

TÉCNICAS DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN EFECTIVA



Relator: Mauricio Araya N.

CONTENIDO

Módulo 1: Definición y Casos

Módulo 2: Liderazgo y Roles

Módulo 3: Problemas en los Equipos de Trabajo

Módulo 4: Conducción de Equipos de Trabajo

Módulo 5: Innovación y Creatividad

Módulo 6: Comunicación de los Equipos de Trabajo

2.1. Antecedentes Generales

2.1.1. Concepto de Liderazgo

“Es la capacidad de influir en los individuos integrantes de un grupo y conseguir, gracias a sus cualidades, que le ayuden a lograr los objetivos deseados por él y aceptados por el grupo”. (Villanueva L., D. & Villanueva V., A., 2008, p. 15)

2.1. Antecedentes Generales

2.1.1. Concepto de Liderazgo

No es necesario tener una posición de poder (alto ejecutivo, presidente, etc.) para ser líder (Roebuck, 2000).

Visto como desarrollo o evento, es el proceso mediante el cual “Alguien logra que suceda un cambio importante”.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.1. Concepto de Liderazgo

Por tanto, el liderazgo es una acción que abarca:



2.1. Antecedentes Generales

2.1.2. Estilos de Liderazgo a Través de la Historia

a) Antigüedad clásica y Edad Media (Inicio hasta el siglo XV):

•Características:

- Líderes asignados por Dios
- Dios gobernante del pueblo

2.1. Antecedentes Generales

2.1.2. Estilos de Liderazgo a Través de la Historia

a) Antigüedad clásica y Edad Media (Inicio hasta el siglo XV):

•Tipos de
líderes:

- Gobernantes de la Grecia clásica
- Roma imperial y bizantina
- Civilizaciones cristianas y musulmanas en occidente y oriente
- Monarquías precolombinas del Centro y Sudamérica
- imperio chino y japonés

2.1. Antecedentes Generales

2.1.2. Estilos de Liderazgo a Través de la Historia

a) Antigüedad clásica y Edad Media (Inicio hasta el siglo XV):

•Problemas
sociales:

- Rebeliones o levantamientos para la liberación de pueblos
- Intentos por gobernar bajo los esquemas de su propio Dios o sus propias leyes divinas.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.2. Estilos de Liderazgo a Través de la Historia

b) Renacimiento y Barroco (Siglos XVI y XVII):

•Características:

- Monarquía absoluta
- Objetivo: buscar y mantener el poder
- Defensa del status
- Lucha y eliminación de contrapoderes: el fin justifica los medios

2.1. Antecedentes Generales

2.1.2. Estilos de Liderazgo a Través de la Historia

b) Renacimiento y Barroco (Siglos XVI y XVII):

•Tipos de líderes:

- Todos los gobiernos monárquicos
- Prevalciendo en Europa occidental

2.1. Antecedentes Generales

2.1.2. Estilos de Liderazgo a Través de la Historia

b) Renacimiento y Barroco (Siglos XVI y XVII):

•Problemas
sociales:

- Reforma protestante
- Revolución de precios
- Crisis de conciencia por difusión del humanismo
- Apremiantes necesidades económicas
- Guerras de religión
- Levantamientos sociales y políticos

2.1. Antecedentes Generales

2.1.2. Estilos de Liderazgo a Través de la Historia

c) La Ilustración y Revolución Francesa (Siglo XVIII):

•Características:

- Se derriba la monarquía absoluta
- Se predica el Pensamiento ilustrado
- Superación de crisis económica
- Expansión agraria e industrial
- División de territorios
- El pueblo desea puestos de gobierno
- Se divide el Estado en 3 poderes: ejecutivo, legislativo y judicial

2.1. Antecedentes Generales

2.1.2. Estilos de Liderazgo a Través de la Historia

c) La Ilustración y Revolución Francesa (Siglo XVIII):

•Tipos de líderes:

- Reyes ya no asignados por Dios
- Gobernando en compañía de un Parlamento

2.1. Antecedentes Generales

2.1.2. Estilos de Liderazgo a Través de la Historia

c) La Ilustración y Revolución Francesa (Siglo XVIII):

•Problemas
sociales:

- Riqueza en manos de los más influyentes o intelectuales.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.2. Estilos de Liderazgo a Través de la Historia

d) Actualidad (Siglos XIX y XX):

•Características:

- Aplicación del estudio del poder y la autoridad al ejercer el gobierno
- La miseria es resultado de la ignorancia y la forma de ejercer el poder
- Surge la sociología
- Surge las teorías del liderazgo
- Surge el capitalismo
- Surge el socialismo
- Surge la democracia

2.1. Antecedentes Generales

2.1.2. Estilos de Liderazgo a Través de la Historia

d) Actualidad (Siglos XIX y XX):

• Tipos de líderes:

- Todos los gobiernos que se ejercieron desde el siglo XIX hasta la actualidad

2.1. Antecedentes Generales

2.1.2. Estilos de Liderazgo a Través de la Historia

d) Actualidad (Siglos XIX y XX):

• Problemas sociales:

