



OREMINING
capacitaciones

Competencias Transversales en Contextos Laborales

**Módulos 3 y 4:
Liderazgo y trabajo en equipos.**



Visita nuestro sitio web
www.oremining.cl



El credo del líder

1. Todo sirve para aprender.
2. No es una Posición, es una Decisión.
3. No se trata de ti, sino de la gente.
4. Aprender en confianza, ser transparente.
5. Habla desde tu propia experiencia, ser autentico.
6. Sonríe
7. Usa preguntas retoricas ¿Por qué? ¿Qué? NO hacer afirmaciones y todo se pregunta.



CARLOS GONZÁLEZ MARTÍNEZ

“No hay peor Error en la Vida
que no Intentarlo”





GESTIÓN EXITOSA DE LA DIVERSIDAD Y MANEJO DE EQUIPOS

Conocer y desarrollar algunas habilidades que posibilitan establecer relaciones basadas en la confianza y culturas organizacionales en las que se dé un muy buen clima laboral y que haga posible la excelencia en los resultados de manera sustentable.

Liderazgo y trabajo en equipo

- Enfoque personal-conductual
- Enfoque situacional de contingencia
- Enfoques emergentes.
- Definición trabajo en equipo.
- El líder, trabajo en equipo y su diversidad
- Técnicas de Trabajo en equipo
- Ventajas y estrategias que formatean el trabajo en equipo
- Requisitos de trabajo en equipo

Inteligencia emocional, Liderazgo y Trabajo en Equipo.



LIDERAZGO

“El líder es un **guía**, un **orientador** que **influye e integra** a las personas en un equipo, y abre espacios de posibilidades que las impulsan a realizar las tareas necesarias para **cumplir una misión determinada**”.



Los grandes líderes/gestores comparten ciertas cualidades que contribuyen al éxito de sus empresas las 7 competencias de liderazgo que debes buscar:

Comunicación: Los buenos líderes/gestores saben cómo comunicarse con sus compañeros, colegas y grupos de interés. Transmiten sus mensajes con seguridad y claridad.

Motivación: Los líderes/gestores deben motivar a su equipo, garantizando la dedicación y el compromiso. Los empleados necesitan saber que su líderes/gestores cree en un objetivo para que ellos también lo crean.

Capacidad de delegación: Delegar tareas a los compañeros de equipo es una habilidad esencial. Comprender las fortalezas de los empleados y aprovecharlas adecuadamente conduce a mayores tasas de éxito y un mejor rendimiento.

Integridad: Los líderes/gestores deben tener una sólida ética empresarial, cumpliendo su palabra y solo haciendo promesas que saben que pueden cumplir.

Responsabilidad: Los líderes/gestores de la empresa deben rendir cuentas de sus acciones y de su gente, demostrando a los empleados que pueden confiar en sus líderes en momentos de necesidad.

Capacidad para la toma de decisiones: Los Líderes deben tomar decisiones, incluso cuando carecen de información, la decisión es difícil o el tiempo es limitado.

Resolución de problemas: La resolución de problemas y el pensamiento crítico ayudan a los líderes/gestores a analizar problemas complejos, gestionar la incertidumbre e inspirar confianza en su equipo durante momentos difíciles.

PODER Y LIDERAZGO



Poder

Se entenderá como la habilidad potencial de afectar el comportamiento de otras personas.



Liderazgo

Habilidad en el uso del poder. Los líderes tienen poder y lo usan para influenciar a otros. Puede que ellos no tengan autoridad, y sin embargo sean líderes.

TIPOS DE PODER



PODER DE REFERENCIA

Se basa en la identificación o imitación que se hace de una persona.



PODER EXPERTO

Se deriva del conocimiento o información que tenga una persona.



PODER LEGITIMADO

Es el que se otorga en la jerarquía organizacional. El hecho de tener poder no significa que sea líder.



PODER DE RECOMPENSA

Se refiere a la capacidad de otorgar y recompensar.



PODER COERCITIVO

Logra el cumplimiento de una actividad a través de amenazas psicológicas, emocionales o físicas.

INTELIGENCIA EMOCIONAL

“Es la capacidad para enfrentar con **tranquilidad, optimismo y perseverancia las dificultades**; establecer relaciones interpersonales positivas; comprender los sentimientos y necesidades propias y de los demás, **usar esta información para guiar y controlar su conducta**”.

Daniel Goleman (1996)



“PRIMERO HAY QUE LIDERAR SOBRE UNO MISMO”

Autorregulación

Manejar los propios estados internos, impulsos y recursos.

Autoconocimiento

Conocer las fortalezas y desafíos propios.

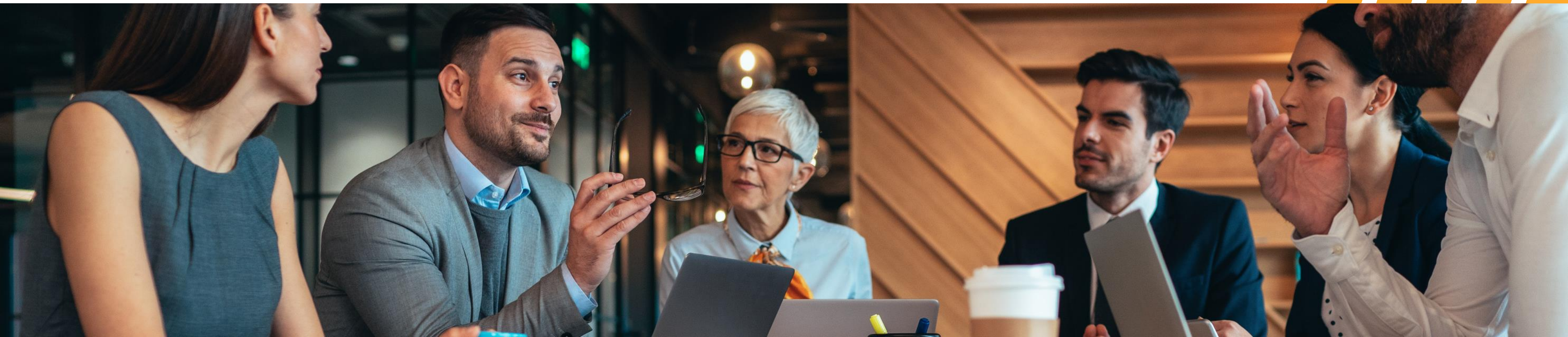
Motivación

Tendencias emocionales que guían o facilitan la obtención de metas.



ASERTIVIDAD

“La capacidad para expresar lo que se siente y piensa, de defender con decisión y firmeza los propios derechos, sin atropellar los derechos que tienen los otros para hacer lo mismo”.



Para desarrollar la asertividad se requiere:



