



Liderazgo

Gestión de equipos de alto desempeño

Introducción

Importancia del liderazgo

- El liderazgo es un factor predominante en las organizaciones
- El liderazgo se necesita en las pymes y grandes empresas
- El liderazgo busca siempre que las relaciones humanas se compaginen y se pueda realizar todo de una manera más sencilla.
- El liderazgo se requiere para tareas pequeñas y grandes

Un líder

Más que un jefe

- Es una influencia humana hacia las demás personas
- Busca siempre transformar la vida de los colaboradores
- Debe siempre tener un compromiso de buscar cumplir objetivos.
- Es una persona que va de un mismo bando, nunca llega a torcerse, será siempre dirigente.

Mitos

El líder nace o se hace

1. El liderazgo hace parte de la esencia del ser humano, algo del ser, todos somos potencialmente listos para liderar pero no todos desarrollan un liderazgo.
2. Los líderes nacen no se hacen; los líderes naturales no existen, el liderazgo es algo que se puede aprender.
3. Sólo hay liderazgo en los altos mandos de la organización, en cada equipo que se puede desarrollar en la empresa puede haber un líder.

Poseer un liderazgo en un cargo no solamente representa que tiene seguidores o gente a su cargo, esto representa que es una persona digna de admirar, una persona a la que van a seguir, una persona que va a dar resultados

Jefe o Líder

Diferencias

Jefe

Es una autoridad impuesta que utiliza su poder para mandar y dictar órdenes a una o varias personas.

Líder

Es aquél que dirige y motiva a un equipo de personas sin imponer sus propias ideas.

Las diferencias

Atender a los detalles

JEFE vs LÍDER	
Dirige al departamento	Guía al equipo
Tiene autoridad	Necesita confianza
Inspira respeto	Genera entusiasmo
Busca responsables de los problemas	Busca soluciones a los problemas
Da órdenes	Pide ayuda
Muestra el camino	Recorre el camino

