

CURSO LIDERAZGO

MAYO 2023

1

FACILITADORA

MARTHA ELENA DURÁN GONZÁLEZ

Estudió ingeniería Química en la Universidad Veracruzana, cuenta con la maestría en Administración por la Universidad Autónoma de Tlaxcala, Cuenta con diplomado en calidad y productividad así como Recursos Humanos por el ITESM, diplomado en Sistemas de Gestión de Calidad para el sector Gobierno por la UNAM. En lo laboral, se desempeñó como Directora General del Centro Empresarial de Tlaxcala (COPARMEX), por 16 años; en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en donde ocupó los cargos de Directora de Promoción y Desarrollo y Delegada Federal del Trabajo por 11 años, actualmente es asesor de empresa en materia de seguridad e higiene y capacitación; así como en materia de Igualdad de Género. Capacitadora en diversos temas Empresariales y Gubernamentales.

2

FACILITADOR


SERGIO ARTURO GARCIA NIEVA

Estudia la Licenciatura en Administración de Empresas en la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, en lo laboral, se desempeñó como Director de Promoción y Desarrollo en la Delegación Federal del Trabajo en Tlaxcala, por 6 años; Jefe de Departamento de Verificación de la Secretaría de Finanzas y Administración del Gobierno del Estado de Puebla; Socio y Administrador de una empresa del Transporte Público Federal, para mover equipo pesado y voluminoso; Jefe de Departamento de Programación de la Administración Local de Auditoría Fiscal Número 27 de Guadalajara Sur, en Jalisco; Gerente de Abastecimientos, en una empresa que fabrica durmientes de concreto; Jefe de Grupo en una empresa armadora de autos en la ciudad de Puebla, actualmente es asesor de empresa en materia de seguridad e higiene y capacitación, agente capacitador registrado ante la STPS, instructor facilitador de impartición de cursos de capacitación, adiestramiento y productividad.

3

OBJETIVO GENERAL

Lograr que el participante identifique lo que es el liderazgo positivo en el ambiente laboral



4

OBJETIVOS ESPECÍFICOS


Que el participante identifique su estilo de interacción humana en el trabajo, así como las consecuencias que dicho estilo tiene sobre la conducta de sus interlocutores.



5

OBJETIVOS ESPECÍFICOS


Que el participante identifique el estilo de liderazgo que ejerce con su equipo de trabajo y las consecuencias que dicho estilo tiene sobre la calidad, los resultados y el ambiente laboral de su área de trabajo.



6

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Que el participante revise su **propio estilo de trabajo**, a la luz de un **modelo de liderazgo efectivo**, **conozca, reflexione y descubra nuevos hábitos de trabajo** que pueden serle útiles para iniciar un proceso de desarrollo de un equipo de trabajo de alto desempeño.



7

CONTENIDO

1. Temperamento
2. Tipo Inteligencia
3. Retos del líder
4. Tipos de Liderazgo
5. Liderazgo situacional
6. Empoderamiento




8

EXPECTATIVAS

Dinámica

- ✓ TU NOMBRE
- ✓ ESTUDIOS
- ✓ TU EXPERIENCIA
- ✓ TIEMPO EN EL PUESTO
- ✓ EXPECTATIVAS





9

EXPECTATIVAS

Dinámica



- 1.- ¿QUE ES LIDERAZGO?
- 2.- ¿QUÉ ES EL TEMPERAMENTO?
- 3.- ¿QUÉ TIPO DE INTELIGENCIA TIENES?
- 4.- ¿CÓMO DEFINES EL CARÁCTER?
- 5.- ¿QUÉ TIPO DE LIDERAZGO EJERCES EN TU TRABAJO?



10

INTRODUCCIÓN

¿ El líder nace o se hace?



11

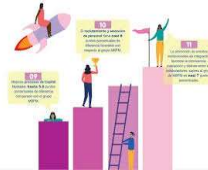

INTRODUCCIÓN

ALGUNOS AUTORES DICEN:
QUE PUEDE NACER
Y HACERSE, ESTO DEPENDE DE LOS
FACTORES:

HEREDITARIOS

Y

ADQUIRIDOS




12

INTRODUCCIÓN

FACTORES :

- **TEMPERAMENTO** (FACTORES INNATOS)
- **CARÁCTER** (FACTORES ADQUIRIDOS)




13

INTRODUCCIÓN

El temperamento es la carga genética.

Características: el nivel de energía, los rasgos físicos, las aptitudes, la percepción, la predisposición a determinadas enfermedades y a la inteligencia.



14

INTRODUCCIÓN


El carácter es el enriquecimiento adquirido por la educación, por la familia, por los amigos, por la convivencia de pareja; es decir por nuestra cultura.



15

INTRODUCCIÓN

La personalidad es el conjunto de características físicas, genéticas y sociales que reúne un individuo, y que lo hacen diferente y único



16

INTRODUCCIÓN

CUALQUIERA PUEDE PONERSE FURIOSO,,, ESO ES FÁCIL.

PERO ESTAR FURIOSO CON LA PERSONA CORRECTA, EN LA INTENSIDAD CORRECTA, EN EL MOMENTO CORRECTO, POR EL MOTIVO CORRECTO Y DE LA FORMA CORRECTA,,, ESO NO ES FÁCIL.

Aristóteles

17



18

EJERCICIO

¿Conoces tu temperamento?



19

EJERCICIO

Realiza el Test

20

EJERCICIO

TEST TEMPERAMENTO

FORTALEZAS

	a) Animado	b) Aventurero	c) Analítico	d) Adaptable
1.	a) Juguetón	b) Persuasivo	c) Persistente	d) Plácido
2.	a) Sociable	b) Decidido	c) Abnegado	d) Sumiso
3.	a) Convicente	b) Competitivo	c) Considerado	d) Controlado
4.	a) Entusiasta	b) Inventivo	c) Respetuoso	d) Reservado
5.	a) Energico	b) Autosuficiente	c) Sensible	d) Contento
6.	a) Activista	b) Positivo	c) Planificador	d) Paciente
7.	a) Espontáneo	b) Seguro	c) Puntual	d) Tímido

21

EJERCICIO

Suma ahora la cantidad por cada columna.

A	B	C	D
x	x	x	x

22

EJERCICIO

COLUMNA	TEMPERAMENTO
A	Sanguíneo
B	Colérico
C	Melancólico
D	Flemático



La mayor puntuación en una de las letras determina el **temperamento dominante**, la letra que le sigue en mayor puntuación determina el **temperamento complementario o secundario**.