PENSAR
Asertivamente

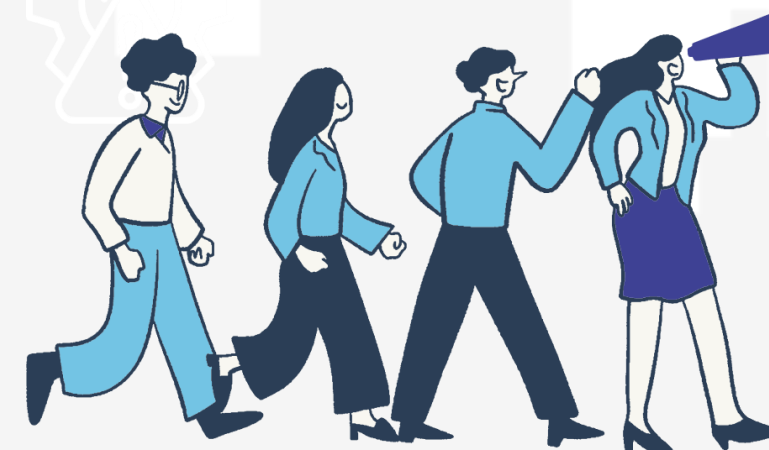


SENTIR
Seguridad

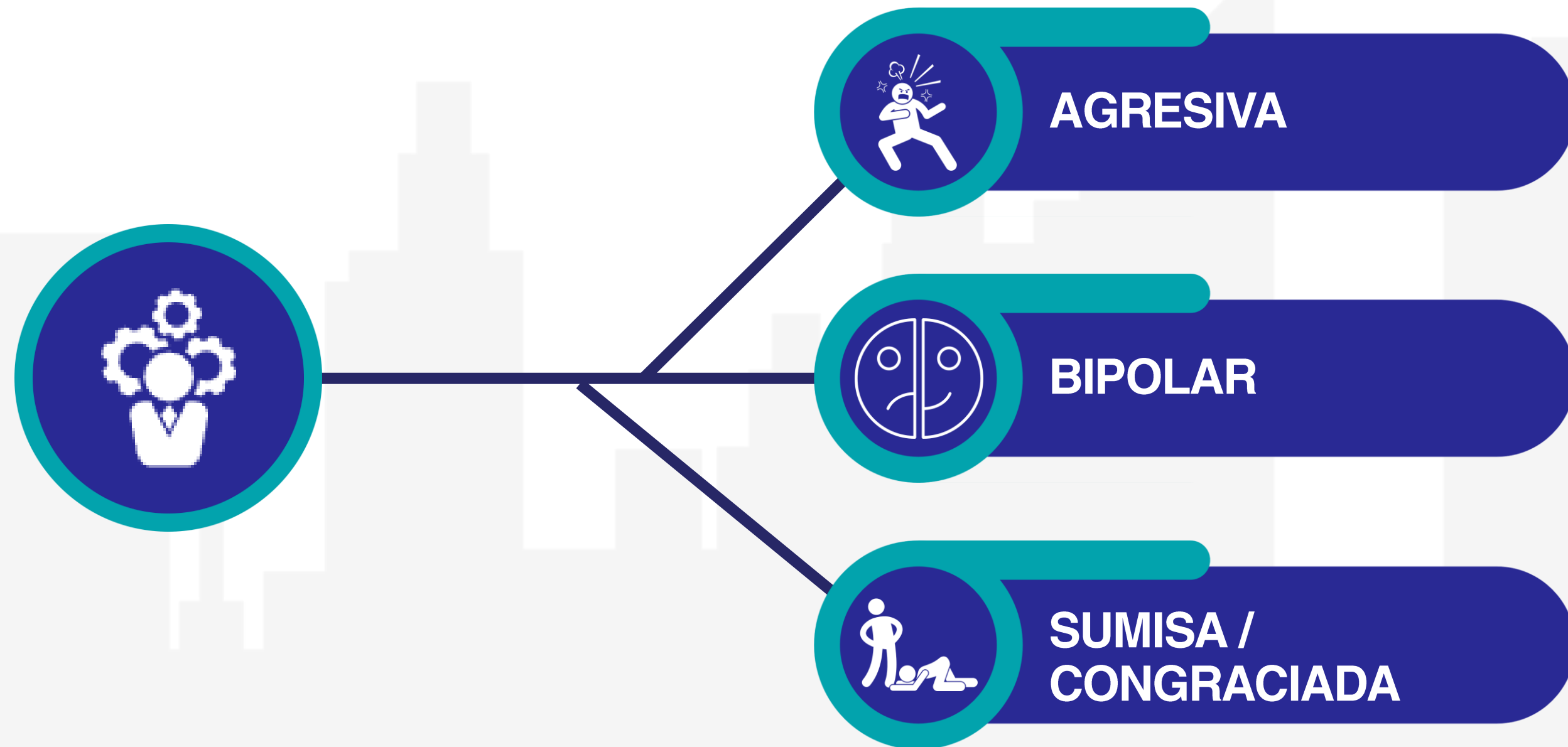


COMPORTARSE
Positivamente

Para crear resultados positivos, usted debe comenzar con **expectativas positivas**. Si su pensamiento es no-assertivo o agresivo, usted continuara realizando aquellos comportamientos.



CONDUCTA NO ASERTIVA



CONDUCTA SUMISA

Falla en la expresión de los propios sentimientos y creencias honestamente, o hacerlo de una manera tímida que nos anula a nosotros mismos y a la vez tiende a provocar que los demás nos desestimen fácilmente.

El mensaje es:

- Yo no cuento, tú tienes ventaja sobre mí.
- Mis sentimientos no importan y los tuyos sí.
- Mis pensamientos no son importantes.





CONDUCTA AGRESIVA

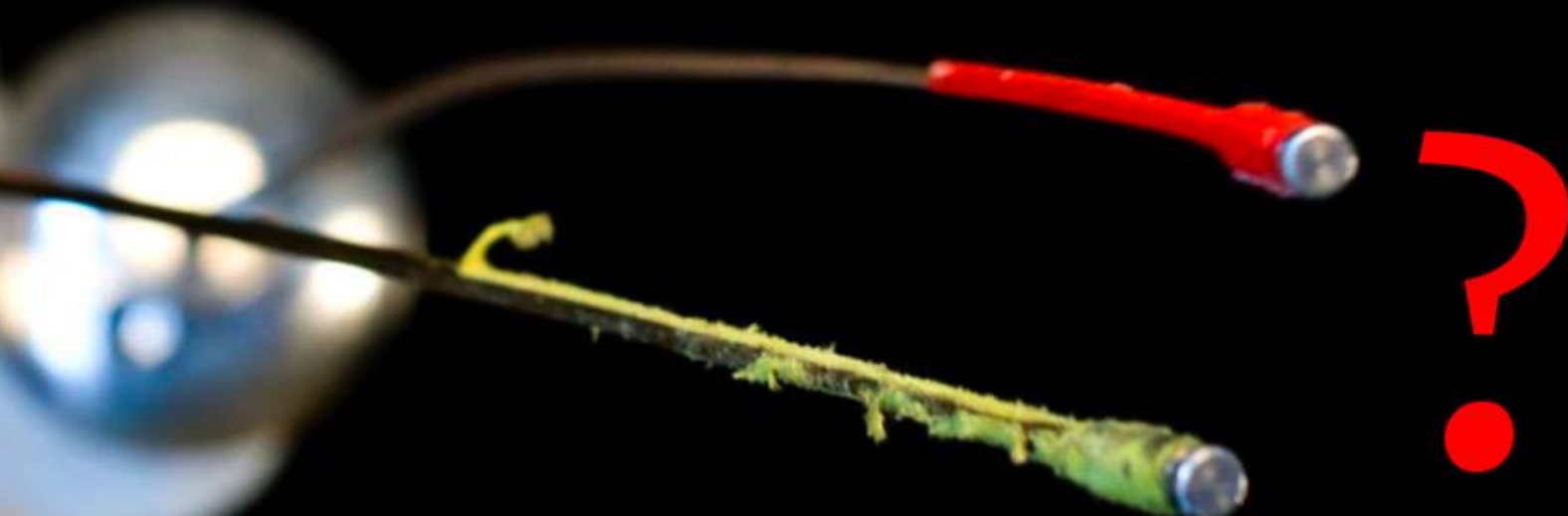
Intenta dominar e imponer los propios derechos sentimiento, forzando a los demás a perder, desagradándolos, humillándolos y haciéndoles mas débiles.

El mensaje es:

- Esto es lo que pienso, es estúpido el que piensa diferente.
- Esto es lo que quiero, lo que tú quieras no tiene importancia.
- Esto es lo que yo siento, lo tuyo no me interesa.



¿Dónde están
tus prioridades?



FALTA DE PLANIFICACIÓN





Realice

AQUÍ

AHORA

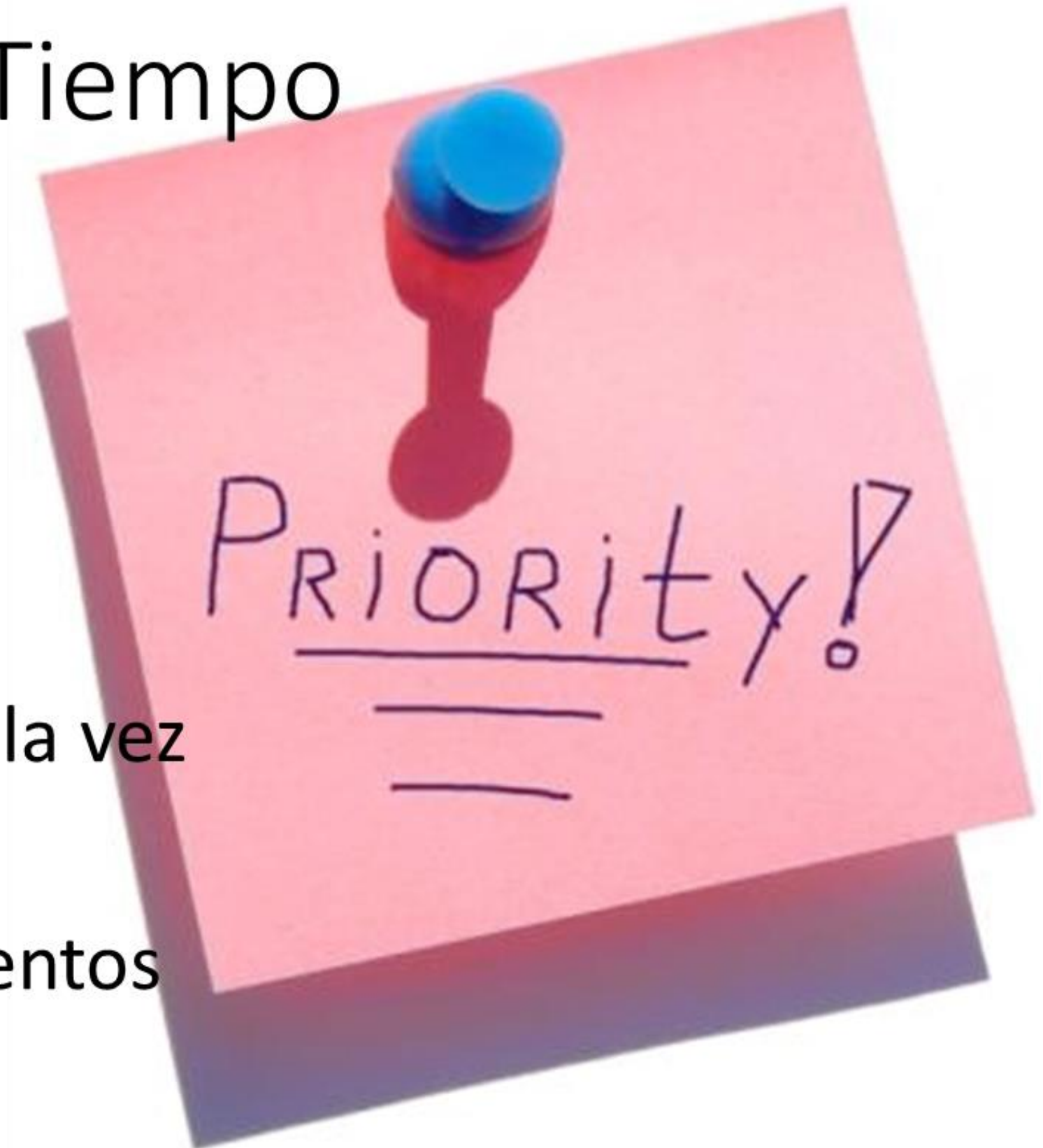
Su Planificación completa

~~Falta de Planificación~~

1 SEMANA

Desperdiciadores de Tiempo

- Falta de prioridades
- Falta de planes
- Objetivos no claros
- Dejar cosas para después
- Intentar hacer muchas cosa a la vez
- Falta de autodisciplina
- Falta de habilidad y conocimientos



STALLONE TO HELL AND BACK LA LEY DE LO TRASCENDENTAL

RAMBO IV


- El Mito de Ejército de 1 soldado.