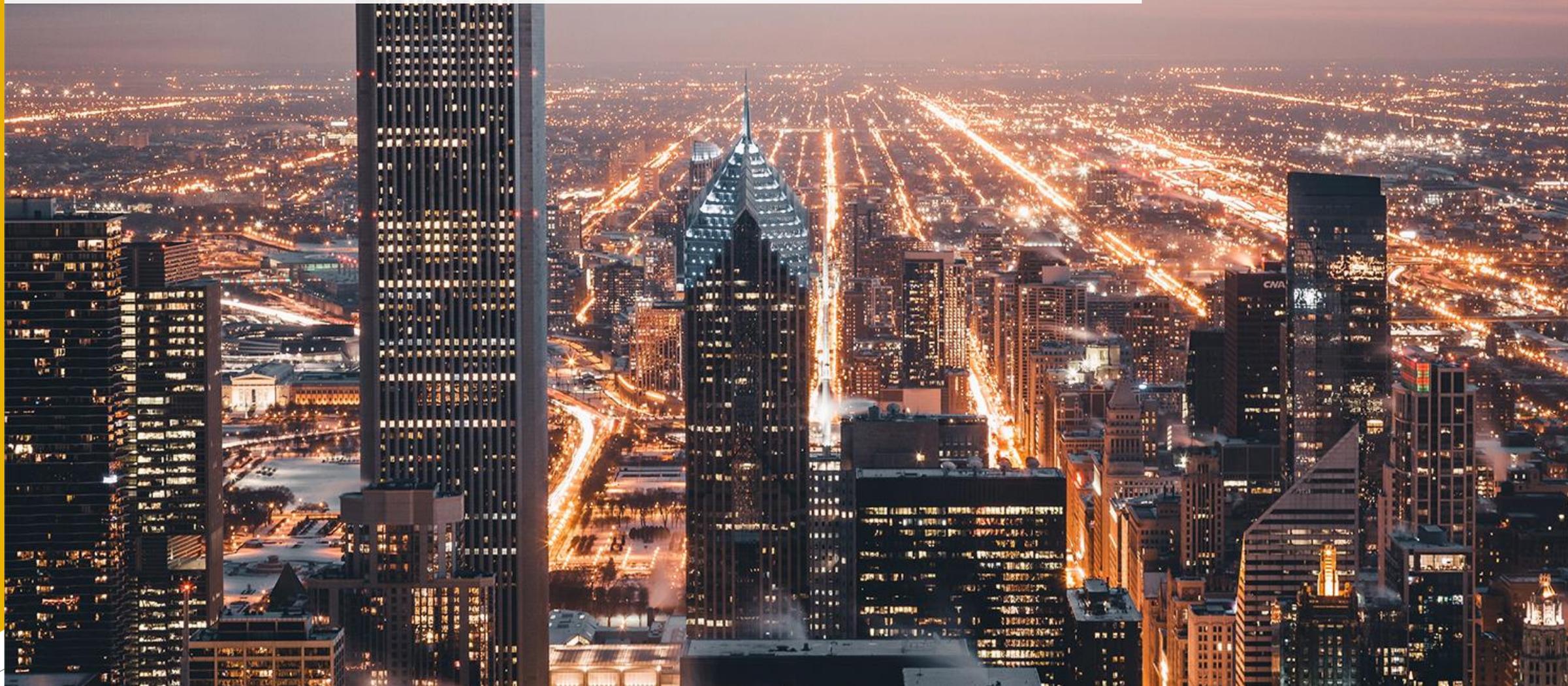


Por lo tanto...

Su significado.

- El liderazgo significa visión, estímulo para los demás, entusiasmo, amor, confianza, vigor, pasión, obsesión, consistencia, uso de símbolos, prestar atención como se demuestra por el contenido de la agenda de uno, drama empedernido (y la gestión del mismo), crear héroes a todos los niveles, entrenar, ir a la ventura como decisión y muchas cosas más.
- La influencia interpersonal que crean los líderes con sus colaboradores permite mediante la comunicación alcanzar siempre los objetivos.

EL LIDERAZGO Y EL TRABAJO EN EQUIPO



Conceptos del trabajo en equipo:

Gestionar de manera efectiva

- No existe una fórmula mágica para el éxito de los grupos empresariales.
- Cada empresa enfrenta enemigos particulares los cuales debe identificar.
- No todos los problemas del trabajo en equipo se solucionan de la misma manera.

El tomar un ejemplo de superación de conflictos del trabajo en equipo es una herramienta que no siempre funciona igual en todas las empresas.

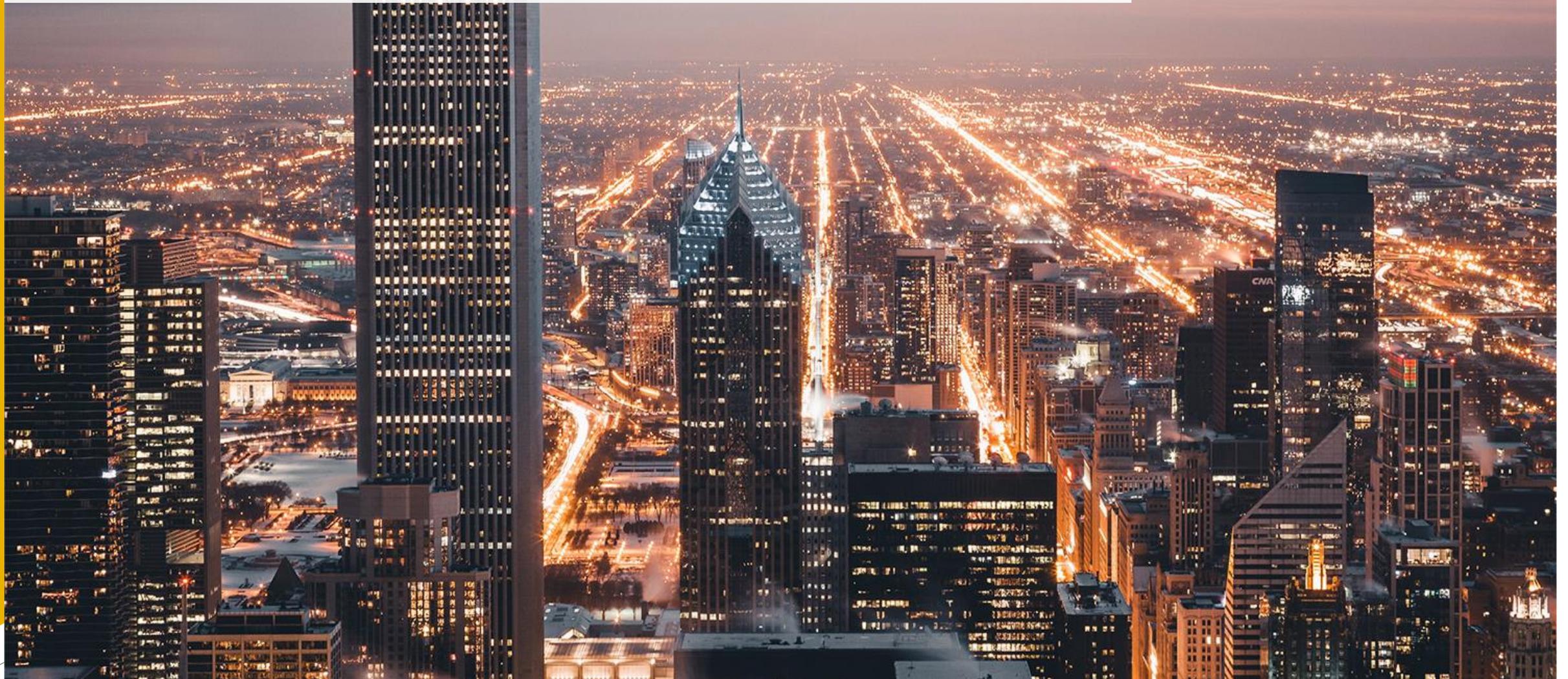
- Todo equipo de trabajo debe tener claro: lo individual y lo colectivo
- Caminar con una piedra en el zapato permite caminar pero se camina mal.
- Si es posible estructurar.