23

TEMPERAMENTO

Tabla de los Cuatro Temperamentos


Fortaleza	Debilidad	Debilidad	Fortaleza
Sanguíneo Expresivo Alento Cálido y amistoso Hablador Entusiasta Compasivo	Indisciplinado Inestable Improductivo Egocéntrico Exagerado	Frío y no emocional Auto-suficiente Impulsivo Dominante Renegador Sarcástico Inestable Cruel	Colérico Voluntarioso Independiente Visionario Práctico Productivo Decidido Líder
Melancólico Dotado Analítico Estratégico Abnegado Trabajador Auto-disciplinado	Variable Auto-centrada Prayama o persecución Vengativo Susceptible Tímido Insoportable Crítico Negativo	Sin motivación Moroso Ególatra Mezquino Auto-protector Indeciso Cobarde Ansioso	Flemático Tranquilo Confiable Objetivo Diplomático Eficaz-Organizado Práctico-Humorista Calmado placido

24

COLERICO: el extrovertido, el activista , el optimista

Fortalezas

LAS EMOCIONES DEL COLERICO	EL COLERICO EN EL TRABAJO
Líder nato, dinámico y activo, una necesidad compulsiva para el cambio, actúa con rapidez, quiere corregir las injusticias, impasible, no se desanima fácilmente, independiente y autosuficiente, confiado en sí mismo, puede manejar cualquier proyecto.	Se propone metas, organiza bien, busca soluciones prácticas, actúa con rapidez, delega el trabajo, exige productividad, cumple lo propuesto, estimula actividad, le interesa poco la oposición.




25

COLERICO: el extrovertido, el activista , el optimista

Fortalezas

EL COLERICO COMO PADRE	EL COLERICO COMO AMIGO
Ejerce liderazgo sólido, establece metas, motiva su familia a actuar, sabe la respuesta correcta, organiza el hogar	Poco amigable, organiza el trabajo en grupo, dispuesto a liderar, casi siempre tiene razón, se destaca en emergencias.




26

COLERICO: el extrovertido, el activista , el optimista

Debilidades

LAS EMOCIONES DEL COLERICO	EL COLERICO EN EL TRABAJO
Mandón, impaciente, temperamental, tenso, demasiado impetuoso, se deleita en la controversia, no se rinde a pesar de perder, inflexible, le disgustan las lágrimas y las emociones, no muestra simpatía hacia los demás.	Intolerante ante los errores, no analiza los detalles, las trivialidades le aburren, puede tomar decisiones temerarias, puede ser rudo y sin tacto, manipula las personas, el fin justifica los medios, el trabajo puede llegar a ser su Dios, demanda lealtad de parte de sus subordinados.

TEMPERAMENTO COLÉRICO




27

COLÉRICO: el extrovertido, el activista, el optimista

Debilidades

EL COLÉRICO COMO PADRE	EL COLÉRICO COMO AMIGO
Tiende a ser dominante, demasiado ocupado para dar tiempo a su familia, contesta demasiado rápido, se impacienta con los que no tienen buen desempeño, impide que los hijos se relajen, puede hacer que los hijos se depriman	Tiende a usar a las personas, domina a los demás, decide por otros, sabe todo, todo lo puede hacer mejor, demasiado independiente, posesivo con los amigos y compañeros, no puede decir "lo siento" puede estar en lo correcto y ser impopular

TEMPERAMENTO COLÉRICO




28

FLEMÁTICO: Sereno, tranquilo, perseverante y racional

Fortalezas

LAS EMOCIONES DEL FLEMÁTICO	EL FLEMÁTICO EN EL TRABAJO
Personalidad tranquila, sereno, relajado, imperturbable, paciente, equilibrado, una vida consistente, callado pero de buen humor, amable y compasivo, no muestra sus emociones, contento con la vida.	Tiende a usar a las personas, domina a los demás, decide por otros, sabe todo, todo lo puede hacer mejor, demasiado independiente, posesivo con los amigos y compañeros, no puede decir "lo siento" puede estar en lo correcto y ser impopular




29

FLEMÁTICO: Sereno, tranquilo, perseverante y racional

Fortalezas

EL FLEMÁTICO COMO PADRE	EL FLEMÁTICO COMO AMIGO
Es buen padre, dedica tiempo a sus hijos, no tiene afán, no se inquieta fácilmente.	Es de buen talante, discreto, dispuesto a escuchar, disfruta observando a la gente, tiene muchos amigos, es compasivo y comprensivo.




30

FLEMÁTICO: Sereno, tranquilo, perseverante y racional

Debilidades

LAS EMOCIONES DEL FLEMÁTICO	EL FLEMÁTICO EN EL TRABAJO
Apático, temeroso y preocupado, indeciso, evita tomar responsabilidades, voluntad de hierro, egoísta, tímido y reticente, se compromete demasiado, santurrón	Sin metas, falta de auto-motivación, le es difícil mantenerse en acción, le disgusta que lo acosen, perezoso y sin cuidado, desanima a otros, prefiere observar antes que actuar.




31

FLEMÁTICO: Sereno, tranquilo, perseverante y racional

Debilidades

EL FLEMÁTICO COMO PADRE	EL FLEMÁTICO COMO AMIGO
Flojos en la disciplina, no organiza el hogar, toma la vida demasiado fácil.	impide el entusiasmo, no se involucra, imparable, indiferente a los planes, juzga a los demás, sarcástico, se resiste a los cambios.



32

MELANCÓLICO: emocionalmente sensibles, creativas, introvertidas, abnegadas y perfeccionistas.

Fortalezas

LAS EMOCIONES DEL MELANCÓLICO	EL MELANCÓLICO EN EL TRABAJO
Profundo y pensador, analítico, serio, determinado, propenso a ser un genio, talentoso, creativo, filósofo, poeta, aprecia todo lo bello, sensible a otros, abnegado, meticoloso, idealista.	Prefiere seguir un horario, perfeccionista, detallista, persistente, concienzudo, de hábitos ordenados, económico, anticipa problemas potenciales, descubre soluciones creativas, necesita terminar lo que empieza, le encantan las gráficas, mapas, listas, etc.



33

MELANCÓLICO: emocionalmente sensibles, creativas, introvertidas, abnegadas y perfeccionistas.

Fortalezas

EL MELANCÓLICO COMO PADRE	EL MELANCÓLICO COMO AMIGO
Establece normas elevadas, quiere que todo se haga correctamente, mantiene ordenada su casa, recoge el desorden de los hijos, se sacrifica por los demás, fomenta el talento y el estudio	Escoge sus amigos cuidadosamente, prefiere quedar entre bastidores, evita llamar la atención, fiel, leal, atento a quejas, soluciona los problemas ajenos, se interesa por los demás, se conmueve fácilmente, busca la pareja ideal



34

MELANCÓLICO: emocionalmente sensibles, creativas, introvertidas, abnegadas y perfeccionistas.