• Riqueza en manos de los más influyentes o intelectuales

2.1. Antecedentes Generales

2.1.3. Exigencias del Líder en la Actualidad

En la actualidad han surgido otros pensadores que también han desarrollado sus enfoques óptimos para desarrollar liderazgo. Tales como:

Peter Senge (la quinta disciplina)

Daniel Goleman (precursor de la inteligencia emocional)

Stephen Covey (los 7 hábitos)

2.1. Antecedentes Generales

2.1.3. Exigencias del Líder en la Actualidad

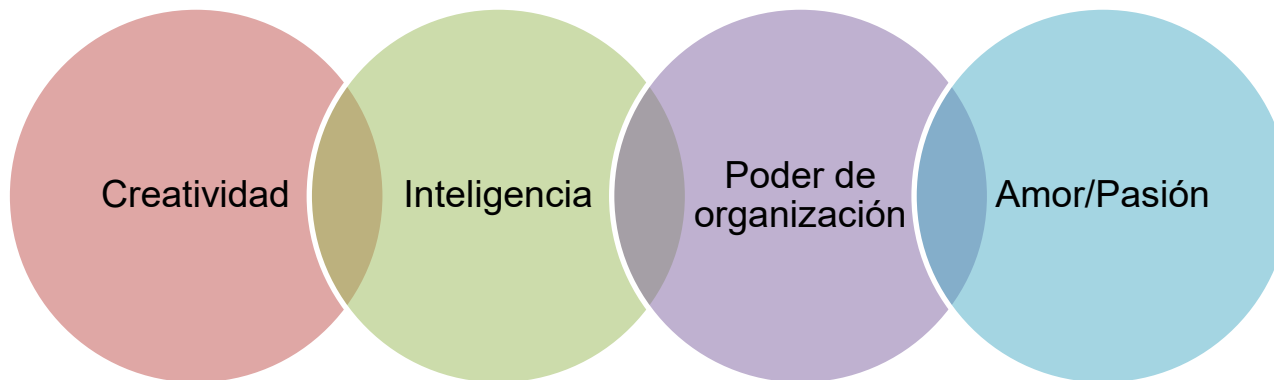
Analiza cuáles son las tendencias actuales del liderazgo. Piense:

- ¿Cuál liderazgo ejerce el representante de nuestro Gobierno?
- ¿Cuál es el estilo de liderazgo que se ejerce actualmente en las empresas?
- ¿Cuál estilo crees que es el correcto?

2.1. Antecedentes Generales

2.1.4. Características del Líder

Las características que debe poseer un líder, se engloban en cuatro grupos:



2.1. Antecedentes Generales

2.1.5. El Autoliderazgo

a) Concepto:

El concepto de autoliderazgo tiene sus orígenes en las teorías de la motivación:

Teoría del logro
(McClelland, 1967):

- Especifica que las personas que tienen una alta motivación al logro muestran altos estándares de desempeño y cumplen con altos estándares de metas propias.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.5. El Autoliderazgo

a) Concepto:

El concepto de autoliderazgo tiene sus orígenes en las teorías de la motivación:

Teoría de la autorregulación (Carver & Scheier, 2001):

- Implica la medición de la discrepancia, así como la reducción entre el estándar (meta) y el estado actual de la percepción presente.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.5. El Autoliderazgo

a) Concepto:

El concepto de autoliderazgo tiene sus orígenes en las teorías de la motivación:

Concepto de autoeficacia (Bandura, 1991):

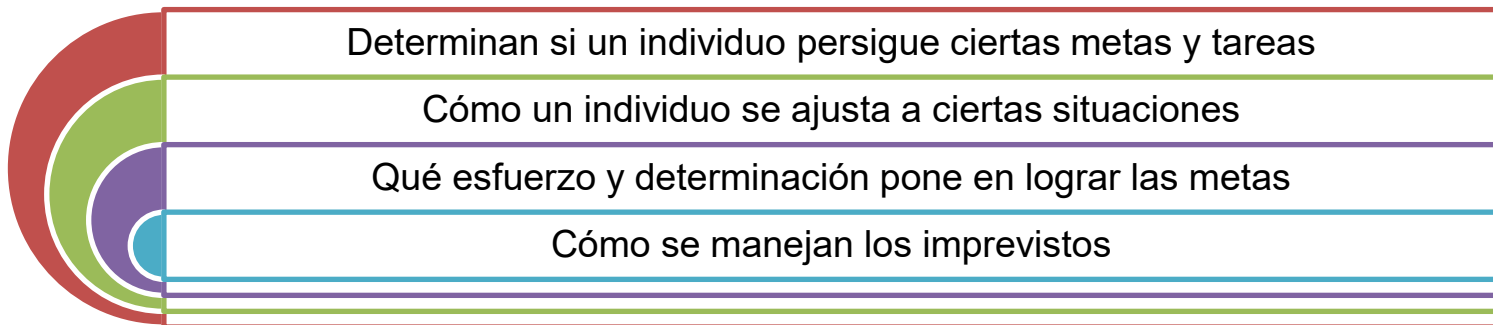
- Este se refiere a las habilidades y capacidades propias, así como al ejercicio del control, lo cual implica un proceso de autorregulación.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.5. El Autoliderazgo

a) Concepto:

Las creencias de autoeficacia son muy importantes porque:



2.1. Antecedentes Generales

2.1.5. El Autoliderazgo

b) Indicadores de autoliderazgo:

Mostrar un alto grado de autoliderazgo está relacionado con estándares de autogobierno, que se reflejan en tres indicadores personales, según Manz (2015):

Autenticidad:

- Es la atención a altos estándares que guían el comportamiento, consistente en preguntas con relación a lo que debe de ser realizado y especialmente acerca de cuánto esfuerzo debe de ser invertido para lograr la meta propuesta.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.5. El Autoliderazgo

b) Indicadores de autoliderazgo:

Mostrar un alto grado de autoliderazgo está relacionado con estándares de autogobierno, que se reflejan en tres indicadores personales, según Manz (2015):

Responsabilidad:

- Las metas autoimpuestas se relacionan con fines responsables.
- Esto favorece los conceptos relacionados con el bien común a nivel individual, en el trabajo y, en general, en la sociedad.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.5. El Autoliderazgo

b) Indicadores de autoliderazgo:

Mostrar un alto grado de autoliderazgo está relacionado con estándares de autogobierno, que se reflejan en tres indicadores personales, según Manz (2015):

Incremento de las
capacidades:

- El énfasis en los métodos y las estrategias del autoliderazgo contribuyen a un amplio rango de capacidades.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.5. El Autoliderazgo

c) Estrategias de Autoliderazgo enfocadas en el Comportamiento:

Las estrategias enfocadas en el comportamiento están dirigidas a aumentar la autoconciencia, conduciendo a la gestión de comportamientos que implican tareas necesarias, aunque quizás desagradables (Manz, 1992; Neck et al., 1999).

2.1. Antecedentes Generales

2.1.5. El Autoliderazgo

c) Estrategias de Autoliderazgo enfocadas en el Comportamiento:

Dichas estrategias, también mencionadas como sub-escalas, son:

Establecimiento de
objetivos personales
(Self-goal setting,
SGS):

- Una gran cantidad de investigaciones han demostrado que el acto de establecer y aceptar metas desafiantes y específicas puede tener un efecto dramático en la motivación del desempeño individual (Locke & Latham, 1990).

2.1. Antecedentes Generales

2.1.5. El Autoliderazgo

c) Estrategias de Autoliderazgo enfocadas en el Comportamiento:

Dichas estrategias, también mencionadas como sub-escalas, son:

Autorecompensa
(Self-reward, SR):

- Tangible: una buena comida en el restaurante o unas vacaciones de fin de semana después de completar un proyecto
- Abstracto: como felicitarse o visualizar mentalmente un lugar o una experiencia favorita (Houghton & Neck, 2002).

2.1. Antecedentes Generales

2.1.5. El Autoliderazgo

c) Estrategias de Autoliderazgo enfocadas en el Comportamiento:

Dichas estrategias, también mencionadas como sub-escalas, son:

Autocastigo (Self-punishment, SP):

- Un examen introspectivo, positivamente enmarcado de comportamientos negativos o fracasos de desempeño, puede ser más eficaz en la corrección del desempeño que el autocastigo (Manz & Sims, 2001).

2.1. Antecedentes Generales

2.1.5. El Autoliderazgo

c) Estrategias de Autoliderazgo enfocadas en el Comportamiento:

Dichas estrategias, también mencionadas como sub-escalas, son:

Autobservación (Self-observation, SO):

- Esta elevación de la autoconciencia puede, a su vez, conducir a la identificación de comportamientos específicos que deberían ser cambiados, mejorados o eliminados (Mahoney & Arnkoff, 1978; Manz & Sims, 1980 y Neck et al., 1999).

2.1. Antecedentes Generales

2.1.5. El Autoliderazgo

c) Estrategias de Autoliderazgo enfocadas en el Comportamiento:

Dichas estrategias, también mencionadas como sub-escalas, son:

Autoindicaciones
(Self-cueing, SC):

- La enumeración o la práctica de los comportamientos deseados antes del desempeño real pueden permitir la corrección de los problemas y la evitación de errores costosos (Manz, 1992; Neck et al., 1999; Manz & Sims, 1980).

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

Para motivar a los empleados y aumentar la eficiencia de la empresa, las exigencias profesionales obligan a los líderes a estar plenamente preparados para la dirección y gestión de la organización.

- Modelo de contingencia de Fiedler:

Fred Edward Fiedler, uno de los principales investigadores en psicología industrial y organizacional del siglo XX, creó el “Modelo de contingencia de Fiedler” (1965 – 1967), con el objetivo de gestionar la elección de los líderes adecuados para cada tipo de grupo.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:

Este modelo determina la efectividad de un equipo de trabajo midiendo el estilo de liderazgo según la situación del propio equipo.

En esta teoría, Fiedler distingue entre dos posiciones:

Con orientación hacia los empleados

Con orientación hacia el trabajo

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:

Para identificar el estilo de cada líder, Fiedler elaboró un cuestionario, conocido como el “Compañero de trabajo menos preferido” (CTMP), que permite medir la evaluación de los miembros del grupo sobre su figura o la de otro compañero.