Los 5 enemigos del trabajo en equipo

Donde el líder debe poner atención

1. Ausencia de compromiso por una Comunicación fracturada
2. El bien propio sobresale al bien común
3. Improvisación, ausencia de planeación y organización
4. Estancamiento... ni para atrás ni para...
5. La desmotivación:
 - “no quiero estar aquí”
 - “nadie apoya”
 - “para que si la gerencia no se compromete”
 - “tengo mucho que hacer como para perder mi tiempo aquí”...

GESTIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO



¿Por dónde comenzar?

- El principio es muy importante.
- Derrotar enemigos: potencializar el nombre de la empresa, del grupo de trabajo y del trabajador.
- Conocer mi empresa
- Busca momentos claves, idóneos y precisos para solucionar conflictos
- Planear: metas claras y medibles
- Nada es personal, solo hazlo y hazlo con excelencia...solo eso te promueve
- Los equipos SI o SI solo están compuestos por personas no por activos fijos!

¿Qué debe hacer el líder?

- Respeto hacia los demás
 - Empatía
 - Autenticidad
 - Inmediatez
 - Confrontación
 - Autocrítica
- Liderazgo
 - Comunicación
 - Sinceridad
 - Escuchar
 - Capacidad de análisis

Antes de iniciar el trabajo

- Convencer al equipo es muy importante.



Establecer reglas internas

Confiar en todos.

HABILIDADES DE CRECIMIENTO Y CAPACIDADES

- ✓ Saber escuchar
- ✓ Dar y recibir críticas constructivas
- ✓ Poder decir “no se” con humildad
- ✓ Poder decir No, sin culpa
- ✓ Aprender a pedir ayuda
- ✓ Reconocer que otros saben más
- ✓ Darse oportunidad de aprender de otros
- ✓ Dar y recibir confianza
- ✓ Expresar sentimientos
- ✓ Desarrollar tolerancia a la frustración
- ✓ Desarrollar capacidad de empatía (ponerse en el lugar de otro)
- ✓ Disposición para cambiar de opinión
- ✓ Buscar información y opiniones diferentes

Trabajo en equipo

Gestionar de manera efectiva y eficaz

El inicio:

En la primera etapa de un equipo de trabajo abundan las dudas, no son tan claros los objetivos, ni los roles y cuál será la contribución dentro del grupo o fuera de este.

¿Qué hacer?

La comunicación es clave para establecer un terreno común y minimizar la confusión.

Por ejemplo, si estás liderando un proyecto nuevo:

- Facilita la presentación de cada persona.
- Establece claramente los objetivos del proyecto.
- Señala las actividades y responsabilidades
- Deja clara las fechas límites para lograr metas.

Trabajo en equipo

Gestionar de manera efectiva y eficaz

El conflicto / orientación:

En la **segunda etapa nos vamos a encontrar un equipo que ha venido madurando** al mismo tiempo que desarrolla más sus competencias.

¿Qué hacer?

Debes estar preparad@ para gestionar conflictos de manera constructiva.

- Fomenta el diálogo abierto y asegúrate de que todas las voces sean escuchadas.
- Puedes mediar en desacuerdos y ayudar al equipo a encontrar soluciones.
- Establece normas de comunicación para evitar malentendidos.