Debilidades

LAS EMOCIONES DEL MELANCÓLICO	EL MELANCÓLICO EN EL TRABAJO
Recuerda lo negativo, amanerado, deprimido, le agrada que lo hieran, falsa humildad, vive en otro mundo, tiene mala imagen de sí mismo, escucha lo que le conviene, se concentra en sí mismo, tiene sentimientos de culpabilidad, sufre complejos de persecución, tiende a ser hipocondríaco.	No se orienta hacia las personas, se deprime ante las imperfecciones, escoge trabajos difíciles, vacila al empezar proyectos nuevos, emplea demasiado tiempo planeando, prefiere analizar antes que trabajar, se auto-desaprueba, difícil de complacer, estándares demasiado altos, siente una gran necesidad de aprobación.



35

MELANCÓLICO: emocionalmente sensibles, creativas, introvertidas, abnegadas y perfeccionistas.

Debilidades

EL MELANCÓLICO COMO PADRE	EL MELANCÓLICO COMO AMIGO
Coloca metas demasiado altas, puede llegar a desanimar a los niños, puede ser meticuloso, se convierte en mártir, les echa la culpa a los niños, se amohina ante los desacuerdos	Vive a través de otros, socialmente inseguro, retraído y remoto, crítica a otros, rechaza muestras de afecto, le disgusta la oposición, sospecha de las personas, antagonista y vengativo, no perdona, lleno de contradicciones, recibe los cumplidos con escepticismo.




36

SANGUÍNEO: el extrovertido, el hablador, el optimista

Fortalezas

LAS EMOCIONES DEL SANGUINEO	EL SANGUINEO EN EL TRABAJO
<p>Personalidad atractiva, conversador, anecdotista, el alma de la fiesta, buen sentido del humor, ojos para los colores, toca a la gente cuando habla, entusiasta y democrático, alegre y burbujeante, curioso, buen actor, ingenuo e inocente, vive por el momento, carácter variable, en el fondo es sincero, siempre es un niño</p>	<p>Se ofrece a trabajar, planea nuevos proyectos, creativo, tiene energía y entusiasmo, causa buena impresión inicial, inspira a los demás, convence a otros a que trabajen.</p>




37

SANGUÍNEO: el extrovertido, el hablador, el optimista

Fortalezas

EL SANGUINEO COMO PADRE	EL SANGUINEO COMO AMIGO
<p>Hace que la vida en casa sea divertida, los amigos de sus hijos lo quieren, convierte los desastres en situaciones divertidas, es el director del circo.</p>	<p>Hace amigos con facilidad, tiene don de gente, le encantan los cumplidos, parece excitante, envidiado por los demás, no guarda rencor, se disculpa rápidamente, anima las reuniones, le gustan las actividades espontáneas</p>




38

SANGUÍNEO: el extrovertido, el hablador, el optimista

Debilidades

LAS EMOCIONES DEL SANGUINEO	EL SANGUINEO EN EL TRABAJO
<p>Hablador compulsivo, exagerado, se entretiene en trivialidades, no puede recordar nombres, asusta a otros, demasiado feliz para otros, energético, jactancioso y quejumbroso, ingenuo, se deja engañar, se ríe y habla en voz alta, controlado por las circunstancias, se pone bravo fácilmente, para algunos parece insincero, nunca madura.</p>	<p>Prefiere hablar, olvida sus obligaciones, no persiste, su confianza se desvanece rápidamente, indisciplinado, sus prioridades están fuera de orden, toma decisiones llevado por sus sentimientos, se distrae fácilmente, malgasta el tiempo hablando.</p>




39

SANGUÍNEO: el extrovertido, el hablador, el optimista

Debilidades

EL SANGUINEO COMO PADRE	EL SANGUINEO COMO AMIGO
Mantiene el hogar en estado de frenesi, olvida las citas de los hijos, desorganizado, no escucha el asunto completo.	Odia estar a solas, necesita ser el centro de atención, quiere ser popular, busca recibir el crédito por sus acciones, domina la conversación, interrumpe y no escucha, contesta por otros, olvidadizo, siempre encuentra excusas, repite sus historias



40



41

EJERCICIO

¿Conoces tu tipo de inteligencia?



42

EJERCICIO

Realiza el Test

43

EJERCICIO

Test de Inteligencias múltiples, de Howard Gardner

INSTRUCCIONES: lee cada una de las afirmaciones. Si expresan características fuertes en tu persona y te parece que la afirmación es veraz entonces coloca una V (en una hoja junto al número de la pregunta) y si no lo es, coloca una F.

No.	Afirmaciones	V/F
1	Prefiero hacer un mapa que explicarle a alguien como tiene que llegar.	
2	Si estoy enojado(a) o contento (a) generalmente sé exactamente por qué.	
3	Sé tocar (o antes sabía tocar) un instrumento musical.	
4	Asocio la música con mis estados de ánimo.	
5	Puedo sumar o multiplicar mentalmente con mucha rapidez.	
6	Puedo ayudar a un amigo a manejar sus sentimientos porque yo lo pude hacer antes en relación a sentimientos parecidos.	

44

EJERCICIO

AHORA REvisa LAS SIGUIENTES PREGUNTAS EN EL ORDEN DADO:

Si pusiste verdadero asignales un punto a cada una de las afirmaciones y suma los puntos de acuerdo a cada uno de los incisos corresponde a un tipo de inteligencia múltiple de acuerdo a lo establecido por Howard Gardner; los números que aparecen en los incisos corresponden al número de pregunta que determinan esa inteligencia

45

EJERCICIO

Suma cuanto te dan en cada fila, aquellas filas que te den sobre 4 tienes la **habilidad marcada** y **5 eres sobresaliente**.

COLUMNA	PREGUNTAS	SUMA Y RESULTADO
A	9-10-17-22-30 =	
B	5-7-15-20-25 =	
C	1-11-14-23-27=	
D	8-16-19-21-29=	
E	3-4-13-24-28=	
F	2-6-26-31-33=	
G	12-18-32-34-35=	

46

EJERCICIO

Suma cuanto te dan en cada fila, aquellas filas que te den sobre 4 tienes la **habilidad marcada** y **5 eres sobresaliente**.

A	9-10-17-22-30 =	Inteligencia Verbal
B	5-7-15-20-25 =	Inteligencia Lógico-matemática
C	1-11-14-23-27=	Inteligencia Visual espacial
D	8-16-19-21-29=	Inteligencia kinestésica-corporal
E	3-4-13-24-28=	Inteligencia Musical-rítmica
F	2-6-26-31-33=	Inteligencia Intrapersonal
G	12-18-32-34-35=	Inteligencia Interpersonal


47

INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

48

INTELIGENCIA LINGÜÍSTICA O VERBAL

Es considerada una de las más importantes. En general se utilizan ambos hemisferios del cerebro y es la que caracteriza a los escritores. El uso amplio del lenguaje ha sido parte esencial para el desarrollo de este tipo de inteligencia.




Aspectos biológicos: un área específica del cerebro llamada "área de Broca" es la responsable de la producción de oraciones gramaticales. Una persona con esa área lesionada puede comprender palabras y frases sin problemas, pero tiene dificultades para construir frases más sencillas. Al mismo tiempo, otros procesos mentales pueden quedar completamente ilesos.