No existen los Rambos reales que derrotan, solos, a un ejército hostil.





¿POR QUÉ
PERMANECEMOS
SOLOS?

A young child with light hair and blue eyes is looking at a stack of books. The child is wearing a light blue shirt. The books are stacked vertically, and the child's hand is visible near the bottom of the stack. The background is white.

¿POR QUÉ PERMANECEMOS SOLOS?

1. El Ego

Andrew Carnegie comentó:
“Es un gran paso adelante en su desarrollo cuando usted acepta que otras personas pueden ayudarlo a hacer un mejor trabajo del que podrías hacer solo”.



¿POR QUÉ PERMANECEMOS SOLOS?

2. Inseguridad


Presidente Woodrow Wilson, dijo:
*“No solo deberíamos usar todos
los cerebros que tenemos, sino
que deberíamos pedir prestados
todos los que podamos”.*

¿POR QUÉ PERMANECEMOS SOLOS?

3. Ingenuidad

–Si tuviera que volverlo a hacer,
pediría ayuda.



A young child with light hair and blue eyes is looking at a stack of books. The child is wearing a light blue shirt. The books are stacked vertically, with some having dark covers and others having lighter covers. The child's expression is neutral and curious.

¿POR QUÉ PERMANECEMOS SOLOS?

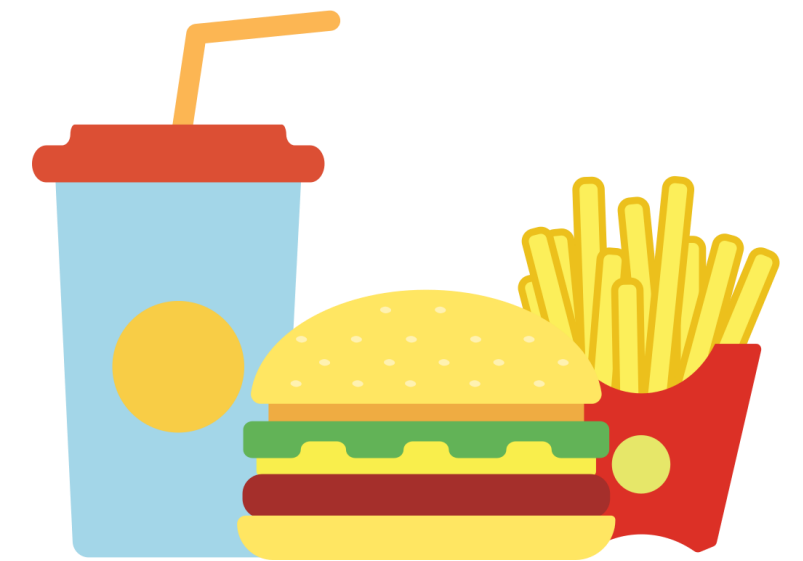
4. Temperamento

–El Dr. Allan Fromme dice:
“Se sabe positivamente que se logran más y mejores resultados trabajando con otros que contra otros”

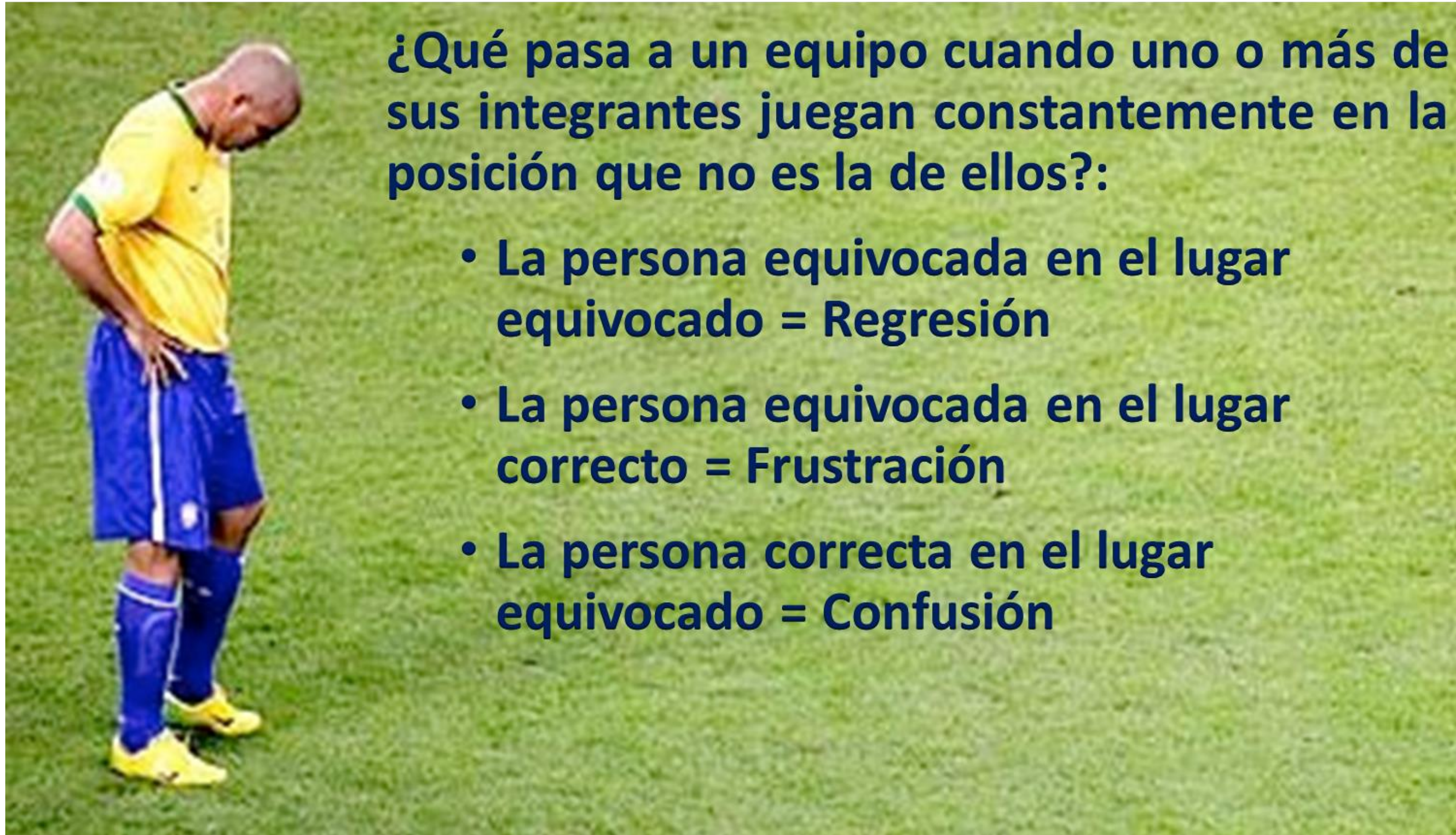


Renuncie a las agendas personales

- Ray Kroc, fundador de McDonalds, dijo: “Ninguno de nosotros es más importante que el resto de nosotros”



LA LEY DEL NICHO



¿Qué pasa a un equipo cuando uno o más de sus integrantes juegan constantemente en la posición que no es la de ellos?:

- **La persona equivocada en el lugar equivocado = Regresión**
- **La persona equivocada en el lugar correcto = Frustración**
- **La persona correcta en el lugar equivocado = Confusión**

La persona correcta en el
lugar correcto = Progreso.

Las personas correctas en
los lugares correctos =
Multiplicación.



Para poder poner a las personas en los lugares donde utilizan sus talentos y elevan al máximo el potencial del equipo se necesitan tres cosas. Usted debe:

CONOCER EL EQUIPO



CONOCER LA SITUACIÓN



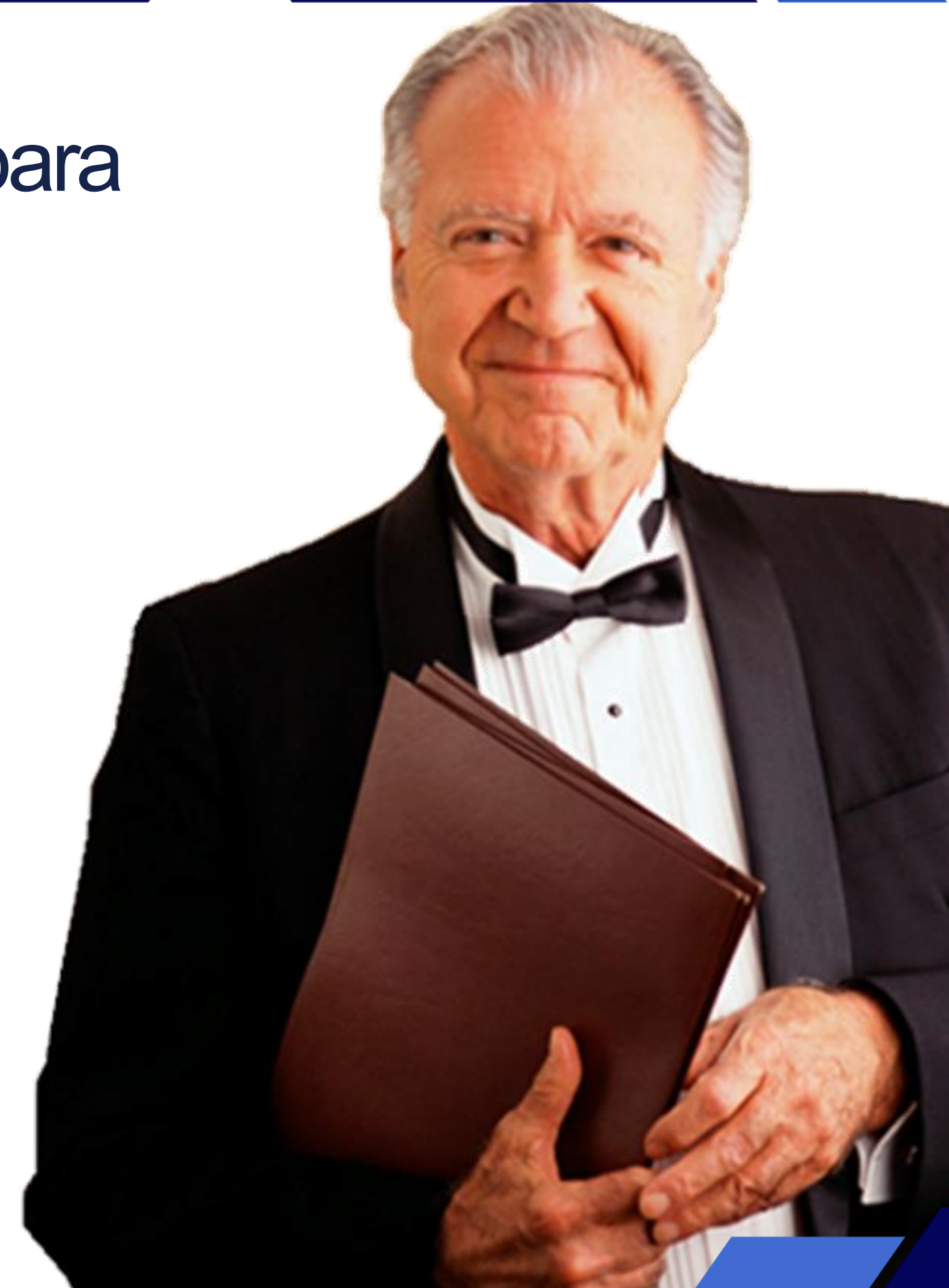
CONOCER AL JUGADOR





Comience buscando el lugar apropiado para usted.

- Tenga confianza en sí mismo.
- Conózcase.
- Confíe en sus líderes.
- Visualice el Cuadro Completo.
- Confíe en su experiencia.



LA LEY DEL MONTE EVEREST



Tenzing dijo:
“No se sube a una montaña como el Everest tratando de trabajar solo o en competencia con sus compañeros”.



LA LEY DE

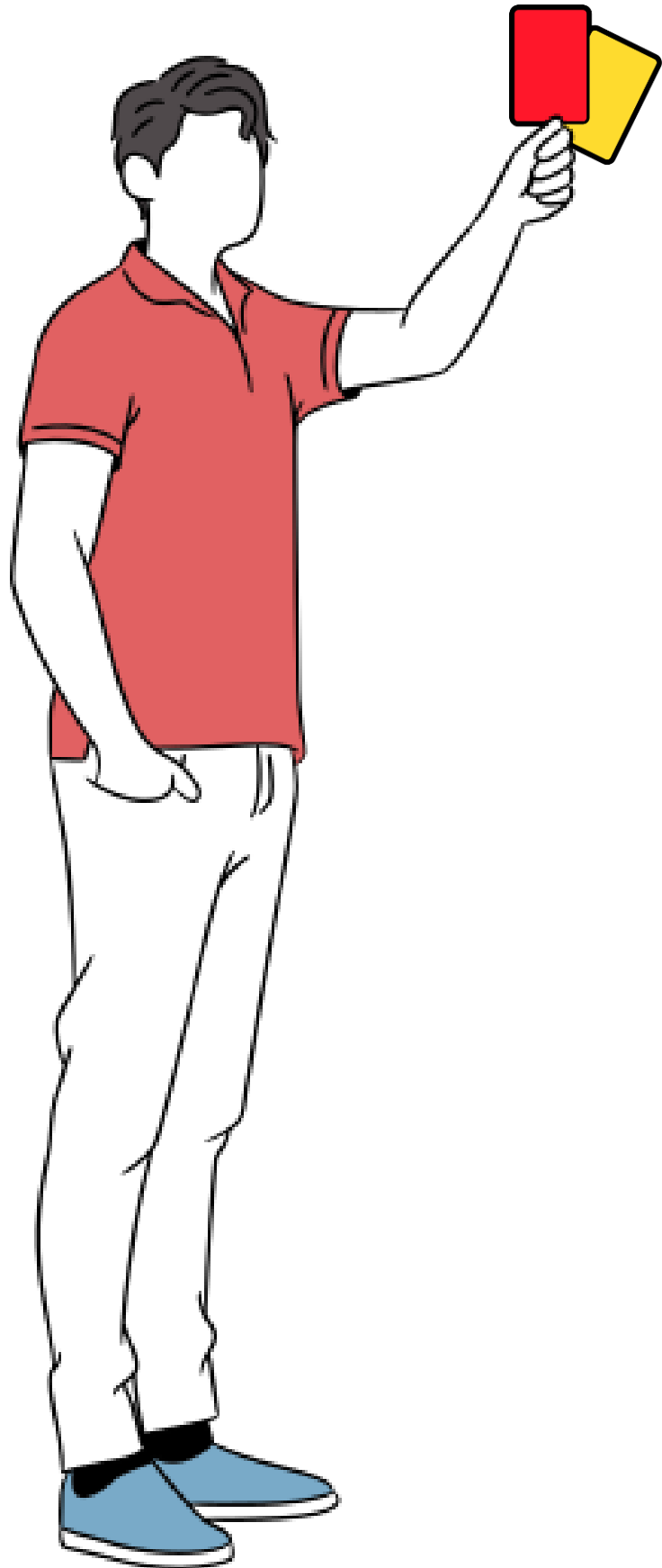


“Todo equipo es tan fuerte como lo es su eslabón más débil”.

ALGUNAS DE LAS COSAS QUE OCURREN CUANDO UN ESLABÓN DÉBIL SE MANTIENE EN EL EQUIPO:



1. Los miembros más fuertes tienden a identificarse con el más débil.
2. Los miembros más fuertes tienen que ayudar al débil.



- **1. Carácter:**

- “No hay sustituto para el carácter. Usted puede comprar cerebros, pero no puede comprar carácter”.

- **2. Capacidad**

- El individuo ha de estar en su mismo equipo, usted querría tanto capacidad como carácter.



3. Compromiso

- **Cuando los momentos son difíciles usted quiere saber que puede contar con sus compañeros.**

4. Constancia

5. Cohesión

- **Esa es la capacidad de mantenerse unidos a pesar de cuán difíciles puedan ser las circunstancias.**



- **Sacrificio**

- **James Allen observó: “Quien sacrifica poco, logrará poco; quien sacrifica mucho logrará mucho”.**

- **Tiempo de compromiso**

- **Desarrollo personal**

- **Desinterés**

- **H. Jackson Brown: “Cuando usted da lo mejor al mundo, el mundo devuelve el favor”.**



**Los valores
Compartidos
pueden ser
como:**

**Un pegamento:
mantienen
unidas a las
personas.
Un fundamento**

**Una regla
Una brújula
Un imán
Una identidad**



- **La interacción aviva la acción: Ese es el poder de la ley de la comunicación.**



- ● Desde el líder hacia los compañeros del equipo

John W. Gardner observó: "Si he de nombrar un solo instrumento de liderazgo, ese es la comunicación".



● **Entre compañeros de equipo**

- Martin Luther King, hijo:
“Debemos aprender a vivir juntos como hermanos o pereceremos juntos como necios”

LA LEY DE LA MORAL

Nada duele
cuando se está
ganando.



James E. Hunton dice: *“Juntarse en un comienzo. Mantenerse juntos es progreso. Trabajar juntos es un éxito”.*

Rex Murphy dijo:
“Donde hay una voluntad hay un camino; donde hay un equipo hay más de un camino”.



MODELO CAUSAL DE DESEMPEÑO





LOGRO Y ACCIÓN

- Orientación al logro.
- Preocupación por el orden, calidad y precisión.
- Iniciativa.
- Búsqueda de información.



COGNITIVAS

- Pensamiento Analítico.
- Razonamiento Conceptual.
- Experiencia técnica / Profesional / De dirección.



INTERPERSONALES

- Influencia.
- Construcción de Relaciones.
- Conciencia Organizacional.
- Empatía.



EFICACIA PERSONAL

- Autocontrol.
- Confianza en Sí mismo.
- Comportamiento ante los fracasos.
- Flexibilidad.
- Autodeterminación.



Es fijar las propias metas de manera ambiciosa por encima de los estándares y expectativas establecidos por otros, mostrando insatisfacción con el desempeño promedio.



PERMÍTANME SER EL PRIMERO EN MOTIVARLOS AL CAMBIO

¿De qué sirve la riqueza
en los bolsillos... Si hay
pobreza en la cabeza?



