comunicación reconoces? ¿Por qué crees que se produce esa falla?

<https://www.youtube.com/watch?v=TDzuqZh5tu0&t=29s>



dirigir,
decidir,
desarrollar,
delegar,

Liderazgo ACCION

orientación al logro,
cambio,
innovación

motivar,

ser yo

involucrarse,
sinergia,
empatia,,

**Liderazgo
TRANSFORMACIONAL**

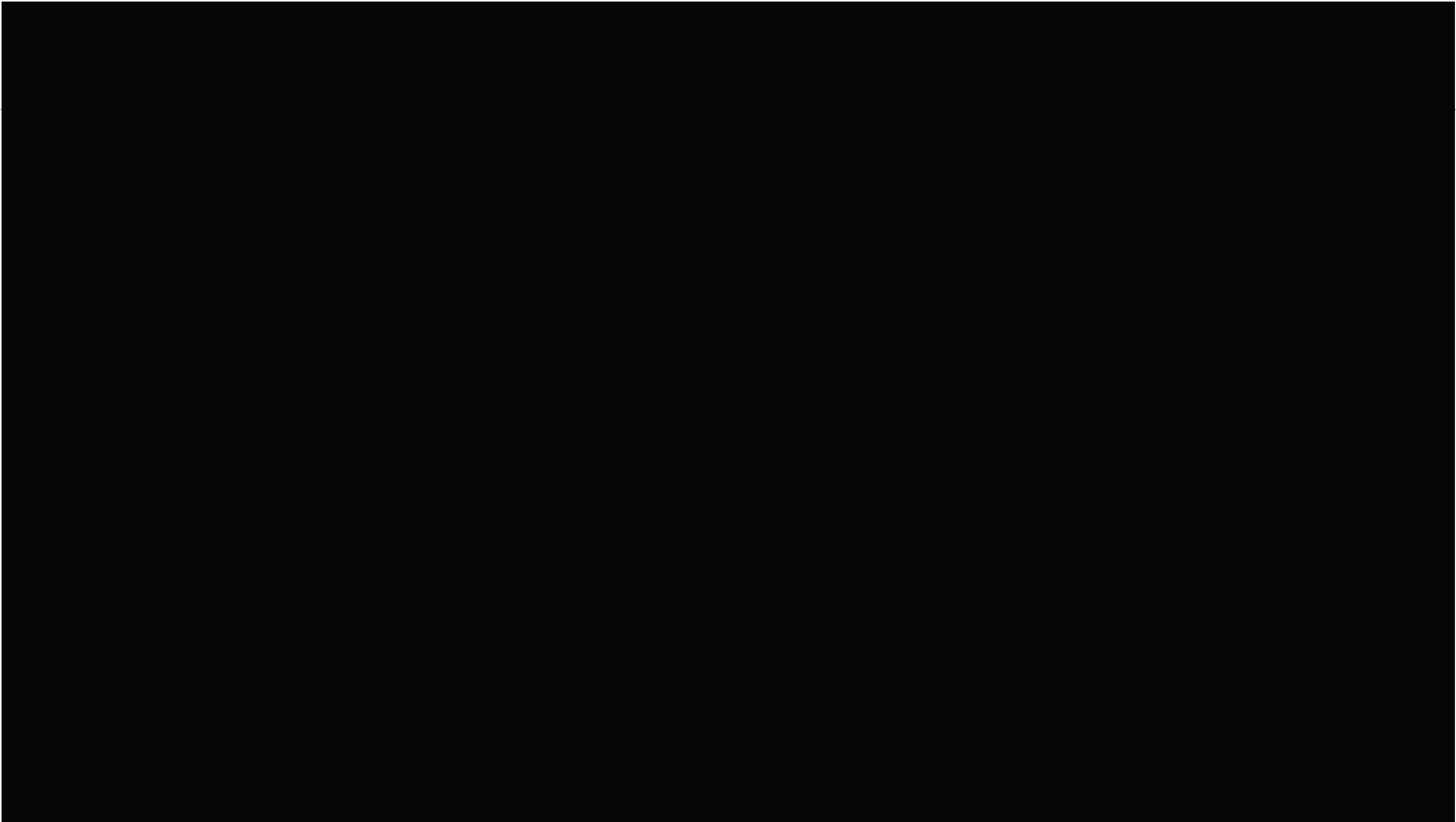
Liderazgo TRANSPARENTE

SÍNTESIS



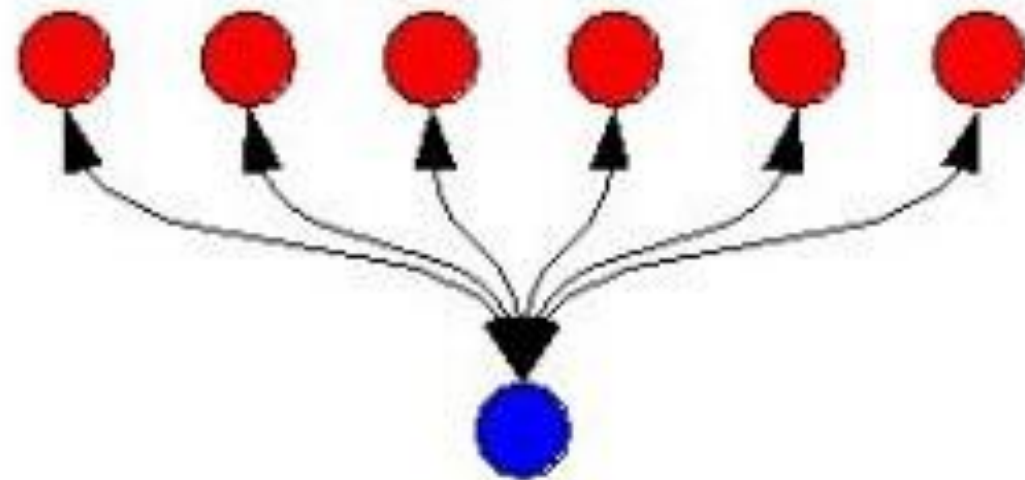
EVALUACIÓN DE LIDERAZGO

LOGRO DE RESULTADOS		EE	LOGRO DE RESULTADOS SUPERA EL PRESUPUESTO / SU CALIFICACIÓN EN ASPECTOS DE LIDERAZGO ES BAJA	LOGRO DE RESULTADOS SUPERA EL PRESUPUESTO / SU CALIFICACIÓN EN ASPECTOS DE LIDERAZGO ES SATISFACTORIA	LOGRO DE RESULTADOS SUPERA EL PRESUPUESTO / SU CALIFICACIÓN EN ASPECTOS DE LIDERAZGO ES SOBRESALIENTE