49

INTELIGENCIA LINGÜÍSTICA O VERBAL

Capacidades implicadas: capacidad para comprender el orden y el significado de las palabras en la lectura, la escritura y, también, al hablar y escuchar.




- **Habilidades relacionadas:** Hablar y escribir eficazmente.
- **Perfiles profesionales:** líderes políticos o religiosos, poetas, vendedores, escritores, entre otros

50

INTELIGENCIA LÓGICA MATEMÁTICA

Quienes pertenecen a este grupo, hacen uso del **hemisferio lógico del cerebro** y pueden dedicarse a las **ciencias exactas**. De los diversos tipos de inteligencia, éste es el más cercano al concepto **tradicional de inteligencia**.




- En las culturas antiguas se utilizaba este tipo de inteligencia para formular calendarios, medir el tiempo y estimar con exactitud cantidades y distancias.

51

INTELIGENCIA LÓGICA MATEMÁTICA

Capacidades implicadas: capacidad para identificar modelos, calcular, formular y verificar hipótesis, utilizar el método científico y los razonamientos inductivo y deductivo.




- **Habilidades relacionadas:** capacidad para identificar modelos, calcular, formular y verificar hipótesis, utilizar el método científico y los razonamientos inductivo y deductivo.
- **Perfiles profesionales:** economistas, ingenieros, científicos, entre otros

52

INTELIGENCIA ESPACIAL

Esta inteligencia la tienen las personas que pueden hacer un modelo mental en tres dimensiones del mundo o en su defecto extraer un fragmento de él. Esta inteligencia la tienen profesiones tan diversas como la ingeniería, la cirugía, la escultura, la marina, la arquitectura, el diseño y la decoración.



- **Aspectos biológicos:** el hemisferio derecho (en las personas diestras) demuestra ser la sede más importante del cálculo espacial. Las lesiones en la región posterior derecha provocan daños en la habilidad para orientarse en un lugar, para reconocer caras o escenas o para apreciar pequeños detalles.

53

INTELIGENCIA ESPACIAL

Capacidades implicadas: capacidad para presentar ideas visualmente, crear imágenes mentales, percibir detalles visuales, dibujar y confeccionar bocetos.



- **Habilidades relacionadas:** realizar creaciones visuales y visualizar con precisión.
- **Perfiles profesionales:** artistas, fotógrafos, arquitectos, diseñadores, publicistas, etc

54

INTELIGENCIA CORPORAL-KINESTÉSICA

Los **kinestésicos** tienen la capacidad de **utilizar su cuerpo** para resolver problemas o realizar actividades. Dentro de este tipo de inteligencia están los **deportistas, cirujanos y bailarines**. Una aptitud natural de este tipo de inteligencia **se manifiesta a menudo desde niño**.



- El control del movimiento corporal se localiza en la corteza motora y cada hemisferio domina o controla los movimientos corporales correspondientes al lado opuesto. En los diestros, el dominio de este movimiento se suele situar en el hemisferio izquierdo.

55

INTELIGENCIA CORPORAL-KINESTÉSICA

Capacidades implicadas: capacidad para realizar actividades que requieren fuerza, rapidez, flexibilidad, coordinación óculo-manual y equilibrio.




- **Habilidades relacionadas:** utilizar las manos para crear o hacer reparaciones, expresarse a través del cuerpo.
- **Perfiles profesionales:** escultores, cirujanos, actores, modelos, bailarines, entre otros.

56

INTELIGENCIA MUSICAL

También conocida como **“buen oído”**, es el talento que tienen lo grandes **músicos, cantantes y bailarines**. La fuerza de esta **inteligencia** radica desde el mismo **nacimiento** y varía de igual manera de una persona a otra. Es necesario **estimularla**.



- **Aspectos biológicos:** ciertas áreas del cerebro desempeñan papeles importantes en la percepción y la producción musical. Estas, situadas por lo general en el hemisferio derecho, no están localizadas con claridad como sucede con el lenguaje. Sin embargo, pese a la falta de susceptibilidad concreta respecto a la habilidad musical en caso de lesiones cerebrales, existe evidencia de “**amusia**” (pérdida de habilidad musical).

57

INTELIGENCIA MUSICAL

Capacidades implicadas: capacidad para escuchar, cantar, tocar instrumentos.



- **Habilidades relacionadas:** crear y analizar música.
- **Perfiles profesionales:** músicos, compositores, críticos musicales, entre otros

58

INTELIGENCIA INTRAPERSONAL

Este tipo de inteligencia nos permite formar una imagen precisa de nosotros mismos; nos permite poder entender nuestras necesidades y características, así como nuestras cualidades y defectos. Y aunque se dijo que nuestros sentimientos si deben ayudar a guiar nuestra toma de decisiones, debe existir un límite en la expresión de estos. Este tipo de inteligencia es funcional para cualquier área de nuestra vida.



- los lóbulos frontales desempeñan un papel central en el cambio de la personalidad, los daños en el área inferior de los lóbulos frontales puede producir irritabilidad o euforia; en cambio, los daños en la parte superior tienden a producir indiferencia, languidez y apatía (personalidad depresiva).

59

INTELIGENCIA INTRAPERSONAL

Capacidades implicadas: capacidad para plantearse metas, evaluar habilidades y desventajas personales y controlar el pensamiento propio.



- **Habilidades relacionadas:** meditar, exhibir disciplina personal, conservar la compostura y dar lo mejor de sí mismo.
- **Perfiles profesionales:** individuos maduros que tienen un autoconocimiento rico y profundo

60

INTELIGENCIA INTRAPERSONAL

Este tipo de inteligencia **nos permite entender a los demás**. Esta basada en la capacidad de **manejar las relaciones humanas**, la **empatía** con las personas y el reconocer sus **motivaciones, razones y emociones** que los mueven. Esta inteligencia por sí sola es un complemento fundamental de las anteriores, porque tampoco sirve de nada si obtenemos las mejores calificaciones, pero elegimos mal a nuestros amigos y en un futuro a nuestra pareja.


- La mayoría de las **actividades que a diario realizamos** dependen de este tipo de inteligencia, **ya que están formadas por grupos de personas con los que debemos relacionarnos**. Por eso es indispensable que un **líder** tenga este tipo de inteligencia y además haga uso de ella.



61

INTELIGENCIA INTRAPERSONAL

Aspectos biológicos: Todos los indicios proporcionados por la investigación cerebral sugieren que los **lóbulos frontales** desempeñan un papel importante en el conocimiento interpersonal. Los daños en esta área pueden causar cambios profundos en la personalidad, aunque otras formas de la resolución de problemas puedan quedar inalteradas: una persona no es la misma después de la lesión.