Trabajo en equipo

Gestionar de manera efectiva y eficaz

La clarificación/ normalización:

En la **tercera etapa hay más confianza y respeto entre los miembros del equipo**; esto hace que la comunicación sea mucho más fluida y directa.

¿Qué hacer?

En esta fase, puedes fomentar la colaboración al reconocer y celebrar los logros individuales y del grupo.

- Define las responsabilidades y roles de manera clara para evitar confusiones
- Fomenta la toma de decisiones conjuntas y refuerza los valores y normas.

Trabajo en equipo

Gestionar de manera efectiva y eficaz

La ejecución/desempeño:

En la cuarta etapa, **los individuos del equipo han conseguido madurar las competencias necesarias**, no solo para cumplir con los objetivos que ahora conocen muy bien, sino también para compartir el liderazgo de acuerdo con las necesidades de la tarea o relación designada.

¿Qué hacer?

Puedes empoderar al equipo alentando la autonomía y brindando apoyo cuando sea necesario.

- Reconoce y celebra los éxitos del equipo.
- Facilita reuniones productivas y asegúrate de que los recursos necesarios estén disponibles para lograr los objetivos.

Trabajo en equipo

Gestionar de manera efectiva y eficaz

Finalización/disolución:

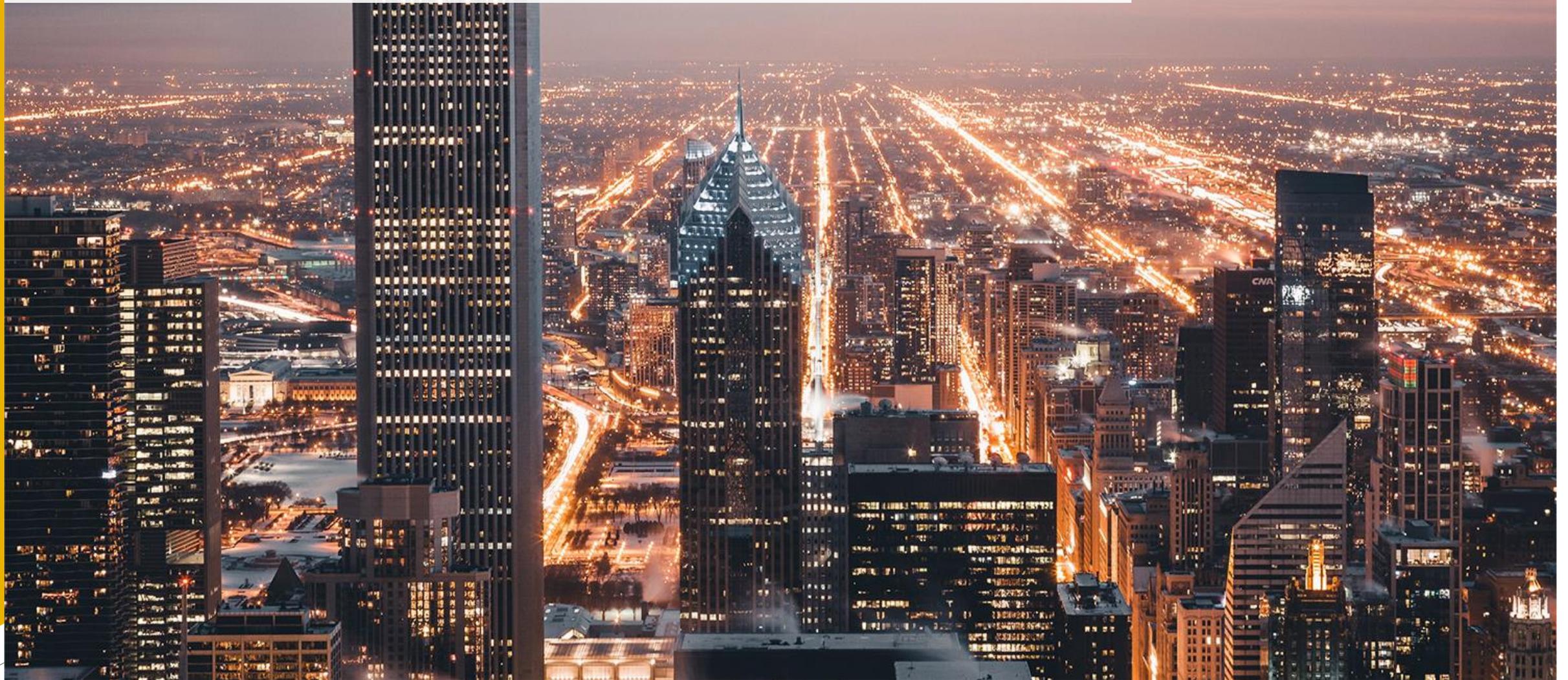
En la quinta y **última etapa, el equipo se disuelve**, ya sea después de completar el proyecto o debido a otros factores. Los logros se celebran y se reflexiona sobre lo que se ha aprendido. Puede haber sentimientos de nostalgia y despedida.