		AE	LOGRA ALCANZAR EL PRESUPUESTO / SU CALIFICACIÓN EN ASPECTOS DE LIDERAZGO ES BAJA	LOGRA ALCANZAR EL PRESUPUESTO / SU CALIFICACIÓN EN ASPECTOS DE LIDERAZGO ES SATISFACTORIA	LOGRA ALCANZAR EL PRESUPUESTO / SU CALIFICACIÓN EN ASPECTOS DE LIDERAZGO ES SOBRESALIENTE
		NM	LOGRO DE RESULTADOS BAJO EL PRESUPUESTO / SU CALIFICACIÓN EN ASPECTOS DE LIDERAZGO ES BAJA	LOGRO DE RESULTADOS BAJO EL PRESUPUESTO / SU CALIFICACIÓN EN ASPECTOS DE LIDERAZGO ES SATISFACTORIA	LOGRO DE RESULTADOS BAJO EL PRESUPUESTO / SU CALIFICACIÓN EN ASPECTOS DE LIDERAZGO ES SOBRESALIENTE
			LIDERAZGO DE LAS PERSONAS Y EL CAMBIO		
			NM	AE	NM



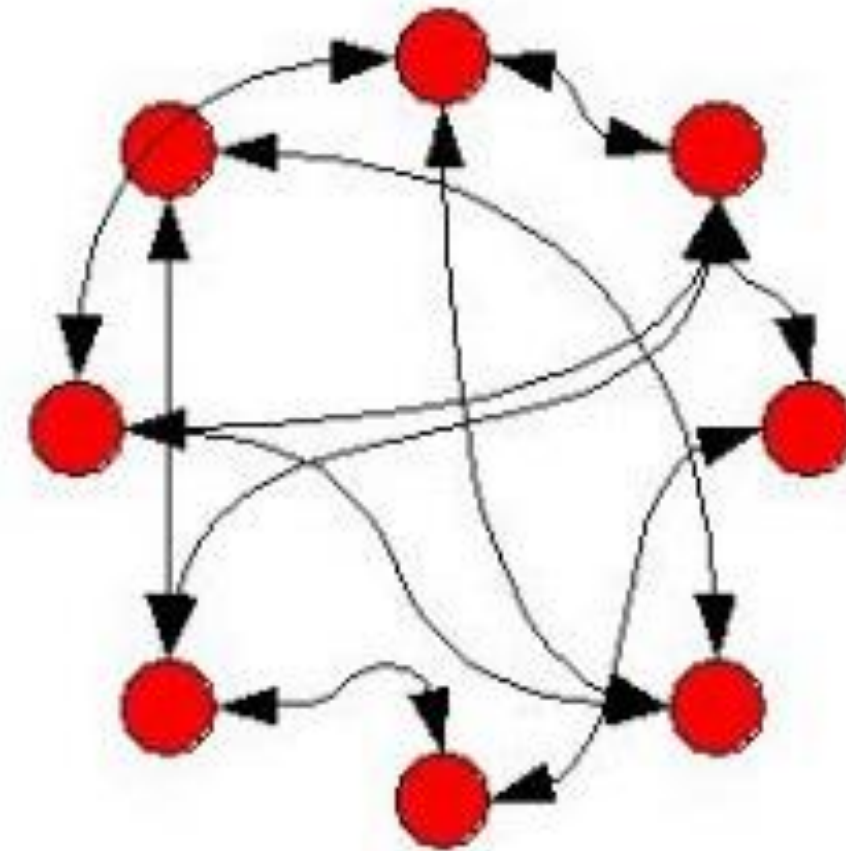
¿Equipo de trabajo = GRUPO DE TRABAJO?