62

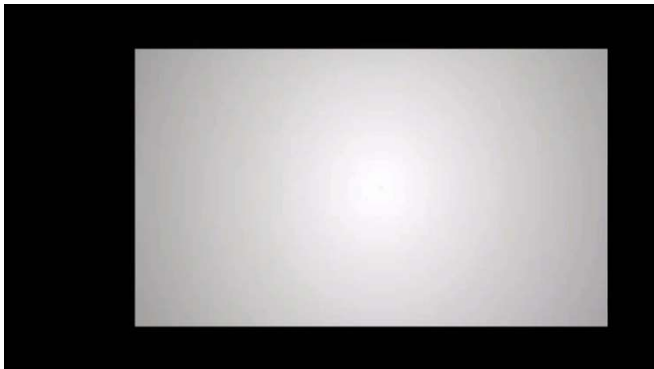
INTELIGENCIA INTRAPERSONAL

Capacidades implicadas: trabajar con gente, ayudar a las personas a identificar y superar problemas.

- **Habilidades relacionadas:** capacidad para reconocer y responder a los sentimientos y personalidades de los otros.
- **Perfiles profesionales:** administradores, docentes, psicólogos, terapeutas.



63



64

LIDERAZGO

LIDER, LEADER

¿Como influye el temperamento y el tipo de inteligencia en el liderazgo?

65

LIDERAZGO

LIDER, LEADER


LEAD = GUIA, CONDUCE
ER = FOLLEWERS = SEGUIDORES

66

LIDERAZGO


MISIÓN

Motiva a sus seguidores hacia el logro de resultados y al alcance de objetivos.



67

LIDERAZGO



68

LIDERAZGO



69



70

LIDERAZGO

Resistencia al cambio:

Quando poseo el poder y me siento amenazado

- Por comodidad
- Por miedo
- Por falta de incentivos
- Falta de capacitación o adiestramiento
- Por incertidumbre
- Por costumbre

¿Y si no cambiamos nada y esperamos a que ocurra algo mágico?

71

LIDERAZGO

LIDERAZGO O DIRECCIÓN:
conceptos compatibles o incompatibles

- **Dirección:** la capacidad de guiar o dirigir a un grupo de trabajo mediante la jerarquía o posición formal otorgada a una persona.
- **Liderazgo:** la capacidad de influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de objetivos en pro del bien común.

72



73

LIDERAZGO

LIDERAZGO O DIRECCIÓN:
conceptos compatibles o incompatibles

Directivos	Líderes
Administran	Innovan
Mantienen	Desarrollan
Confían en el control	Confían en la confianza
Visión de corto plazo	Visión de largo plazo
Se centran en el presente	En el futuro
Evitan riesgos	Toman riesgos
Desarrollan procesos y horarios	Desarrollan visiones y estrategias
Se ajustan a las normas	Impulsan a la gente a cambiar

74

LIDERAZGO

LIDERAZGO O DIRECCIÓN:
conceptos compatibles o incompatibles


- El líder es quien acepta responsabilidades.
- En su visión, la organización es la gente y se preocupa por guiarla.
- El líder es flexible y lo más importante para él no es aumentar sus seguidores, sino que lo respeten.

75

LIDERAZGO

El reto del líder

- *Debes hacer lo correcto, lo ético, lo conveniente.*
- *No debes sobrestimar institución, toda organización es perfectible.*
- *Cuando estés al mando, actúa, no busques incrementar o implementar "Un Coto de Poder", busca que tu personal por sobre todas las cosas ¡TE RESPETE!*
- *Recuerda que los humanos cometemos errores.*




76

LIDERAZGO

El reto del líder

- *Debe otorgar confianza a sus colaboradores.*
- *Debe mostrar exactamente lo que desea que se haga.*
- *Debe aprender de los errores tanto propios como de los demás.*
- *Debe fomentar el orgullo de pertenencia en los colaboradores.*




77

LIDERAZGO

El reto del líder

- *Debe poner énfasis en sus cualidades humanas más que en las técnicas.*
- *Debe evitar la soberbia como uno de los más grandes obstáculos para el desarrollo del equipo.*
- *Debe mostrar interés y participación real, levantándose las mangas y metiendo las manos en las labores.*

¿Cuáles son las cualidades que tu reconoces en un líder?




78

LIDERAZGO

Principios de valor agregado

➤ *En cualquier organización, la gente que la conforma puede aprender a liderar, no importa su edad, puesto, antigüedad, etc.*

- Desarrollar las habilidades de otros
- Retar al proceso
- Modelar el cambio
- Inspirar una visión esperanzadora de la misión
- Dar valor a los sentimientos



79

LIDERAZGO


“Liderazgo es sinónimo de desarrollar las habilidades de la gente en donde lo necesita, pero, sin establecer dependencia”.



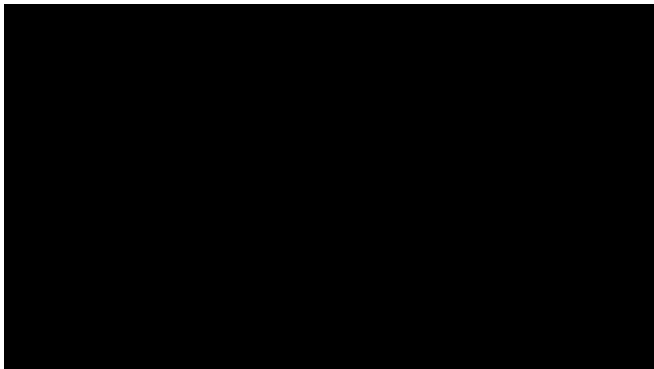
80

LIDERAZGO

**EL 1er. RETO DEL LÍDER
“ENTENDERSE A SÍ MISMO”**




81



82

LIDERAZGO

- La experiencia es el mejor maestro; de la observación de otros líderes es posible mejorar el desempeño propio; sin embargo, no todo lo observado es necesariamente bueno.
- Lo importante es seleccionar sólo aquellas prácticas que resulten positivas y que contribuyan a moldear la perfección de nuestros roles como líderes.
- "El líder influye, pero no manipula, ni infunde miedo, es convincente y respetuoso".