TRABAJO EN EQUIPO



TRABAJO EN EQUIPO

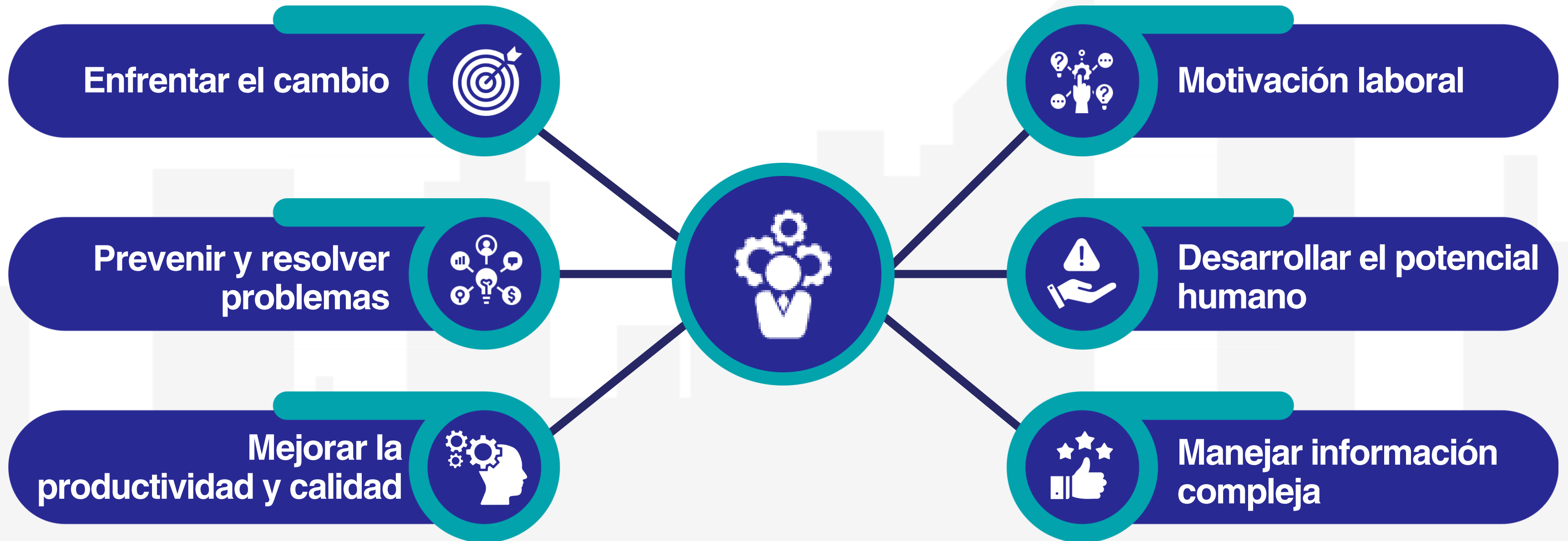
¿Qué es un equipo?

Es un grupo organizado de personas con habilidades, conocimientos, experiencias y características diferentes, que contribuyen conjunta y coordinadamente al logro de un objetivo compartido.



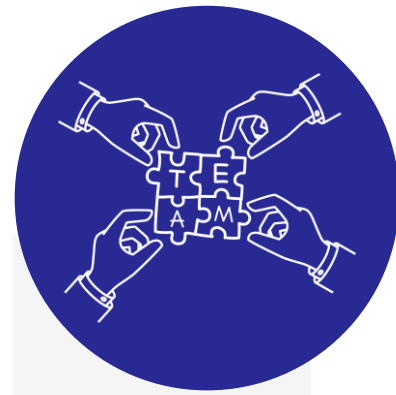
PARA QUÉ FORMAR EQUIPOS

Para satisfacer necesidades de la organización



PARA QUÉ FORMAR EQUIPOS

Para satisfacer necesidades del individuo



De pertenencia



De reconocimiento



De autoestima



De logro



De afecto

HABILIDADES PERSONALES PARA TRABAJAR EN EQUIPO



- ✓ Capacidad para observar la propia conducta y su impacto en los demás, y capacidad de modificar conductas propias para el bien del equipo.
- ✓ Capacidad para distinguir entre la conducta de los demás y los propios juicios y emociones que surgen frente a ella.
- ✓ Conciencia de los propios sentimientos, pensamientos y valores y capacidad para expresarlos oportunamente y adecuadamente para beneficio del equipo.
- ✓ Capacidad para ponerse en el lugar de las otras personas, comprender su perspectiva y aceptar que los demás pueden ver y sentir de distinto modo.

¿Cómo se nota que un equipo es exitoso?



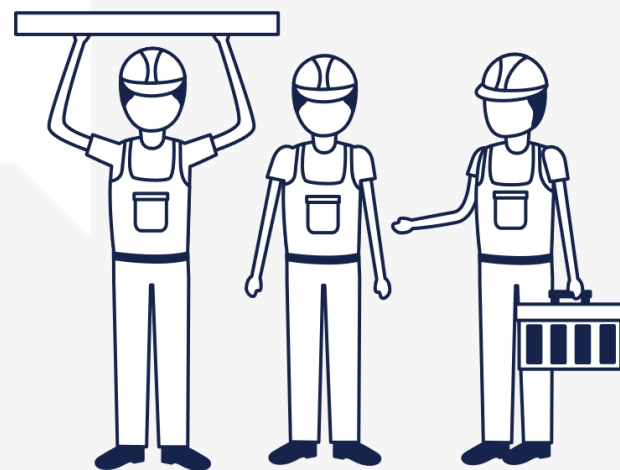
Hay un resultado que satisface a un cliente interno o externo.



La capacidad de los miembros para seguir trabajando juntos en el futuro se ha fortalecido.



La experiencia grupal ha generado desarrollo y bienestar personal para sus miembros.



DE QUE DEPENDE QUE UN EQUIPO SEA EXITOSO

De una serie de factores:

PERSONALES

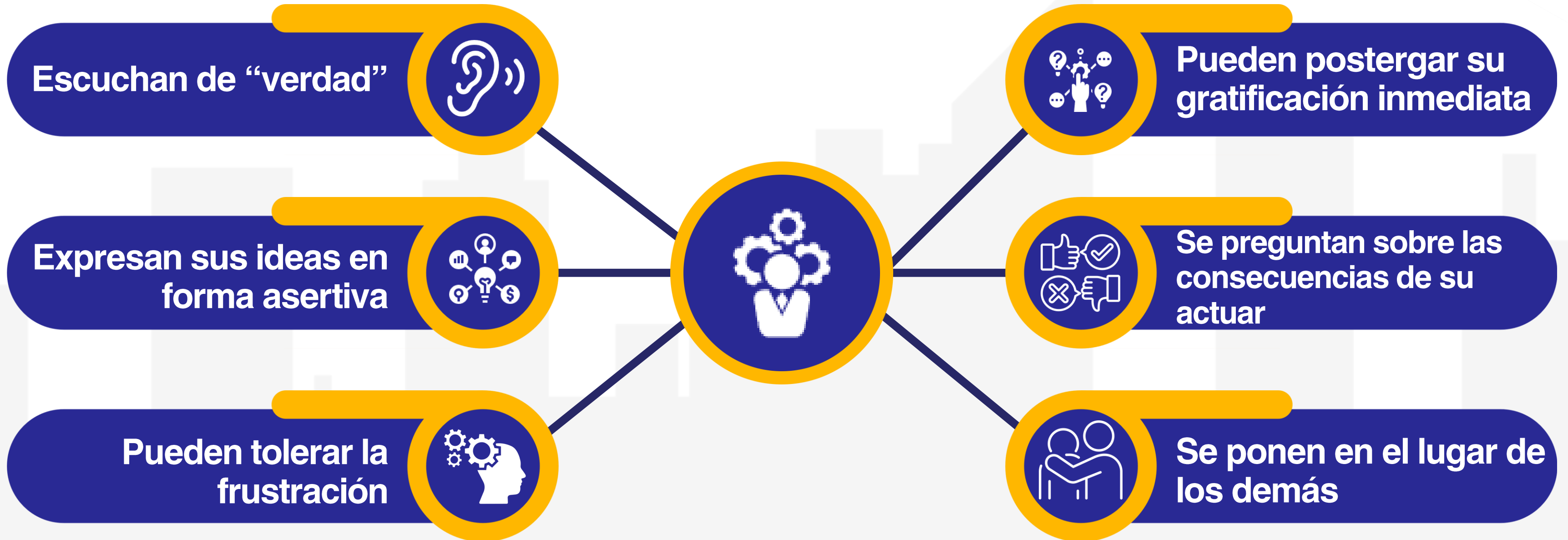
ORGANIZACIONALES

GRUPALES

**TÉCNICOS /
METODOLÓGICOS**



LAS PERSONAS EN UN EQUIPO



LOS GRUPOS QUE LLEGAN A SER EQUIPOS



Construyen objetivos claros y compartidos.



Definen roles y responsabilidades (en lugar de tareas).



Establecen reglas fundamentales.



Definen estrategias y plan de trabajo.



Detectan y manejan sus conflictos a tiempo.

LOS GRUPOS QUE LLEGAN A SER EQUIPOS



Dan lugar a las relaciones interpersonales.



Revisan y mejoran las comunicaciones, la participación y la forma de hacer crítica constructiva.