GROUP

gente que trabaja entorno a un objetivo y es coordinador por alguien más



TEAM

gente que trabaja entorno a un objetivo en comun y que coordina su trabajo entre ellos mismos

En el trabajo en equipo se hace necesario:

Priorizar un objetivo común, es importante que el objetivo sea claramente definido y compartido por todos.

Claridad de funciones

Comunicar asertivamente.

Reconocer y valorar el aporte de todos, cada integrante ha sido convocado por su especialización y todos son igualmente necesarios para lograr el éxito.

Diagnosticar los problemas, habilitar espacios de diálogo y resolver por consenso.





¿QUIÉN EVALÚA?

¿PARA QUE SE EVALUA?:

Reformular formas de trabajar.

Aprender de las experiencias exitosas

Aprender de los errores.

Mejorar la co-especialización de equipo

Aprendizaje organizacional, precisar los objetivos.

INTEGRANTES: los integrantes de los equipos necesitan tener un feedback de nuestros compañeros.

CONDUCTOR, FACILITADOR, COORDINADOR: La retroalimentación del representante del equipo donde evalúa debilidades y fortalezas.

OBSERVADORES EXTERNOS: Depende del objetivo del equipo de trabajo. Ej. una financiera que requiere evaluación de calidad.

¿Qué se evalúa?

INDICADORES:

Conocimiento de las funciones (necesidades de capacitación o rotación).

Estilo de comunicación, clima laboral, cultura, normas, etc.

Necesidades del equipo respecto al conductor.

Aprendizaje, ¿adquieren mayor independencia con respecto al conductor?.

Otra dimensión para evaluar los resultados son:

- Indicadores que miran hacia fuera, si están satisfechos por lo realizado externamente.
- Indicadores que miran hacia dentro, satisfacción y crecimiento de los miembros.

LOS RESULTADOS
(CALIDAD Y CANTIDAD)

Capacidad del respuesta del grupo para resolver la complejidad que se presenta (¿Qué no funciona?, ¿De Quienes es la responsabilidad?.

Determine la verdad o falsedad de las siguientes afirmaciones. Realizar las correcciones de las afirmaciones falsas.



1. En los grupos de trabajo las tareas son interdependientes.
2. La sinergia se logra en el trabajo colaborativo, basándose en la coordinación para alcanzar metas.
3. El líder es un jefe que tiene como función principal el control del funcionamiento de la organización.
4. En los equipos, si bien se comparten objetivos, la evaluación es exclusivamente individual.
5. Es más fácil conformar un grupo que un equipo de trabajo.
6. El ambiente laboral en general tiende a ser más cooperativo que competitivo.

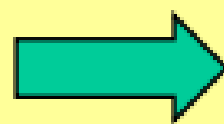
¿Cómo construir un buen equipo de trabajo?

¿Qué hacer?	¿Qué no hacer?
• Informar a los demás sobre los tiempos de entrega de los trabajos y si que existe algún retraso inesperado • Asistir a todas las reuniones a tiempo • Hablar e interactuar en la mayoría de las reuniones • Mostrar interés personal en la planificación y resolución de problemas.	• Decirle a tus compañeros o jefe el tiempo y esfuerzo que estas usando al trabajar • Asumir el papel critico de la organización y quejarse por todo • Esperar a que alguien diga que hacer después de haber terminado tu trabajo • Poner excusas de porque aun no has terminado • Aislarse de los demás.