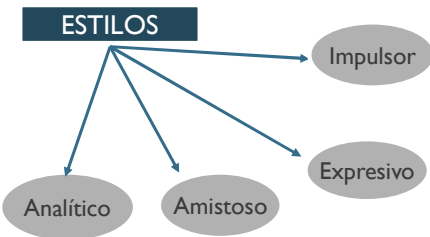


83

LIDERAZGO

ESTILOS

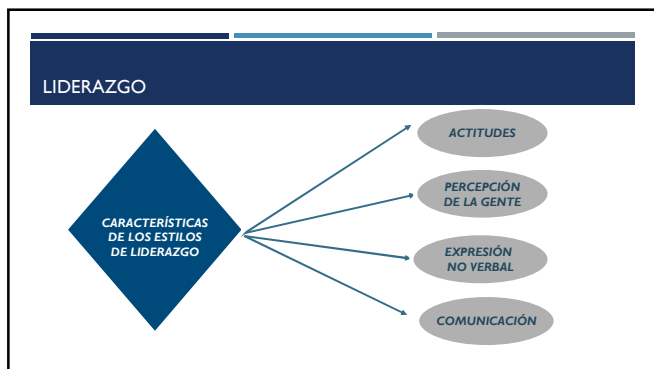
- Los estilos de liderazgo, no son buenos ni malos, simplemente son situacionales
- No estamos "atrapados" en ninguno, se pueden modificar los patrones de comportamiento.



```

graph TD
  ESTILOS --> Analítico
  ESTILOS --> Amistoso
  ESTILOS --> Impulsor
  ESTILOS --> Expresivo
  
```

84



85

LIDERAZGO

Actitudes	Percepción de la gente	Expresión no verbal	Comunicación
<ul style="list-style-type: none"> • industrioso • persistente • serio • exacto • ordenado • crítico • preciso • detallista • moralista • puntual • se basa en hechos 	<ul style="list-style-type: none"> • altamente eficiente • reacciona lentamente al tiempo • cauteloso • no da importancia a las relaciones • revisor de antecedentes al derecho y al revés • dependiente de archivos y notas 	<ul style="list-style-type: none"> • manos relajadas sin ocupación • rehuye el contacto visual • postura rígida • control en la expresión facial 	<ul style="list-style-type: none"> • lento al hablar • utiliza palabras suaves • monótono • enfocado a la tarea • utiliza todos los antecedentes

Estilo Analítico

86

LIDERAZGO

Actitudes	Percepción de la gente	Expresión no verbal	Comunicación
<ul style="list-style-type: none"> • leal • apoyador • detesta y se resiste cambio • dependiente • agradable • se relaciona fácilmente • creador de ambiente laboral agradable • sensible 	<ul style="list-style-type: none"> • conformista • inseguro • no da importancia al tiempo • relativamente eficiente • necesita de los demás 	<ul style="list-style-type: none"> • manos relajadas u ocupadas • no ve a los ojos • manos abiertas mostrando las palmas • adopta posturas casuales • expresión facial animada 	<ul style="list-style-type: none"> • verbal lenta • se apega a lo establecido • habla suave • utiliza opiniones • se apoya en archivos


Estilo Amistoso

87

LIDERAZGO

Actitudes	Percepción de la gente	Expresión no verbal	Comunicación
<ul style="list-style-type: none"> • ambicioso • entusiasta • dramático • amigable • intuitivo • enfocado a la gente • reacciona rápido • rutinas mínimas • impulsivo 	<ul style="list-style-type: none"> • manipulador • excitable • indisciplinado • reactivo • egoísta 	<ul style="list-style-type: none"> • utiliza puntos de vista de otros • ve a los ojos • adopta posturas casuales • expresión facial animada 	<ul style="list-style-type: none"> • verbal • utiliza opiniones • rápido • nervioso

Estilo Expresivo




88

LIDERAZGO

Actitudes	Percepción de la gente	Expresión no verbal	Comunicación
<ul style="list-style-type: none"> • muy activo, pero no muy productivo • fuerte voluntad • independiente • práctico • decidido • eficiente • controlador 	<ul style="list-style-type: none"> • severo en normas • castigador • dominante • mueve a su gente, a veces a "empujones" 	<ul style="list-style-type: none"> • puntualista • rígido • manos cerradas • controla su expresión facial • ve directo a los ojos 	<ul style="list-style-type: none"> • verbal en un solo sentido • rápida • monótona • enfocada a tareas


Estilo Impulsor



89

LIDERAZGO

**EL 2do. RETO DEL LÍDER
"USAR EL PODER Y LA INFLUENCIA,
APROPIADAMENTE"**




90

MX DUNI

LIDERAZGO

- El reto para los líderes actuales es evitar **políticas, conflictos internos** y el destructivo **uso del poder**. que solo reducen la eficiencia, incrementa costos, alejan a la gente y la frustran.
- El líder, sea cual sea su estilo, debe **delegar su autoridad**, pero con responsabilidad.



91

MX DUNI

LIDERAZGO

- Liderazgo mediante el uso del **PODER**
-
- Liderazgo mediante el uso de la **AUTORIDAD**




92

MX DUNI

LIDERAZGO

- **Poder:** la capacidad de forzar o coaccionar a alguien, para que éste, aunque preferiría no hacerlo, haga tu voluntad debido a tu posición o tu fuerza.
- **Autoridad:** la capacidad de conseguir que la gente haga voluntariamente lo que tú quieres debido a tu influencia personal.



93

LIDERAZGO

Fuentes de poder

- La Institución
- La Organización
- La Personalidad
- Recursos
- Autoridad
- Información

94

LIDERAZGO

Modela El Camino

Motiva Permanentemente

Desafía los procesos

Recompensa Aportaciones

Desarrolla A Su Gente

Habilita Para Que Actúen

Visión Compartida Inspirada

Poder transformador

95

LIDERAZGO

Propicia el sentido de pertenencia

Propicia la unidad de tu gente

Motiva a tu personal

Sirve a la gente, no te sirvas de ella

Aproveche sus habilidades y aprenda de ellas

Convierte sus objetivos personales en objetivos del grupo


Eleve la autoestima de los miembros del grupo

Resalta que el líder no es "la estrella", sino el grupo

Involucra a su gente en todo proceso, desde el inicio hasta el final

ALGUNOS CONSEJOS PRÁCTICOS PARA USAR APROPIADAMENTE EL PODER

96




LIDERAZGO

ALGUNAS DE LAS FRASES QUE DESTRUYEN SU PODER E INFLUENCIA

- ➡ ES BUENA IDEA, PERO ...
- ➡ ES EN CONTRA DE LAS POLÍTICAS DE LA EMPRESA
- ➡ ES CORRECTO EN TEORÍA, PERO ...
- ➡ EL COSTO ES DEMASIADO ALTO
- ➡ NO EMPIECE NADA POR EL MOMENTO
- ➡ REQUIERE DE MÁS ESTUDIO A OTRO NIVEL

97



LIDERAZGO

ALGUNAS DE LAS FRASES QUE DESTRUYEN SU PODER E INFLUENCIA

- ➡ ESTO NO ES PARTE DE SU TRABAJO
- ➡ NO ES NUESTRO PROBLEMA
- ➡ NO VA A SER DEL AGRADO DE LA GERENCIA
- ➡ HEMOS HECHO ÉSTO POR MUCHO TIEMPO Y FUNCIONA
- ➡ DEJE PRIMERO ESTUDIARLO Y DESPUÉS VEMOS

