

Entrenamiento general para líderes

Habilidades blandas & de
liderazgo

Versión 1, 2023



Contenido:

01 Liderazgo

Qué es el liderazgo, cómo lo podemos definir
Autoevaluación de liderazgo
Jefe o líder

03 Tips & tricks

- Estrategias
- Técnicas
- Prácticas

02 Habilidades esenciales

Comunicación & Feedback
Motivación
Liderazgo colectivo
Resolución de conflictos
Disciplina

04 Aplicando lo aprendido

Actividad de cierre



01



Liderazgo



Liderazgo

¿Cómo lo podemos definir?
¿Cuáles son las
características de un líder?



¿Soy líder o jefe?



Líder

- Ve su equipo como personas, pensantes y emocionales, no como máquinas.
- Empodera y desarrolla a la gente
- Influye de manera positiva
- Toma responsabilidad & respalda a su equipo
- Da visibilidad de las metas
- Guía a su equipo hacia metas individuales y grupales
- Está enfocado en el desarrollo y el futuro
- Confía en su equipo
- Se comunica de forma asertiva
- Da seguimiento
- Pone retos

Jefe

- Solo se enfoca en metas a corto plazo
- No conecta con su equipo
- Culpa al equipo por los problemas
- Utiliza el micro-management
- Se enfoca en el control





02

Habilidades esenciales del liderazgo

Áreas para trabajar y
desarrollar.





Comunicación

¿Cómo definen la comunicación?

- ¿Qué es comunicación asertiva?
- ¿Cómo son los procesos de comunicación con mi equipo?



Una buena **comunicación oral** require...



- Sencillez en el discurso.
- Empleo mínimo de palabras.
- Hablar en forma concisa y lógica.
 - Fuerza expresiva.
- Considerar que el que escucha es ser humano.

APRENDAMOS A ESCUCHAR Y ESCUCHARNOS:

- Dejar hablar.
- Mostrar interés al escuchar.
- Eliminar distracciones.
- Ser paciente.
- Preguntar.

Cómo debe ser la comunicación de un líder

Las habilidades de comunicación ayudan a los líderes a definir claramente los objetivos de los miembros del equipo. También ayuda a comprender los objetivos y deseos de los miembros del equipo y a resolver sus quejas. Las habilidades de comunicación efectiva también ayudan a fomentar una relación abierta y buena entre los líderes y sus equipos, lo que aumenta la productividad y la eficiencia.

- Habilidad de adaptar el estilo de comunicación
- Escucha activa
- Transparencia
- Claridad
- Capacidad para hacer preguntas abiertas

"Dime más."

"Explica lo que quieres decir."

"Define ese término o concepto por mí".

- Empatía
- Lenguaje corporal
- Recibir e implementar feedback



Procesos de retroalimentación



¿Qué es la retroalimentación?

Herramienta de comunicación para compartir estatus acerca del desempeño, está enfocado en mejorar o potenciar el desempeño.

¿Qué no es la retroalimentación?

Una sesión para regañar, para aplicar alguna sanción, para dar ultimatum.

Si existe algún indicio o aspecto disciplinario se ve con HR.

Un espacio para promesas u ofrecimientos

¿Cómo debe ser?

Debe ser un espacio seguro.

Una sesión 1:1

Debe tener objetivos y acuerdos.

Debe estar enfocado en la mejoría o el desarrollo

Documentado

Motivación

- ¿Qué me motiva como persona?
- ¿Qué me motiva como profesional?
- ¿Conozco las motivaciones de mi equipo?
- La importancia de conectar y agregar valor y propósito.
- El papel del desarrollo





Motivación

Personal

Es aquella acción y efecto que nos hace actuar, algo que nos da un "motivo" para realizar determinada acción en forma voluntaria, respondiendo a una necesidad real, ficticia o creada, pero necesidad al fin.



Laboral

Es la dirección, la intensidad y persistencia que tiene una persona en las experiencias que desarrolla en su contexto de trabajo.

Es sentir conexión con lo que hago. Es fundamental el papel del líder en el equipo para que la motivación se mantenga en el equipo.