Etapas en el desarrollo de un equipo

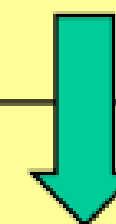
1. Formación-inicio:

- Optimismo.
- Análisis.
- observación



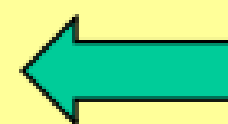
2. Intranquilidad:

- primeras dificultades:
- Tensión, roces.
- Aparecen las diferencias de carácter y personalidad.



4. Madurez:

- Equipo acoplado.
- Han aprendido a trabajar juntos.



3. Acoplamiento:

- Superan dificultades.
- Se observan avances.
- Desarrollo de habilidades.

A REESCRIBIR LAS FÁBULASDEL TRABAJO EN EQUIPO

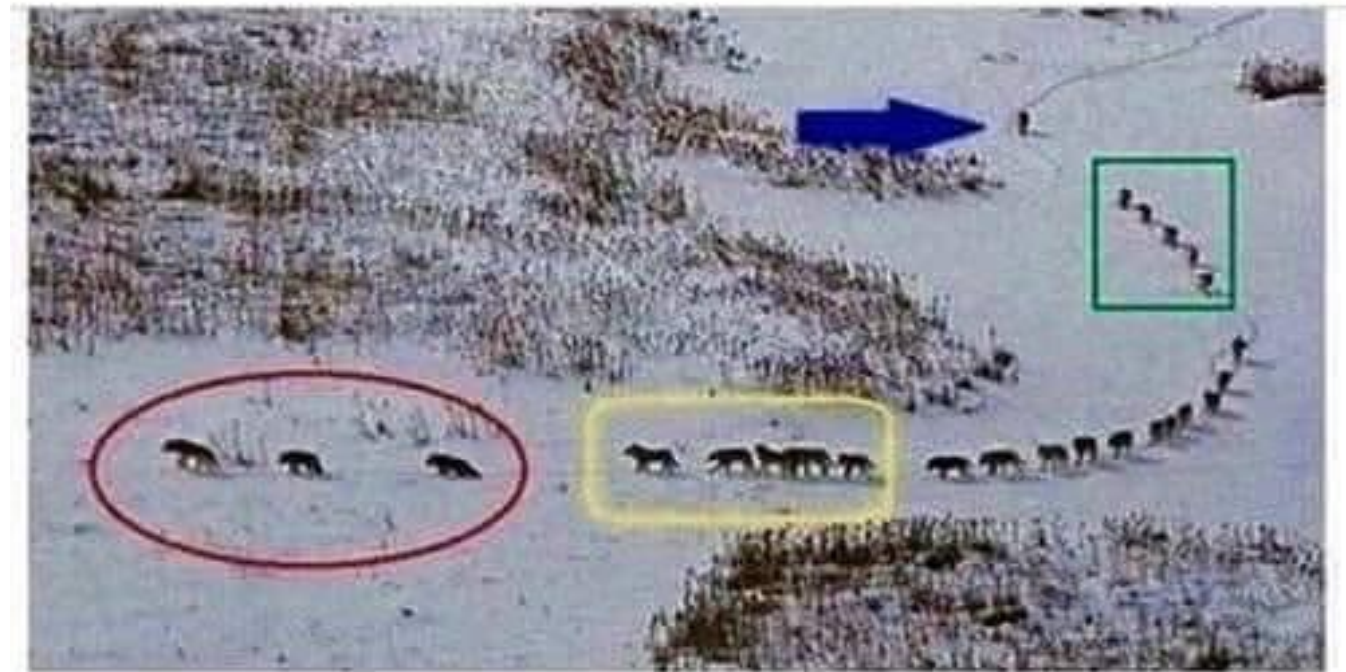


GANZOS

HORMIGAS



lobos



Mundo Asombroso 22 hrs · 🌐

Así funciona un grupo de lobos: los tres en frente son viejos y enfermos, caminan delante para fijar el ritmo del grupo en marcha para que no se les deje atrás.

Los siguientes cinco son los más fuertes y mejores, tienen la tarea de proteger la parte delantera si hay un ataque.

El paquete en el medio siempre está protegido de cualquier ataque.

Los cinco detrás de ellos también están entre los más fuertes y los mejores; tienen la tarea de proteger la parte trasera si hay un ataque.

El último es el #líder. Asegura que nadie se quede atrás. Mantiene a la manada unida y en el mismo camino. Siempre está dispuesto a correr en cualquier dirección para proteger y sirve como "guardaespaldas" a todo el grupo.