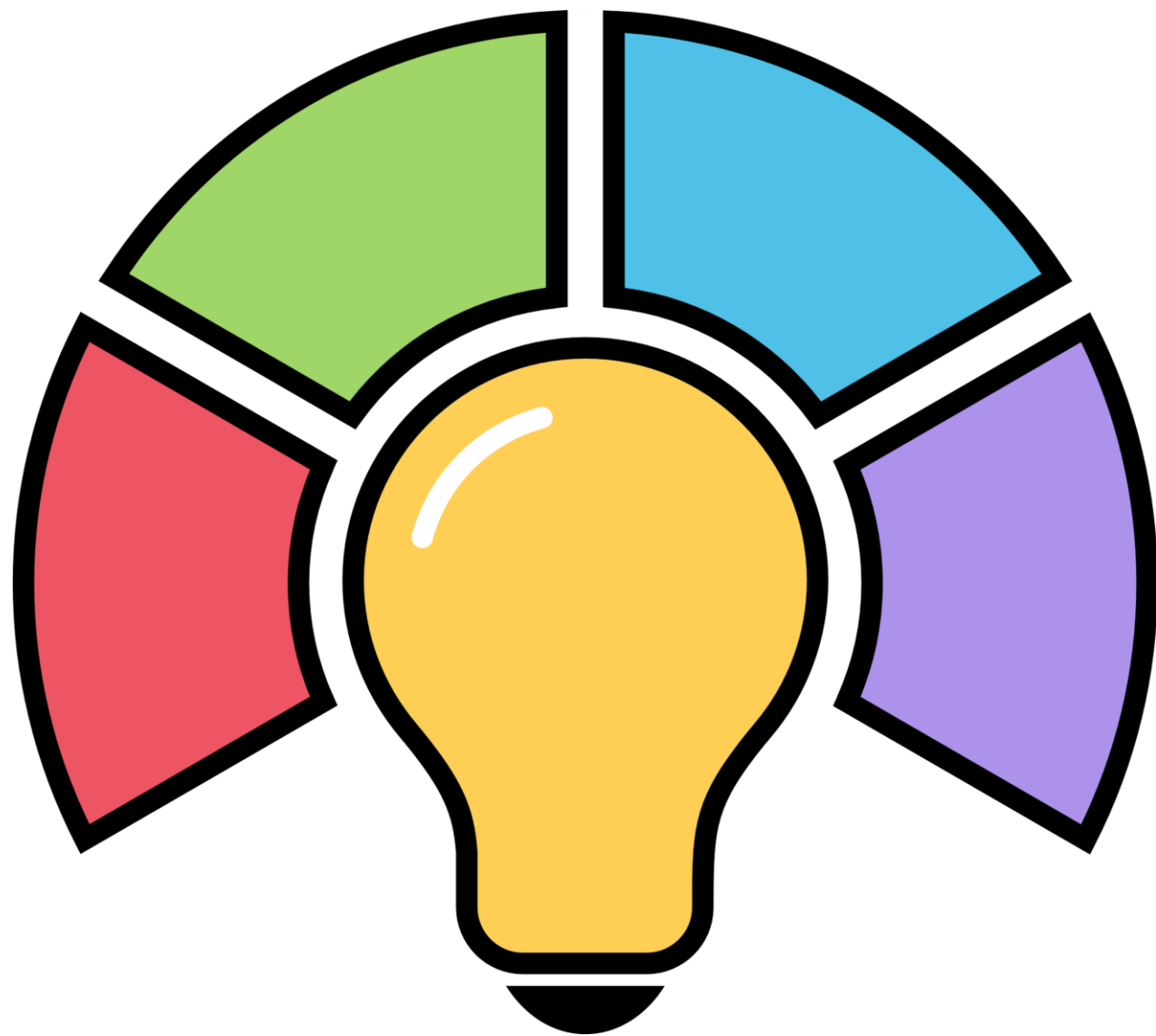


Procedimientos definidos para la toma de decisiones.



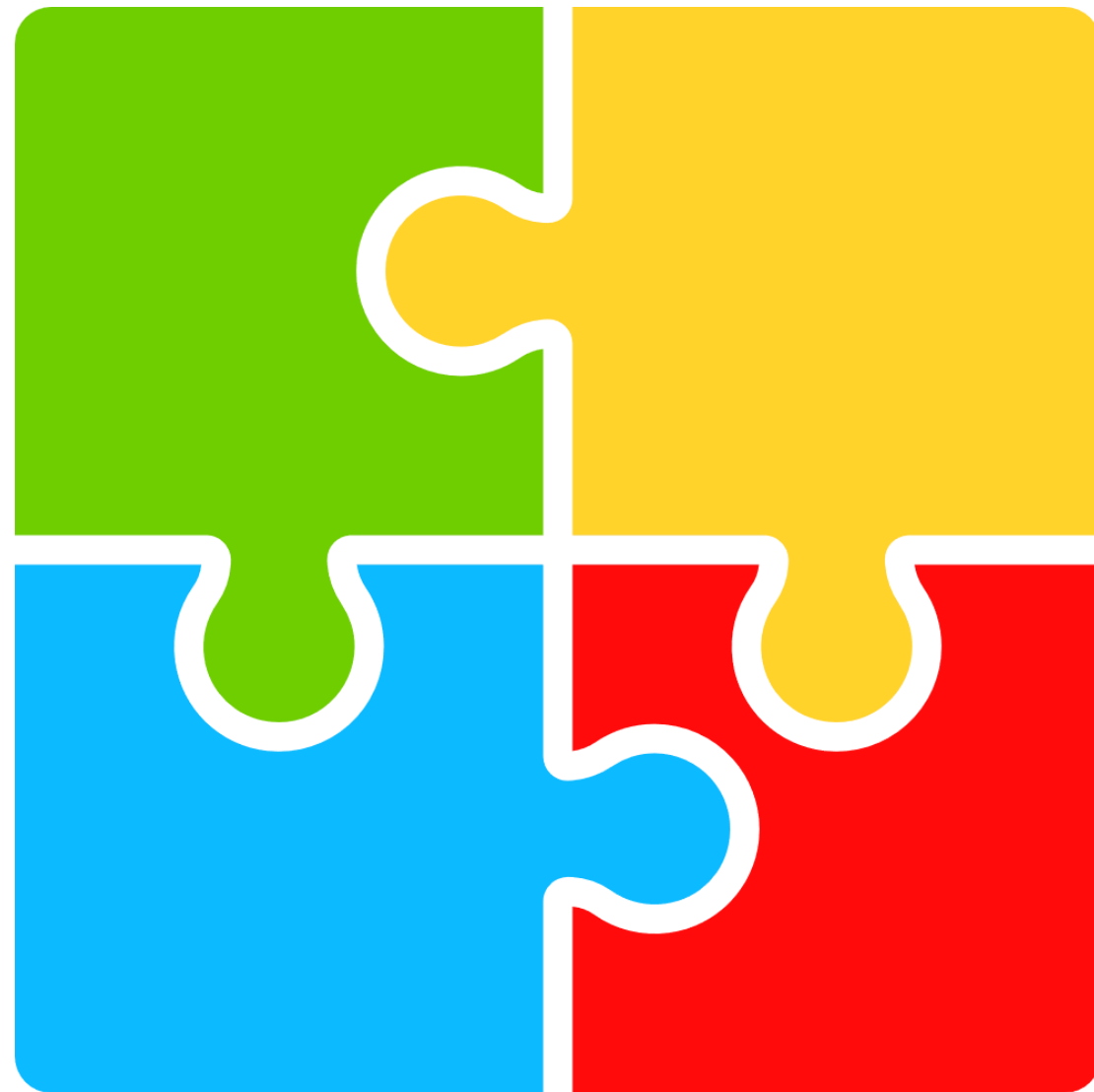
Definen y comparten roles de liderazgo.

LAS ORGANIZACIONES QUE FAVORECEN EL TRABAJO EN EQUIPO



- ✓ Evalúan y reconocen el trabajo grupal y no sólo el individual.
- ✓ Se ocupan activamente de transmitir la misión y la visión, y de establecer espacios de comunicación inter áreas.
- ✓ Fomentan que cada persona tenga una visión global de los procesos.
- ✓ Diseñan, desarrollan y evalúan programas de capacitación adhoc.

LOS EQUIPOS APLICAN METODOLOGÍAS PARA...



- ✓ Generar ideas y analizar problemas de manera efectiva.
- ✓ Diagramar, diagnosticar y mejorar procesos de trabajo.
- ✓ Efectuar presentaciones efectivas.
- ✓ Desarrollar reuniones efectivas.

FASES DESARROLLO DEL EQUIPO



FORMACIÓN



Incertidumbre respecto de los objetivos, estructura y liderazgo.



Los miembros “sondean” el terreno para averiguar qué conductas son aceptables.



Bajo compromiso y expresión emocional. No hay conflictos abiertos.



Información escasa y/o distorsionada.



Toma de decisiones dominada por los miembros más activos.

ORGANIZACIÓN



Mayor claridad/redefinición de roles y objetivos.



Información es usada para tomar decisiones.



Se establecen métodos eficientes de trabajo.



Clima mejora: mayor confianza y satisfacción al ver que se avanza.