98



LIDERAZGO

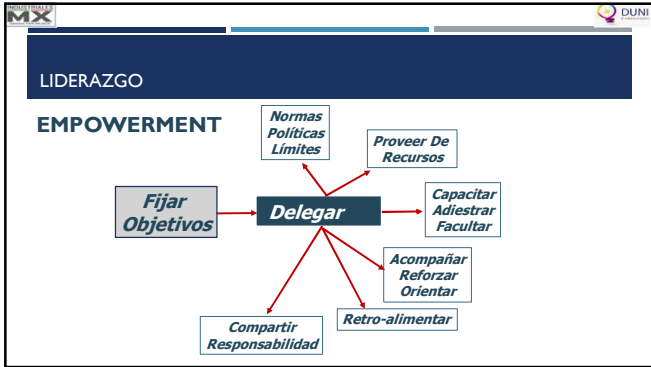
EMPOWERMENT

Compartir El Poder
Filosofía



Visión De Conjunto
Que La Gente Descubra Su Poder

99

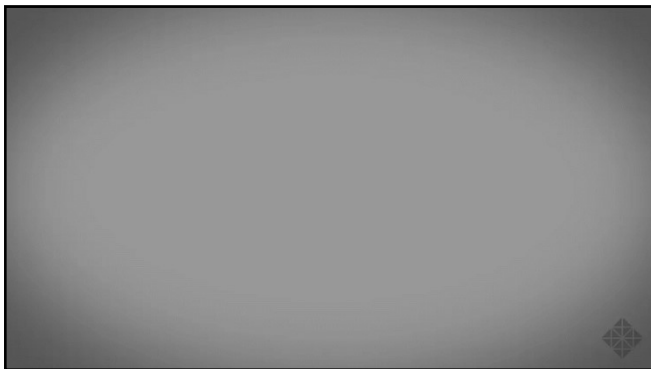


100

The slide is titled "LIDERAZGO" and "EMPOWERMENT". On the left, there is a photograph of four people in a meeting. On the right, a list of actions is presented with diamond-shaped bullet points:


- ❖ *Facultar A La Gente*
- ❖ *Otorgar Poder Y Autoridad*
- ❖ *Que La Gente Crezca*
- ❖ *Facilitar Toma De Decisiones*
- ❖ *Reducir Tramos De Control*
- ❖ *Organización Madura*

101



102


TRABAJO EN EQUIPO



103

TRABAJO EN EQUIPO

Trabajar en equipo constituye una **oportunidad de crecimiento personal y un verdadero triunfo social** que facilita la superación individual ayudando a los demás mediante la **capacidad de entrega, de integración y tolerancia.**




Sólo las personas con quienes compartimos nuestra vida diaria nos ven **como verdaderamente somos y nos permite moldear nuestro carácter y personalidad.**

104

TRABAJO EN EQUIPO

Para trabajar en equipo, es imperativo asumir el compromiso con el **resultado de las metas y objetivos propuestos.** Esto implica abandonar el **hábito individualista** de creer sólo en el resultado del esfuerzo propio. Requiere confianza en la capacidad de los compañeros de equipo.




105

TRABAJO EN EQUIPO

Crear que **al igual que uno, ellos están comprometidos con los objetivos de la organización** y trabajan eficazmente por alcanzarlos.

En un equipo de trabajo, la **comunicación debe ser fluida, espontánea y natural. Los sentimientos** deben expresarse con respeto a la intimidad y prestigio de cada integrante.

Las **diferencias de estilo, la forma de comunicar, y los enfoques personales**, no deben constituir una interferencia, sino más bien una oportunidad para enriquecer la unidad del equipo.




106

TRABAJO EN EQUIPO

CARACTERÍSTICA PARA UN BUEN TRABAJO EN EQUIPO

- 1. Esfuerzo, conductas flexibles y adaptables:** es necesario que los componentes se esfuercen y tengan conductas, conocimientos y actitudes flexibles y adaptables, con una predisposición positiva a la crítica constructiva.
- 2. Comunicación clara, concisa y en doble sentido:** debe existir una comunicación en doble sentido entre los componentes y entre estos y los directivos. Esta comunicación ascendente y descendente debe ser clara y concisa para que sea útil, comprensible y no sature el tiempo del que disponen los componentes.




107

TRABAJO EN EQUIPO

CARACTERÍSTICA PARA UN BUEN TRABAJO EN EQUIPO

- 3. Competencias complementarias:** los miembros del equipo deben complementarse ente sí, no solamente en términos de sus capacidades profesionales, sino también de su estilo de trabajo.
- 4. Liderazgo y coordinación de la actividad colectiva interdependiente:** la coordinación del equipo pasa por la construcción de modelos mentales compartidos y relaciones interpersonales. También es necesario un liderazgo que facilite la planificación, coordinación y dirección de las actividades de modo que los componentes estén motivados para esforzarse en las tareas.




108

TRABAJO EN EQUIPO

CARACTERÍSTICA PARA UN BUEN TRABAJO EN EQUIPO

5. **Apoyo entre los miembros durante la tarea y cohesión:** si entre los miembros del equipo se observa un esfuerzo, unas conductas adecuadas, existe apoyo durante la ejecución de las tareas y se fomenta la cohesión, entonces se desarrollará un espíritu de equipo.




109

TRABAJO EN EQUIPO

Factores de favorecen el trabajo en equipo

- 1) Objetivos claros
- 2) Conocimiento de los objetivos
- 3) Clima humano que permita la comunicación
- 4) Libertad
- 5) Espontaneidad
- 6) Confianza
- 7) Motivación de todos los miembros




110

TRABAJO EN EQUIPO

Factores de favorecen el trabajo en equipo

- 8) Satisfacción de todos los miembros
- 9) Sentimiento de aceptación
- 10) Percepción de que se les escucha
- 11) Comprobación de que se aprecia sus ideas
- 12) Intercambio de opiniones
- 13) Acuerdos mediante consenso




111

TRABAJO EN EQUIPO

Todo lo anterior nos sirve para visualizar que si el equipo sabe a donde va, conoce el objetivo superior; trabaja con pertinencia, disciplina, lealtad; desarrolla sus propias capacidades, se integra como un todo, entonces y solo entonces

LOGRARÁ ALCANZAR LA META



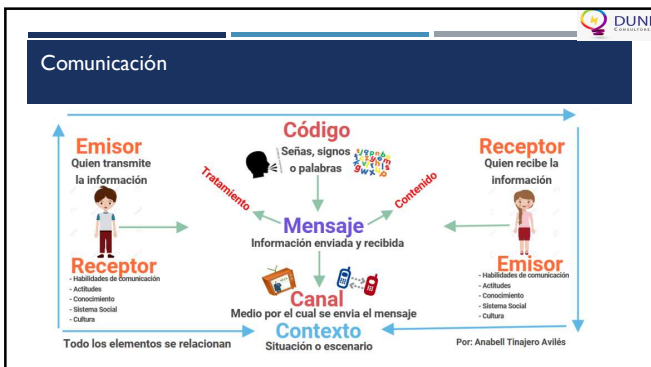
112

TEMA

Comunicación



113




114

Comunicación Efectiva

El valor de la comunicación interna.