Sólo en caso de que alguien quisiera saber lo que realmente significa ser un líder. No se trata de estar en el frente. Significa cuidar del equipo. #Comparte

Parábola de la Visión personal

MOTIVAR EN MEJORA CONTINUA

Un día un pastor que iba caminando por una aldea, se encuentra con una persona que estaba haciendo algo. El pastor le preguntó: ¿Qué es lo que estás haciendo mi buen hombre?... Pastor, estoy picando piedras. ¿Y Para qué? le dijo el Pastor. El hombre respondió: Es mi trabajo, lo hago para subsistir. ..

Siguió caminando el pastor por la aldea y vio a otro hombre en el camino que estaba haciendo lo mismo y también le preguntó: ¿Qué es lo que estás haciendo buen hombre? estoy picando piedras, pastor. ¿Y para qué estas picando piedras? le dijo el Pastor. El hombre respondió: Lo hago porque me enviaron a hacer este trabajo, me dijeron que lo hiciera ...

Ya a la salida de la Aldea, el Pastor ... y vio a otro hombre haciendo lo mismo ... se acercó y le preguntó ... ¿Y usted qué está haciendo? ... respondiendo el hombre ... estoy picando piedras, mi señor. ¿Y para qué haces lo que hacen los demás? ...

Mi señor, lo hago para hacer una gran Catedral.



MOTIVAR EN MEJORA CONTINUA

VOLUNTAD Y CAPACIDAD DE “VER” LO IMPORTANTE ...

**“DARSE CUENTA” DE LA IMPORTANCIA DE MI LABOR, MI ROL Y
MI RELACIÓN CON TODO LO DEMÁS, PROPIO DEL TRABAJO.**



ASAMBLEA EN LA CARPINTERÍA

Hubo en la carpintería una extraña asamblea; las herramientas se reunieron para arreglar sus diferencias.

El martillo fue el primero en ejercer la presidencia, pero la asamblea le notificó que debía renunciar. ¿La causa? Hacía demasiado ruido, y se pasaba el tiempo golpeando..

El martillo reconoció su culpa, pero pidió que fuera expulsado el tornillo:

había que darle muchas vueltas para que sirviera de



El tornillo aceptó su retiro,
pero a su vez pidió la
expulsión de la lija.



**Lija era
muy
áspera en
su trato y
siempre
tenía
fricciones
con los
demás.**

La lija estuvo de
acuerdo, pero....

**con la condición de
que fuera expulsado
el metro, pues se la
pasaba midiendo a
los demás, como si
él fuera perfecto**



En eso entró el carpintero, se puso el delantal e inició su trabajo, utilizando alternativamente el martillo, la lija, el metro y el tornillo. Al final, el trozo de madera se había convertido en un lindo mueble.



Cuando el personal de un equipo de trabajo suele buscar defectos en los demás, la situación se vuelve tensa y negativa. En cambio, al tratar con sinceridad de percibir los puntos fuertes de los demás., florecen los mejores logros. Es fácil encontrar defectos — cualquier necio puede hacerlo —, pero encontrar cualidades es una labor para los espíritus superiores que son capaces de inspirar el éxito de los demás.





¿Qué es la motivación?

Dirección e intensidad del esfuerzo que realiza cada persona que ayuda a la realización, mantenimiento y/o abandono de las actividades laborales.

Esta determinada por la asociación cognitiva que el sujeto hace de las diferentes situaciones

Depende de las características del sujeto (condición física o mental, historia de vida, etc.)

Niveles de necesidad

Fisiológico: Son lo más básico de la supervivencia (agua, comida, aire).

Seguridad: Protección contra peligros o amenazas físicas y/o psicológicas.

Social: Amistad, sentimientos de pertenencia, aceptación del grupo

Estima: Respeto por uno mismo, confianza, compromiso, estatus

Autorrealización: Contribución duradera y significativa que permite maximizar el crecimiento y potencial personal.



La motivación – como motivarse a uno mismo



A C T I V I D A D 4

Ouien movió mi queso

¿Quién se ha llevado mi queso?



8. ¿Qué experiencias te han marcado en tu vida?

1. Piensa en las grandes dificultades que crees que te esperan en el futuro.

7. Reflexiona sobre tus miedos.

6. ¿Cuáles son tus motivaciones para hacer las cosas?



2. ¿Qué personas de tu entorno son tus aliadas, tu punto de apoyo.

3. Piensa en los 'fracasos' que hayas tenido.

5. Reflexiona sobre tus éxitos.

4. ¿Cuáles son tus metas o propósitos futuros.



Contacto

Teléfono: +569 6406 6491

Whatsapp: +569 6406 6491

Email: contacto@ore-mining.com

Web: www.oremining.cl