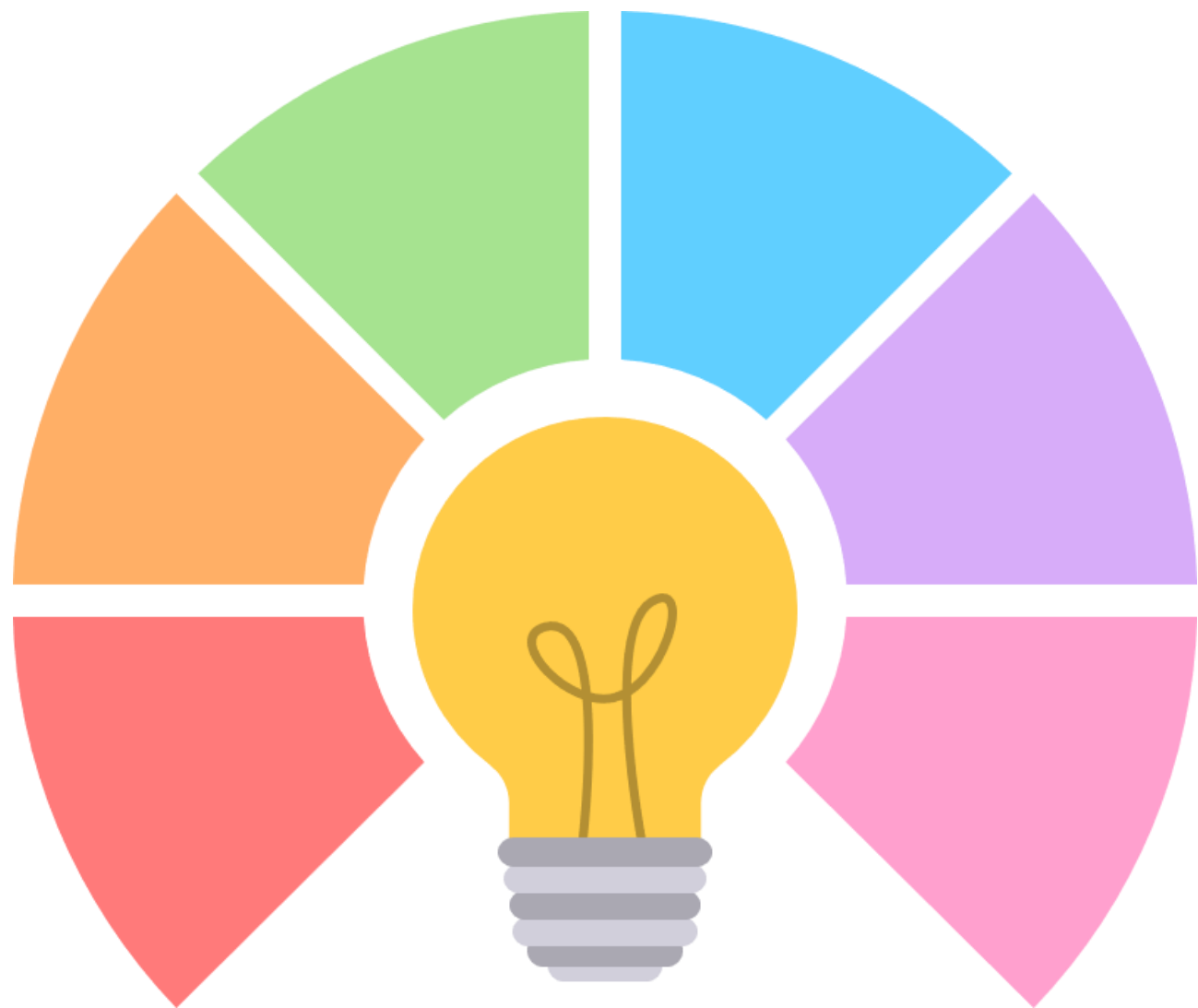


Las diferencias comienzan a manifestarse con apertura y sinceridad, pero aún se tiende a evitar el conflicto abierto.



El liderazgo comienza a ser rotativo.

CONFLICTO / CONFRONTACIÓN



- ✔ Se acepta la existencia del grupo pero con resistencia al control que éste ejerce sobre cada uno.
- ✔ Mayor cantidad de información, pero desorganizada.
- ✔ Clima de confusión y tensión.
- ✔ Cada uno quiere imponer su objetivo.
- ✔ Choque de poderes y descalificaciones.
- ✔ Negación de la interdependencia.

¿RECONOCE ESTOS ESTILOS EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO?

El Hablador: si nadie lo para se acapara toda la reunión.



El Mudo: no hay cómo sacarle palabra.

El Taimado:
“no pienso hablar”



El Sabelotodo: lo vio todo, experimentó todo, logró todo.

El Payaso: la vida es una broma y está hecha para reírse y hacer reír.



El Yesman:
no conoce la palabra “no”.

El Pesimista: nada resultará, ningún esfuerzo vale la pena.



RELACIÓN ENTRE EQUIPOS



Un equipo exitoso no sólo está dado por la efectividad interna grupal, sino también por las redes de coordinación y comunicación que genera con el resto de los equipos y de la organización.



La combinación de los factores de contexto da lugar a un determinado clima que favorece o dificulta el trabajo en equipo.



COOPERACIÓN

TRABAJO CONJUNTO DE VARIAS PERSONAS
CON VISTAS A UN OBJETIVO COMÚN

CONDICIONES PARA LA COOPERACIÓN:

- Conocimiento por todos del objetivo a lograr.
- Cada individuo debe saber cómo puede aportar a la solución del problema.
- Todos necesitan darse cuenta de las posibles contribuciones de los otros para el logro del objetivo.





EFECTOS DE LA COOPERACIÓN



Se produce un sentido de responsabilidad para con los demás miembros.



Las acciones dentro del grupo son insustituibles o intercambiables.



Se produce un clima de entusiasmo interno que se traduce en mayor evaluación positiva por las acciones que llevan al logro del objetivo.



Aparece una mejor coordinación de los esfuerzos individuales.

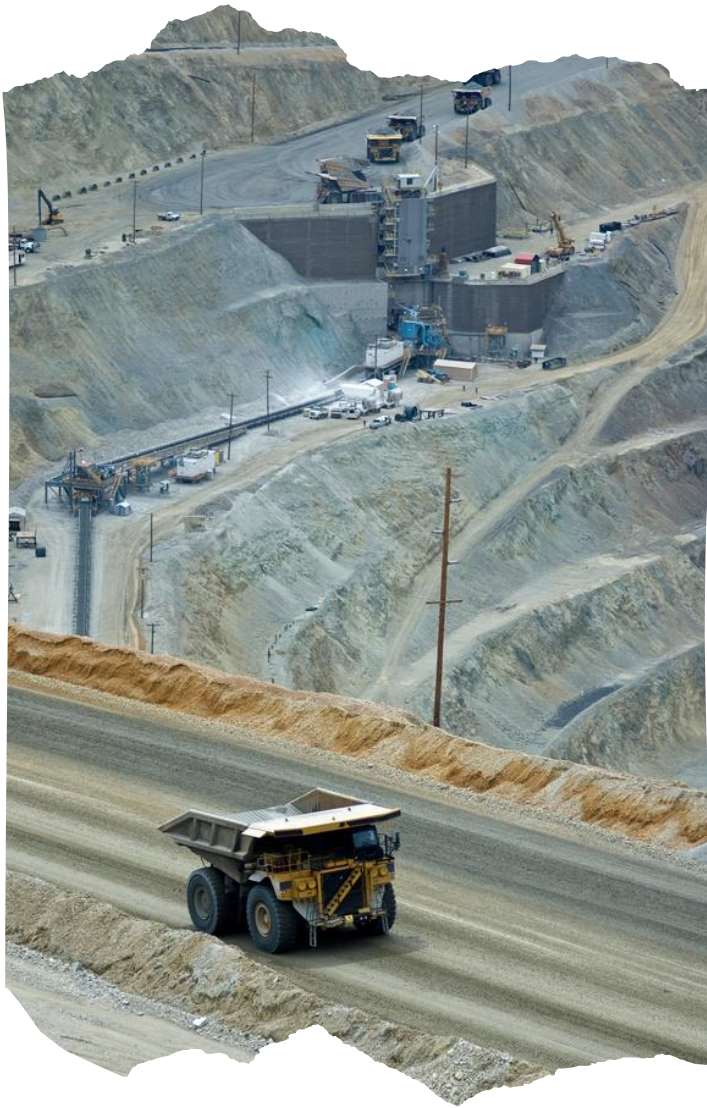


Se presta más atención a los miembros del grupo.

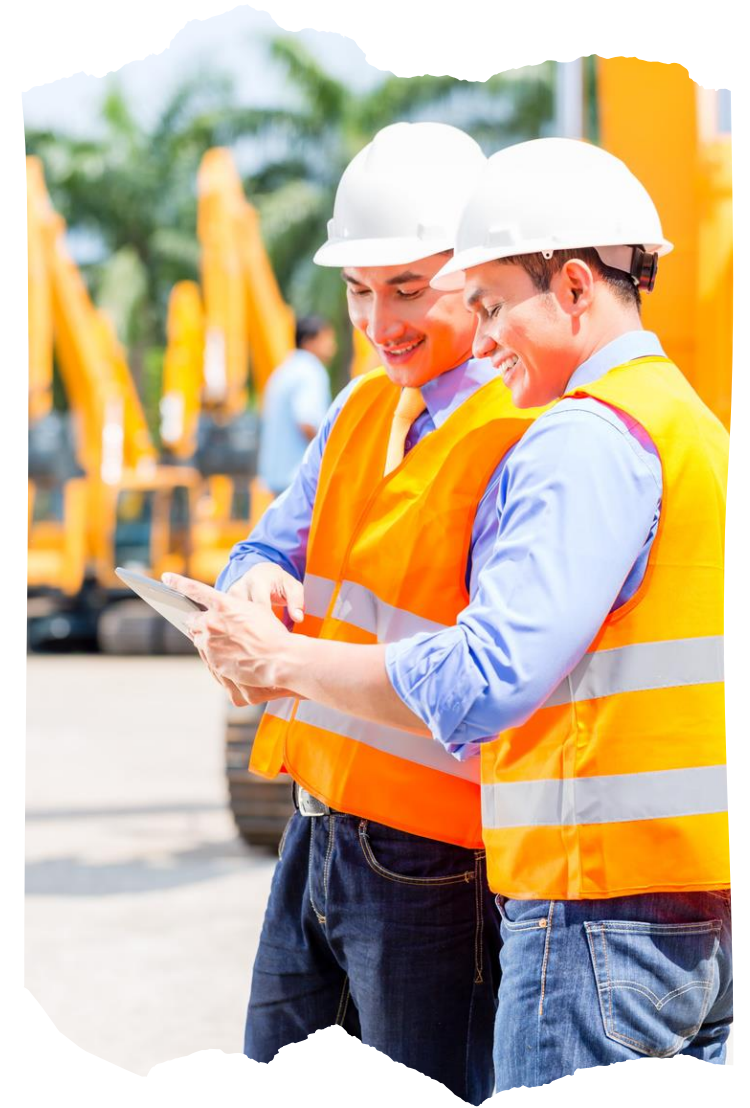


Las personas se orientan más a los objetivos o metas.






CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO



- Tienen un **P**ropósito Claro
- Sus miembros **E**stán Facultados
- Establecen **R**elaciones y Comunicación
- Tienen **F**lexibilidad
- Logran **O**ptima Productividad
- Reciben/Otorgan **R**econocimiento y Valoración
- Tienen Alta **M**oral

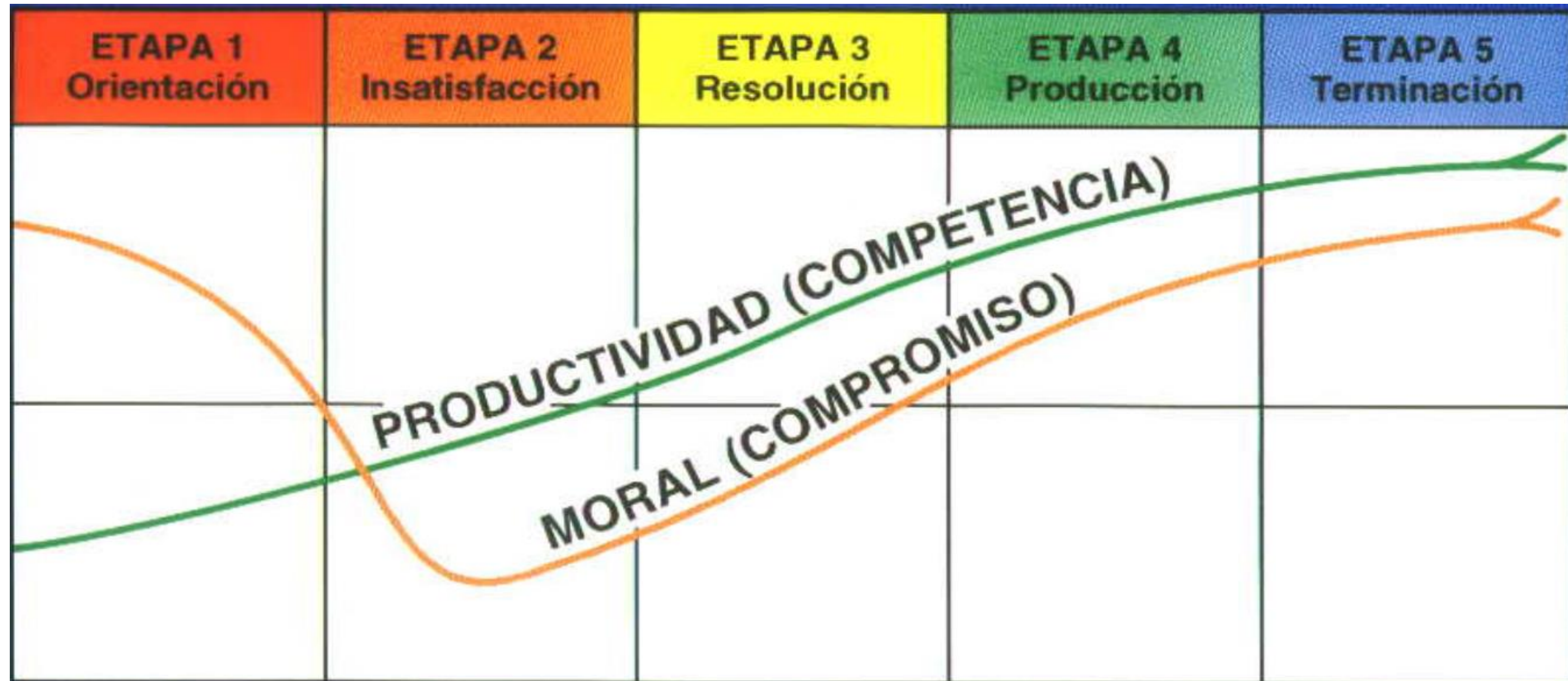


SER LÍDER/MIEMBRO EFECTIVO DE UN EQUIPO DEMANDA CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES:

-  Conocimiento de uno mismo.
-  Conocimiento del desarrollo y la dinámica grupal.
-  Conocimiento de la teoría del liderazgo.
-  Habilidades de Diagnóstico/Observación de Procesos.
-  Habilidades de Comunicación/Retroalimentación.
-  Establecer sistemas de gestión e indicadores.



EFICACIA DEL EQUIPO Y LAS ETAPAS DEL DESARROLLO GRUPAL



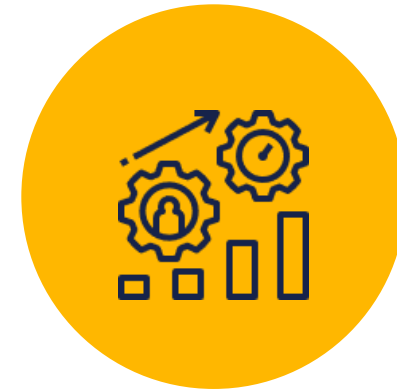
*Adaptado de R.B. Lacoursiere, *The Life Cycle of Groups: Group Development Stage Theory*
N.Y. Human Science Press, 1980.

DESARROLLO GRUPAL / ETAPA 1: ORIENTACIÓN

Características



Tener Grandes expectativas y un deseo moderado de participar en el grupo.



Sentir cierta ansiedad: ¿Dónde encajo yo? ¿Qué se espera de mí?



Someter a prueba a la situación y a las figuras centrales.



Depender de la autoridad y jerarquía.



Necesidad de encontrar su sitio y establecerse.

DESARROLLO GRUPAL / ETAPA 1: ORIENTACIÓN

Funciones



Dar orientación



Crear estructura



Definir metas, dirección y roles



Inclusión

ASUNTOS CENTRALES



Confianza



Definir tareas y habilidades necesarias

DESARROLLO GRUPAL / ETAPA 2: INSATISFACCIÓN

Características



Se experimenta la discrepancia entre las expectativas y la realidad.



Se siente insatisfacción por depender de la autoridad.



Se siente frustración: enojo respecto a las metas, tareas y planes de acción.



Se siente incompetente y confuso.



Se reacciona negativamente frente a los líderes y demás miembros.



Se compite por el poder y/o atención.

DESARROLLO GRUPAL / ETAPA 2: INSATISFACCIÓN

Funciones



Desarrollar habilidades



**Redefinir metas,
roles y tareas**



**Aprender a trabajar
juntos**



**Eliminar barreras
emocionales**

ASUNTOS CENTRALES



Inclusión



Confianza



Confianza

DESARROLLO GRUPAL / ETAPA 3: RESOLUCIÓN

Características



La insatisfacción va en descenso.

Se está resolviendo la discrepancia entre expectativas y realidad.

Se están resolviendo polaridades y animosidades.

Se está desarrollando armonía, confianza, apoyo y respeto.

Se está desarrollando autoestima y confianza.

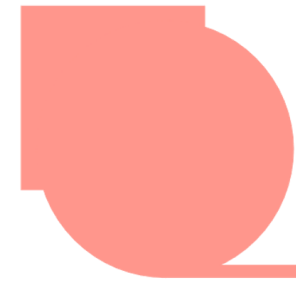
Se es más abierto y se ofrece más retroalimentación.

Se comparten responsabilidad y control.

Se utiliza lenguaje de equipo.

DESARROLLO GRUPAL / ETAPA 3: RESOLUCIÓN

Funciones



Profundizar conocimientos y habilidades



Incrementar la productividad



Compartir opciones y habilidades



Evaluar de forma crítica y constructiva



Examinar el funcionamiento del equipo

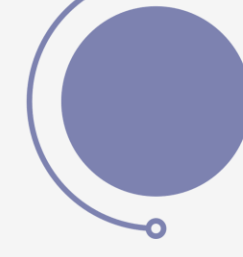
ASUNTOS CENTRALES



Trasladar el centro de atención del contenido a la facilitación



Ceder el control (el líder)



Afrontar continuamente el conflicto

DESARROLLO GRUPAL / ETAPA 3: PRODUCCIÓN

Características

Hay entusiasmo por participar en actividades del equipo.

Se trabaja en colaboración e interdependencia con el grupo y en subgrupos.

Se siente la fuerza del equipo.

Se muestra gran confianza en la capacidad de cumplir las tareas.

Se comparte el liderazgo.

Se sienten positivos acerca de los éxitos de la tarea realizada.

Hay un alto rendimiento.



DESARROLLO GRUPAL / ETAPA 3: PRODUCCIÓN

Funciones

Centrarse en el cumplimiento de tareas.

Tratar de formas directa e inmediata los asuntos interpersonales y de grupo.

Continuar investigando/explorando.

Continuar profundizando en los conocimientos y habilidades.

Hacer un uso eficaz del tiempo.



COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN CONTEXTOS LABORALES





Contacto

Teléfono: +569 6406 6491

Whatsapp: +569 6406 6491

Email: contacto@ore-mining.com

Web: www.oremining.cl