Cómo y por qué se motivan las personas trabajadoras

Averigüe cuáles son los intereses de las personas trabajadoras

1

Averigüe si el trabajador se cree capaz de hacer bien su trabajo y mostrar altos desempeños

3

Averigüe si el trabajador considera que su trabajo tiene sentido, que su trabajo es significativo

5

Averigüe si el trabajador se siente responsable de los resultados que obtiene

7

Averigüe si el empleado cree que puede satisfacer dichas necesidades con la realización de su trabajo

2

Indague las percepciones de justicia que tienen sus empleados

4

Averigüe si el trabajador sabe qué consigue con su trabajo, qué resultados consigue, que impacto genera en otros

6



El liderazgo colectivo

○
Cuando escuchan “liderazgo colectivo”, ¿qué viene a sus mentes?



○
El líder colectivo se basa en la idea de que los líderes trabajan juntos con los demás para lograr un objetivo común. No solo se centra en sus propios objetivos, deben estar dispuestos a escuchar las ideas de los demás y trabajar juntos para encontrar soluciones.

Colectivo vrs Individual

- **Poder:** obtiene el poder con otros
 - **Decisiones:** son tomadas de manera compartida
 - **Capacidad:** asume que todas las personas pueden decidir y actuar
 - **Comunicación:** fomenta la comunicación abierta y directa
 - **Estructura:** red
 - **Éxito:** proviene de la diversidad de opiniones
- **Poder:** obtiene el poder sobre otros
 - **Decisiones:** son tomadas por una persona
 - **Capacidad:** asume que las personas no pueden decidir y se les debe decir qué hacer
 - **Comunicación:** comunicación unidireccional
 - **Estructura:** jerarquía
 - **Éxito:** proviene de una única persona



¿Qué me hace un líder colectivo?



Flujos de trabajo enfocados a soluciones

-Ser líder implica ofrecer soluciones, tanto para el equipo como para los clientes.

Fomenta la responsabilidad mediante la delegación de tareas

-Instruir a todo el talento para que aprenda a delegar o coordinar tareas es una buena forma de descubrir líderes potenciales

Brinda retroalimentación constante

-Guiar constantemente al equipo para que poco a poco tomen decisiones proactivamente

Facilita herramientas para la gestión de sus tareas

-Tecnológicas, ideas, recursos

Construye sobre su trayectoria profesional

-Saber cuáles son las metas y aspiraciones de los trabajadores

Resolución de conflictos

- ¿Cuáles son mis estrategias actuales para gestionar conflictos?



Una cultura de prevención

Comunicación asertiva

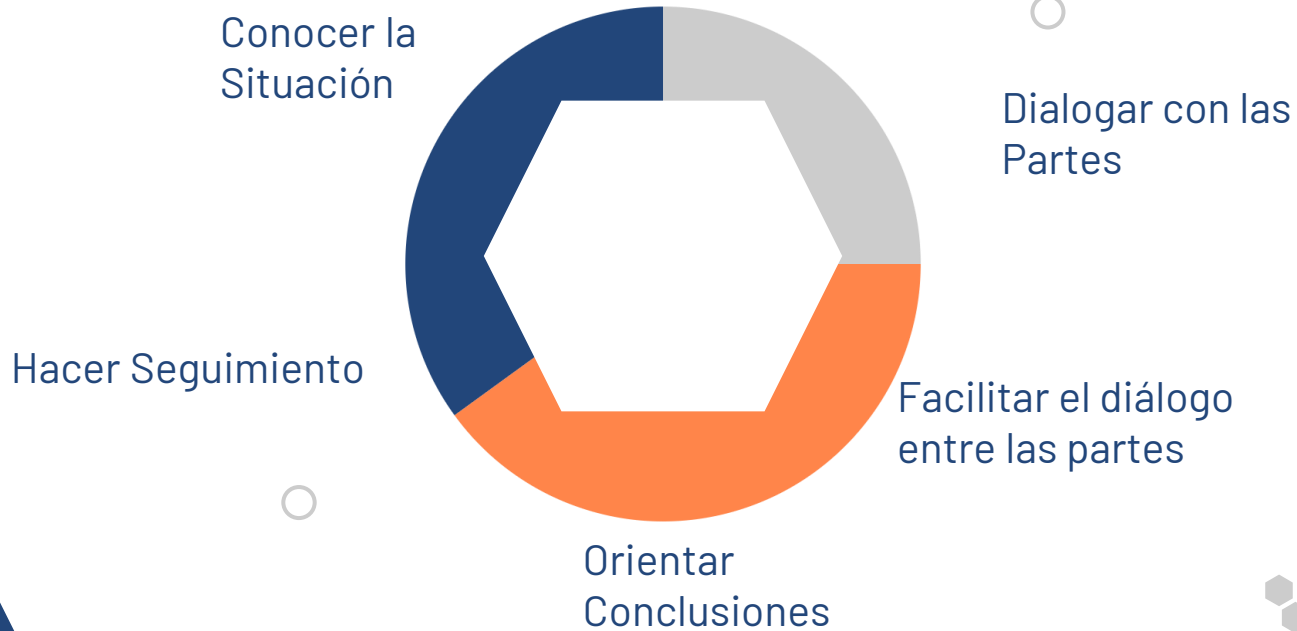
- Flujo de información.
- Roles definidos.
- Forma adecuada de comunicación.
- Establecer protocolos .
- Escucha al colaborador, mantenlo informado con temas de interés
- Desmiente rumores.