En éste se valoran 16 conceptos antónimos que evalúan su personalidad como, por ejemplo:

Aburrido o interesante

Distante o cercana

Eficiente o ineficiente

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:
- ✓ Factores que determinan el resultado:

Las relaciones del líder con los miembros del grupo:

- Se mide la calidad del vínculo entre el líder y los empleados. Tienen gran influencia aspectos como la confianza, el respeto, la lealtad y los sentimientos que tengan hacia el jefe.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:
- ✓ Factores que determinan el resultado:

La estructura del trabajo o la tarea:

- Se valora el grado en que las tareas están correctamente definidas. El proceso que hay que llevar a cabo para conseguir los objetivos debe estar claramente especificado.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:
- ✓ Factores que determinan el resultado:

La posición del poder del líder:

- Se describe la habilidad que tiene para dirigir al grupo e influir en sus empleados, así como su manera particular de lograr que los trabajadores cumplan, de manera motivada, con las tareas asignadas.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:
- ✓ Evaluación de resultados:

Generan ocho posibles combinaciones, conocidos como grados de favorabilidad, que dan por resultado qué estilo de liderazgo se ajusta más a cada contexto.

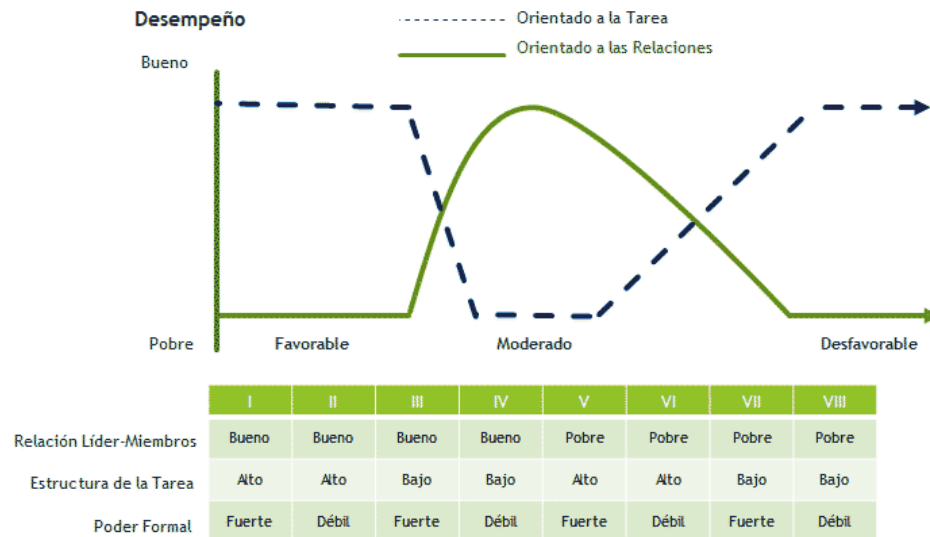
Las más favorables se corresponderán con aquellas en las que estas tres variables se puntúan alto; mientras que las peores puntuadas pertenecen a las menos favorables.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:

✓ Evaluación de resultados:



2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:
- ✓ Evaluación de resultados:

Líderes orientados
a las tareas:

- Son más efectivos en situaciones altamente favorables o altamente desfavorables, debido a que ejercen su autoridad sobre los empleados y encajan a la perfección en grupos en los que el nivel de control es alto y las tareas están claramente definidas.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:
- ✓ Evaluación de resultados:

Líderes orientados a las relaciones personales:

- Son los más efectivos en situaciones medianamente favorables, ya que pueden utilizar sus habilidades interpersonales para afrontar los problemas y motivar al equipo para tener el trabajo hecho.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:
- ✓ Toma de decisiones:

Alternando al Líder:

- Por ejemplo, si el grupo está gestionado por un líder orientado a las relaciones y tiene una calificación altamente desfavorable, se debe sustituir por otro que esté orientado a dicha tarea.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:
- ✓ Toma de decisiones:

Cambiando la situación
para ajustarla al líder:

- Reestructurando las tareas
- Aumentando o reduciendo el poder del líder

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:
- ✓ Ventajas que presenta el modelo de contingencia de Fiedler

Identificar líderes:

- Los resultados de este método permiten a la empresa posicionar a cada jefe en el ambiente de trabajo más adecuado.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:
- ✓ Ventajas que presenta el modelo de contingencia de Fiedler

Favorecer las relaciones:

- Impulsa las relaciones interpersonales y mejora el clima laboral, ya que las reflexiones de los empleados son atendidas por la empresa para perfeccionar las situaciones que así lo requieran.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:
- ✓ Ventajas que presenta el modelo de contingencia de Fiedler

Reconocer sus puntos fuertes y débiles:

- El jefe podrá modificar su conducta para tratar de tener los requisitos propios de todo buen líder.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:
- ✓ Ventajas que presenta el modelo de contingencia de Fiedler

Flexibilidad:

- Al obtener resultados muy precisos, permite que puedan adaptarse a infinidad de líderes, grupos, empresas y situaciones.