¿Qué hacer?

Ayuda a tu talento a reflexionar sobre lo que se ha logrado y aprendido.

- Organiza una sesión para destacar los logros y reconocer las contribuciones de cada persona.
- Proporciona un espacio para que cada quién exprese sus sentimientos sobre la conclusión del proyecto.

LOGRA UNA COLABORACIÓN EXITOSA



Logra un equipo exitoso

Gestiona de manera efectiva y eficaz

Fomenta la adaptabilidad

Siendo un momento en el que los equipos dependen del líder y de su orientación, fomentar la adaptabilidad es una de las principales misiones. Por ejemplo, son buenas prácticas:

- Mantener la curiosidad sobre la empresa (las preguntas y reflexiones son esenciales para ese fin).
- Promover la inteligencia emocional a través de la escucha activa y la empatía.
- Impulsar la motivación de cada uno e implementar la práctica mindfulness para alcanzar mayor concentración y claridad sobre los procesos.

Logra un equipo exitoso

Gestiona de manera efectiva y eficaz

Permite que exista la colaboración.

Todos deben estar al tanto de los roles y funciones, pues en el caso de una problemática están en la competencia de resolver el problema. Ellos no solo deben confiar en sus destrezas individuales, sino también en la capacidad grupal, después de todo un equipo de trabajo es la suma de diferentes talentos.

Por esta razón, al menos 70% de las empresas consideran que el aspecto digital mejora la colaboración de los equipos de trabajo.

Logra un equipo exitoso

Gestiona de manera efectiva y eficaz



P
U
C
L
E
C

ta del ownership, en
recta orientación
rectos.
s responsabilidades

Organiza a tu quipo

Cumplir su rol para ser exitosos

Líder

Es **el encargado de proporcionar dirección al equipo**. tienen como propósito lograr el cumplimiento de las metas y la asignación correcta de los roles.

Organizador

Busca generar un orden al momento de establecer las estrategias para cumplir con los objetivos. **Sintetiza y registra** de manera clara y precisa cuando el equipo este **intercambiando ideas o estableciendo planes**.

Coach

Brinda apoyo al equipo en todo el proceso de llegar a la meta. Por otro lado, anima a todos frente a dificultades o problemas que se puedan enfrentar siendo clave en la formación de un equipo exitoso.

Coordinadores

Brindan sus ideas o aportaciones al resto de integrantes. Estos deben estar en constante comunicación con el líder y pedirle su ayuda siempre que la necesiten.

Consideraciones de gestión

Qué debes tomar en cuenta para armar un equipo

El mayor error será simplemente unir a las diferentes personas que conforman la plantilla para un proyecto, por el simple hecho de que estén bajo la misma área o bajo el mismo mando supervisor.

Lo mejor siempre es confiar en tres maneras de estructurar y organizar los esquemas de trabajo, de manera que los siguientes elementos se combinen entre sí:

- **Basándonos en competencias.**
- **Basándonos en habilidades.**
- **Basándonos en el clima laboral.**

Consideraciones

Basándonos en competencias.

Según el proyecto consideraremos sus **competencias**, será mucho más fácil entender y componer las necesidades del equipo dependiendo del objetivo.

Basándonos en habilidades.

La forma en la que se administra su tiempo, se comunica y realiza sus tareas diarias tiene que ver con habilidades. Algunas personas se destacan liderando equipos, otras son mejores en forma individual.

Basándonos en el clima laboral.

Según el tipo de cultura de nuestra empresa habrá diferentes metodologías de trabajo así como valores a seguir. Del mismo modo, habrá trabajadores que tendrán más o menos afinidad por el mismo motivo. De ser posible y para contribuir al buen clima laboral y disminuir el estrés, siempre debemos **integrar a personas que compartan afinidad por colaborar.**



¡Muchas gracias!



Safe Solutions



55 26 15 18 57 / 55 70 98 94 70



ffjimenez@sarfesolutions.mx



www.safesolutions.mx



[safesolutions](https://www.facebook.com/safesolutions)



<https://www.youtube.com/@SafeSolutions-vt4pc>