La comunicación es fundamental para el trabajo en equipo.

Para poder comunicarse efectivamente, es necesario aprender a escuchar a los demás desde la realidad de ellos y no desde la nuestra. Para ello requerimos desarrollar el pensamiento crítico que se convertirá en la herramienta para poder comprender el mensaje que desean transmitir los demás, teniendo en cuenta quienes son ellos y así poder analizar y evaluar lo dicho con una perspectiva más amplia.



115

Comunicación Efectiva

El valor de la comunicación interna.

Dialogar es la acción de conversar con los otros con el fin de intercambiar ideas que produzcan beneficios de diversa índole. El diálogo implica discusión, porque a través de la exposición de ideas se argumenta de manera sólida el porqué de las mismas.

Se **debate** con el propósito de entender la postura de los otros y la de uno mismo a través de escuchar con el fin de ampliar la visión mediante la escucha de los mensajes de otros



116

Comunicación Efectiva

El valor de la comunicación interna.

Comunicación ascendente: permite conocer el clima social de la organización, contribuye a estimular la creatividad de los trabajadores, favorece su enriquecimiento y desarrollo personal, hace que el trabajo y la dirección sean más cooperativos desapareciendo el conflicto.

Comunicación descendente: da prioridad a los intereses de la organización y descuida el nivel socio-integrativo. Como problemas aparecen la ambigüedad, la imprecisión y la vaguedad.

117

ESTILOS DE COMUNICACIÓN

Actitud que revelan hacia el interlocutor

COMUNICACION PASIVA o SUMISA

COMUNICACIÓN AGRESIVA

COMUNICACIÓN ASERTIVA

118

Agresividad ← ASERTIVIDAD → **Pasividad**

Manejo iracundo de las emociones.

Violencia en diferentes grados y tipos.

Síntoma de inseguridad manifestado por conatos de agresividad.

Proceso aprendido y que regula más del 60% de actitudes.

Sujeto que recibe la acción del agente, sin cooperar con ella.

Persona que deja obrar a los demás, sin hacer por sí cosa alguna.

Individuo flemático, desidioso y con levedad de ser.

Pasividad culpable y no culpable.

119

SER ASERTIVO

Comunicación asertiva:

Es una forma de expresión consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar nuestras ideas y sentimientos o defender nuestros legítimos derechos sin la intención de herir o perjudicar, actuando desde un estado interior de autoconfianza, en lugar de la emocionalidad limitante típica de la ansiedad, la culpa o la rabia.

120

¿Qué es la comunicación efectiva?

La comunicación efectiva es el proceso de compartir ideas, pensamientos, conocimientos e información de la forma más comprensible para el receptor del mensaje.

Algunas de sus características son la claridad, la empatía y la escucha activa.

121

La síntesis es la capacidad comunicativa de mínima extensión y máxima comprensión:

NO EXISTEN MÁS DE DOS REGLAS PARA COMUNICAR: TENER ALGO QUE DECIR Y DECIRLO.

La comunicación efectiva y afectiva tiene por meta **DISMINUIR A CERO LOS "MALENTENDIDOS"**

Tener una buena comunicación es algo al parecer sencillo, y que todo mundo cree controlar pero que en realidad es una tarea difícil. En algunas ocasiones los malentendidos no tienen la intención de afectar a alguien, sin embargo las consecuencias pueden pasar a mayores.

122

123

NEGOCIACIÓN


Negociación



124

Conceptos de negociación

La Negociación es un proceso de comunicación dinámico, en el cual dos o más partes, intentan resolver diferencias y defender intereses en forma directa a través del diálogo con el fin de lograr una solución o un acuerdo satisfactorio



125

Conceptos de negociación

La finalidad de la negociación no es llegar a un acuerdo, sino a un buen acuerdo para todas las partes implicadas.

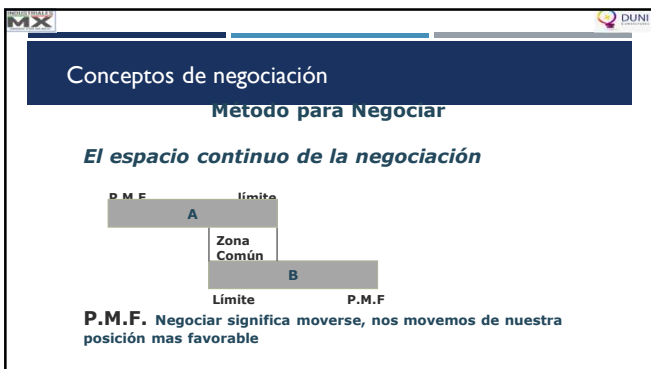
La negociación será provechosa cuando las partes se comprometan a cumplir el acuerdo alcanzado.

En toda negociación se debe intentar crear el máximo valor para los dos partes, es decir, hacer el pastel lo más grande posible. Para ello, se desarrollan opciones creativas que aportan beneficios mutuos para todos los negociadores

126



127



128

Negociación estratégica

La actitud y el comportamiento durante la Negociación

Las personas **negocian porque tienen, o creen tener, un conflicto de derechos o intereses**, al inicio hay una mayor desconfianza, Es cuando existe el mayor riesgo que se rompan por las tensiones entre las partes.

Sin embargo, debemos verlo como una gran oportunidad, ya que nos proporciona acceso a información sobre los objetivos de la contra parte

129


MX DUNI

Negociación y Comportamiento Estratégico

Capacidad de escucha

Un buen negociador debe tener cierta **sinceridad consigo mismo y con la otra parte**. Esto exige la disposición **“autocrítica”**.

Es decir, la capacidad de poner en cuestión los criterios propios y abrirse de verdad a los de cualquier otro.



130


DUDAS Y PREGUNTAS



131

MX DUNI

CIERRE

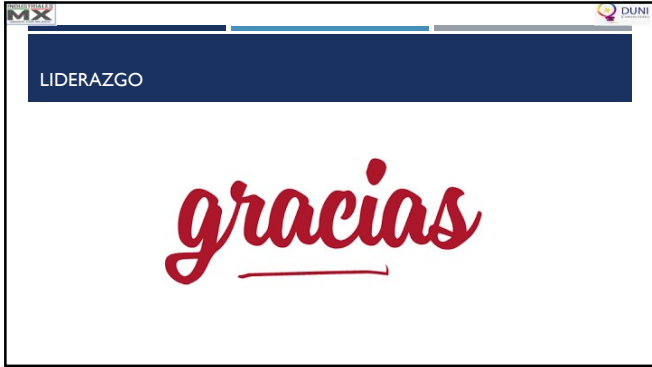


- ¿Qué te llevas del CURSO?
- ¿Se cumplieron tus expectativas?
- ¿Qué puedo aplicar desde ahora?

132



133



134