2.1. Antecedentes Generales

2.1.6. Elección de un Líder

- Modelo de contingencia de Fiedler:
- ✓ Ventajas que presenta el modelo de contingencia de Fiedler

Conocer las necesidades de los empleados respecto a su líder:

- Las respuestas de los profesionales en este cuestionario permiten a la empresa conocer en qué aspectos debe mejorar su líder y qué deben ofrecer al trabajador para que esté realmente motivado.

2.2. Habilidades del Líder

2.2.1. Habilidades de Personalidad

a) Clasificación de las habilidades personales del Líder:



2.2. Habilidades del Líder

2.2.1. Habilidades de Personalidad

b) Equilibrio de las dimensiones en la vida del líder:

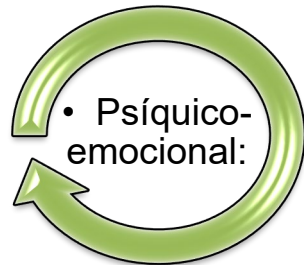


- Alimentación sana
- Higiene
- Salud
- Ropa
- Casa
- Deporte
- Ejercicio
- Descanso
- Sueño
- moderación

2.2. Habilidades del Líder

2.2.1. Habilidades de Personalidad

b) Equilibrio de las dimensiones en la vida del líder:

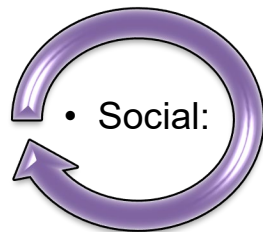


- Sensaciones
- Sentimientos
- Emociones
- Afectos
- Carácter
- Autoestima
- Equilibrio emocional
- Salud mental

2.2. Habilidades del Líder

2.2.1. Habilidades de Personalidad

b) Equilibrio de las dimensiones en la vida del líder:



- Relaciones familiares
- Relación de pareja
- Saber escuchar
- Hablar
- Solidaridad
- Compañerismo
- Amistad
- Empatía
- Trabajo en equipo
- Relaciones humanas
- Bondad

2.2. Habilidades del Líder

2.2.1. Habilidades de Personalidad

b) Equilibrio de las dimensiones en la vida del líder:

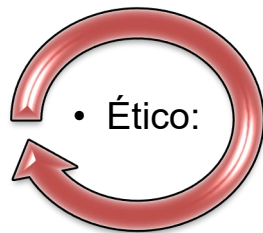


- Educación
- Cultura
- Lectura
- Formación
- Prudencia
- Reflexión
- Decisión
- Uso de libertad
- Entrega
- Fuerza de voluntad
- Perseverancia

2.2. Habilidades del Líder

2.2.1. Habilidades de Personalidad

b) Equilibrio de las dimensiones en la vida del líder:



- Normas
- Principios
- Ética
- Conciencia
- Honestidad
- Honradez
- Lealtad
- Fidelidad
- Congruencia
- Respeto
- Responsabilidad

2.2. Habilidades del Líder

2.2.1. Habilidades de Personalidad

b) Equilibrio de las dimensiones en la vida del líder:



- Sentido trascendente de la vida
- Amor
- Intuición
- Introspección
- Autoconocimiento
- Crecimiento personal
- Meditación
- Humildad
- Madurez

2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

a) Concepto:

Gerenciar significa administrar. Y administrar es la aplicación del proceso administrativo, que consta de las etapas de:

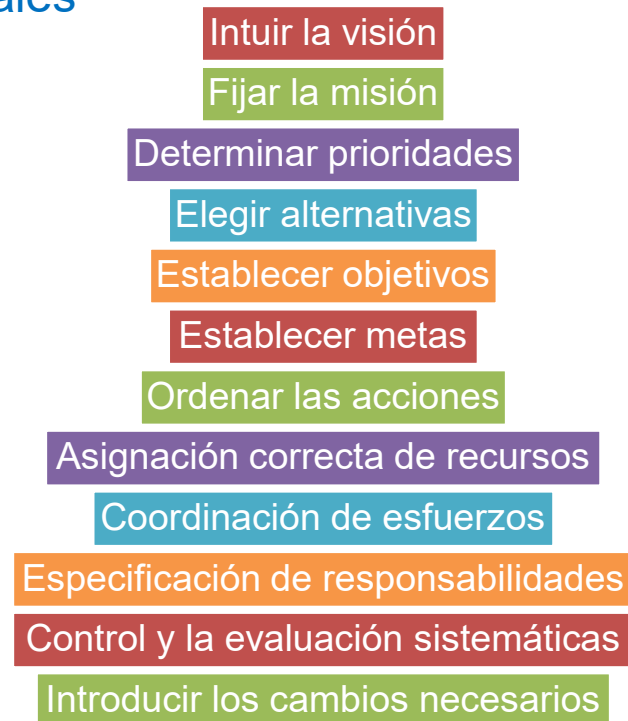


2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Planeación Estratégica:



2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Administración del tiempo:

Para una efectiva administración del tiempo, debemos:

Identificar
nuestros
ladrones del
tiempo

Desarrollar
habilidades de
concentración

Llevar una
agenda

Ser puntuales

Saber dirigir
reuniones y
juntas

2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Manejo del estrés:

• Tipos de estrés:

- El que podemos tolerar y que nos invita a mejorar nuestras acciones actuales.
- El que es perjudicial para la salud, aquél que es intolerable y que ya no nos permite tener niveles de productividad eficientes.

2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Manejo del estrés:

El estrés es la tensión ejercida sobre nuestro metabolismo o la perturbación emocional provocada por las presiones de la vida.

Un líder debe, por salud física, mental y emocional, manejar un nivel equilibrado de estrés.

2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Formación de equipos de trabajo:

Un líder es la cabeza principal de un grupo, y ese grupo puede variar en tamaño.

Cuando un grupo rebasa las 10 personas, el líder necesita crear su propio equipo de trabajo.

2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Formación de equipos de trabajo:

Para formar equipos de trabajo efectivos, es necesario:

Establecer una cultura de trabajo.

Seleccionar a las personas adecuadas.

Capacitar a las personas seleccionadas.

Provocar un ambiente motivacional para las personas del equipo de trabajo.

2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Empowerment (facultación y delegación):

El proceso mediante el cual las personas fortalecen sus:

Capacidades

Confianza

Visión

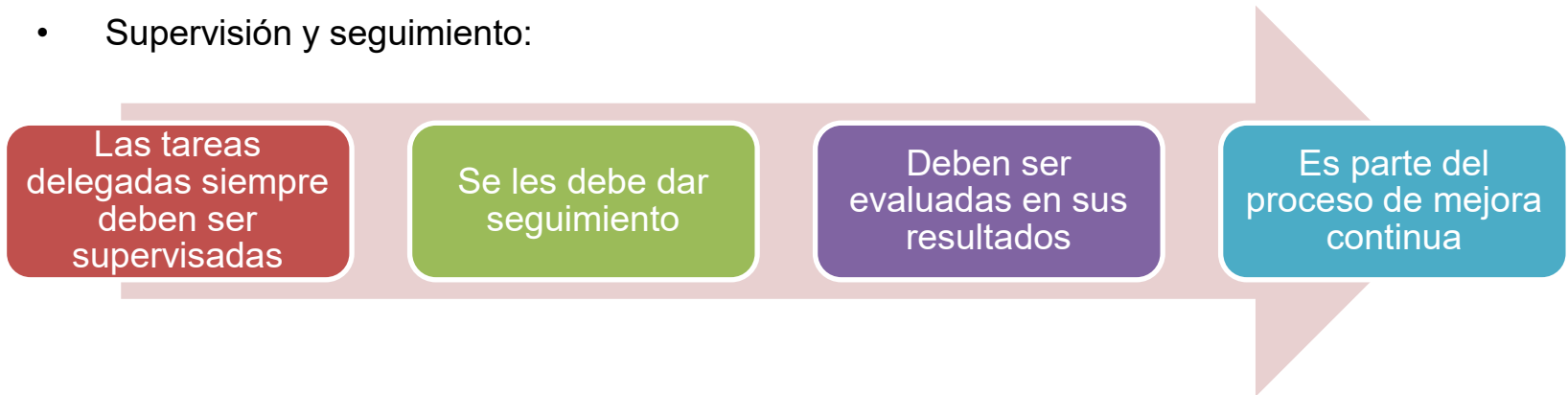
Protagonismo

2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Supervisión y seguimiento:



2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Análisis y solución de problemas:

Permite ver desde todos los ángulos posibles una misma situación

Pueda diseñar la estrategia que mejor convenga para la misma

Un problema es la
diferencia entre lo que
la situación “es” y lo que
“debió ser”.

2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Solución de conflictos:

Etimología latina: conflictus viene de cum+flígere, flictum, que significa infligir, chocar.

Por lo tanto un conflicto es un choque o un enfrentamiento entre las personas de un grupo.

2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Solución de conflictos:

Para que un líder pueda participar benéficamente en la solución de conflictos, es necesario que desarrolle las siguientes habilidades:



2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Habilidades de comunicación:

No basta solo con tratar de dar mensaje, el líder debe desarrollar habilidades que le permitan:

Aprender a escuchar

Aprender a dialogar y a conversar

Aprender a discutir

Organizar las ideas que quiere transmitir (fondo)

Acertar en la manera que quiere transmitir las (forma)

2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Toma de decisiones:

Tomar decisiones es una de las tareas que una persona que aspire a ser líder encuentra demasiado difícil, ya que implica Asumir la responsabilidad.

Responsabilidad: Proviene del latín Responsum que significa Responder.

2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Toma de decisiones:

Por lo tanto, tomar decisiones significa:

- Tomar una determinación sobre algo, de acuerdo al conocimiento adecuado de la situación.
- El ejercicio de la inteligencia, voluntad y la libertad, a fin de que se elija cierta determinación.

2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Toma de decisiones:

Para tomar decisiones, se deben considerar los siguientes pasos:

Ver la situación
con objetividad

Tener muy claro
a donde se
desea llegar

Idear el mayor
número de
soluciones
posibles

Eliga la que
creas que
elimina el
problema.

2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Toma de decisiones:

Para tomar decisiones, se deben considerar los siguientes pasos:

Elabore un Plan
de acción para
la solución

Ejecuta dicho
plan y estrategia

Da seguimiento
al plan

Evalúe los
resultados

No se deje
intimidar por las
críticas

2.2. Habilidades del Líder

2.2.2. Habilidades Gerenciales

b) Habilidades gerenciales:

- Toma de decisiones:

Para la solución de problemas, se debe de contar con:

Toda la información necesaria para poder tomar las medidas pertinentes

Creatividad cuando la situación que “es” se aleja demasiado de lo que “debió ser”

2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.1. Roles de los miembros de un equipo

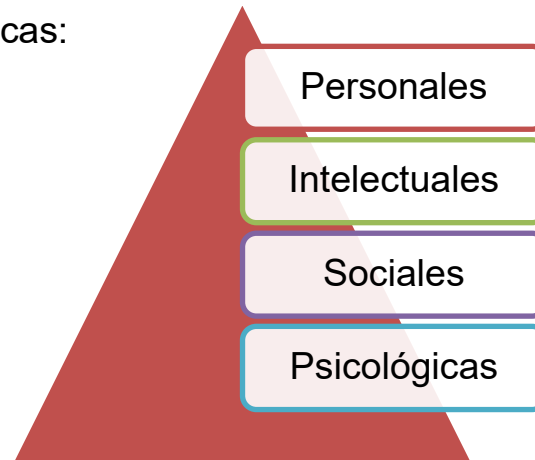
El conocimiento de las personas que conforman un equipo, posibilita un desarrollo más equilibrado y eficaz, no solo desde el punto de vista de su preparación y grado de conocimientos, sino además por la contribución al equipo desde sus competencias individuales.

2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.1. Roles de los miembros de un equipo

a) Clasificación:

- Según sus características:

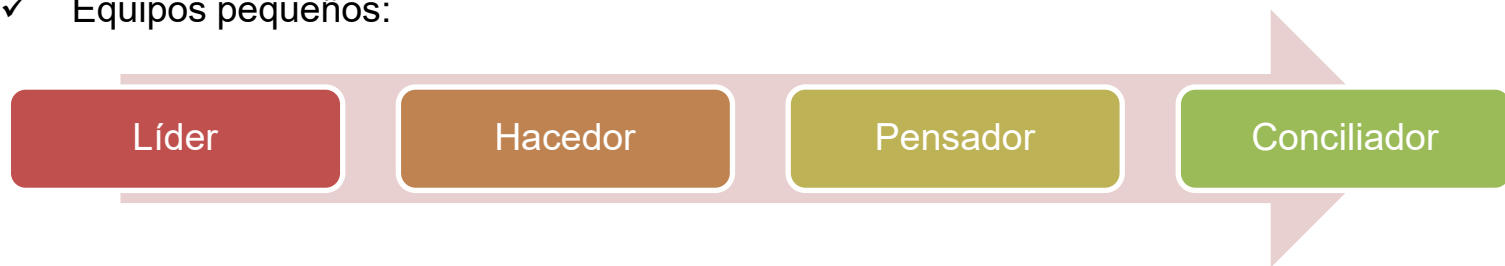


2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.1. Roles de los miembros de un equipo

a) Clasificación:

- Según el tamaño del equipo:
- ✓ Equipos pequeños:



2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.1. Roles de los miembros de un equipo

a) Clasificación:

- Según el tamaño del equipo:
- ✓ Equipos grandes:



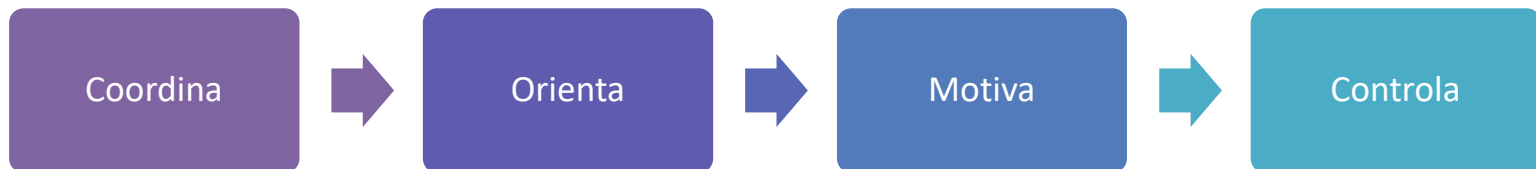
2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.1. Roles de los miembros de un equipo

a) Clasificación:

- Según personalidad y patrones de comportamiento:

✓ Moderador:



2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.1. Roles de los miembros de un equipo

a) Clasificación:

- Según personalidad y patrones de comportamiento:
- ✓ Moderador: Dependiendo de quien asuma ese rol, puede ejercerlo de forma:

Autocrática

Consultiva

Democrática

Anárquica

Orientadora

Relajada

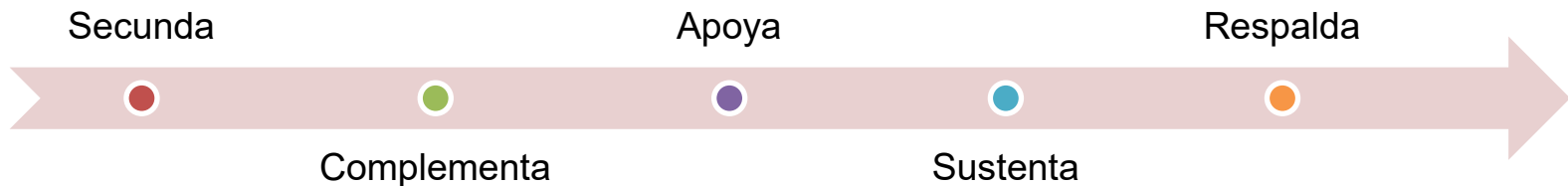
2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.1. Roles de los miembros de un equipo

a) Clasificación:

- Según personalidad y patrones de comportamiento:

✓ Colaborador:



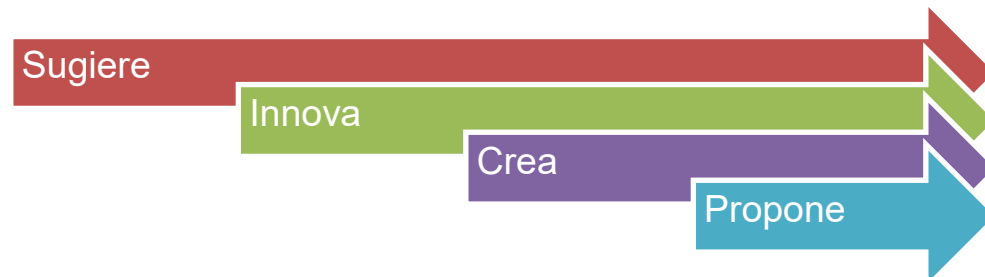
2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.1. Roles de los miembros de un equipo

a) Clasificación:

- Según personalidad y patrones de comportamiento:

✓ Creativo:



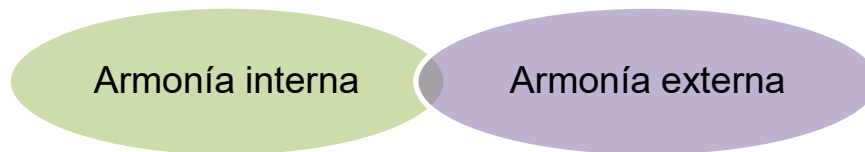
2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.1. Roles de los miembros de un equipo

a) Clasificación:

- Según personalidad y patrones de comportamiento:

✓ Relacionista:



2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.1. Roles de los miembros de un equipo

a) Clasificación:

- Según personalidad y patrones de comportamiento:
- ✓ Evaluador:



2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.1. Roles de los miembros de un equipo

a) Clasificación:

- Según personalidad y patrones de comportamiento:

✓ Portavoz:

Emergente grupal

Expresa el acontecer grupal

2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.1. Roles de los miembros de un equipo

a) Clasificación:

- Según personalidad y patrones de comportamiento:

✓ Chivo emisario:



✓ Saboteador: Resistente al cambio

2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.2. Desempeño De Roles

Los integrantes de un equipo tienen tendencia a presentar uno o dos roles preferidos de forma habitual, los cuales están influenciados por factores de:



2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.2. Desempeño De Roles

- **Teoría de los Roles de Meredith Belbin:**

Psicólogo inglés (1926), en su teoría de los roles plantea que, actuamos de acuerdo a experiencias y motivaciones.

Como resultado de sus investigaciones, se definen nueve roles de equipo y la presencia de los cuales dentro del mismo no exige que esté compuesto necesariamente por nueve personas, ya que cada persona puede representar más de un rol.

2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.2. Desempeño De Roles

- **Teoría de los Roles de Meredith Belbin:**

Compartir roles de equipo provoca un mayor entendimiento entre las personas, y que las expectativas sean más reales.

Los equipos y los individuos se benefician del conocimiento de todos, lo cual permite una mayor adaptación al medio, ya que el ser humano tiene una particular tendencia a “comportarnos, contribuir y relacionarnos socialmente”.

2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.2. Desempeño De Roles

- **Teoría de los Roles de Meredith Belbin:**

Se plantea que los roles de equipo se desarrollan, maduran e incluso pueden modificarse con la experiencia y formación.

Como resultado de sus observaciones distinguió tres tipos de equipos de trabajo:



2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.2. Desempeño De Roles

- **Teoría de los Roles de Meredith Belbin:**

Los roles se agrupan en tres categorías fundamentales:

Roles de acción:

- Impulsor (IS)
- Implementador (ID)
- Finalizador (FI)

2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.2. Desempeño De Roles

- **Teoría de los Roles de Meredith Belbin:**

Los roles se agrupan en tres categorías fundamentales:

Roles sociales:

- Coordinador (CO)
- Investigador de Recursos (IR)
- Cohesionador (CH)

2.3. Roles en el Equipo de Trabajo

2.3.2. Desempeño De Roles

- **Teoría de los Roles de Meredith Belbin:**

Los roles se agrupan en tres categorías fundamentales:

Roles mentales:

- Cerebro (CE)
- Monitor Evaluador (ME)
- Especialista (ES)