Liderar con responsabilidad

- Gestionar flujo de trabajo.
- Organizar y tomar decisiones finales.
- Ser mediador.
- Responder dudas.
- Orientar el equipo de trabajo.
- Solucionar conflictos.



Resolución de un conflicto



¿Qué podemos hacer?

1. Compartir expectativas y cocrear.

2. Asegurar la confianza en el proceso.

3. Orientar hacia el aprendizaje de las 3C (comunidad, conexión y colaboración).

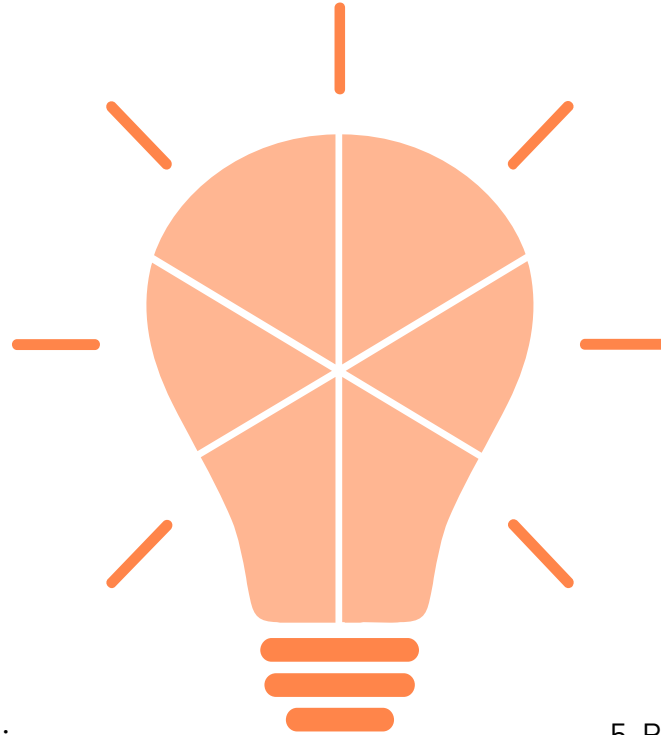
4. Dar respuestas productivas.

8. Desestigmatizar el error.

7. Indagar constantemente en los problemas y dificultades.

6. Garantizar que todas las voces sean escuchadas.

5. Promover participación.





Evaluación & Seguimiento

- Los seres humanos necesitan tener sentido y propósito en lo que hacen
- Así mismo necesitan seguimiento constante acompañado de una retroalimentación basada en una evaluación efectiva



Pasos de la evaluación

Definir

Definir áreas basadas en el perfil, que se evaluarán, máximo 5 áreas puntuales y subdivisión basada en objetivos

Comunicar

Antes de realizar la evaluación y en los procesos de reunión comunicar de la evaluación, objetivos, fechas y proceso



Aplicar

Proceso de aplicación en las fechas indicadas y compartidas. Sesiones con reconocimiento y retroalimentación

Seguimiento

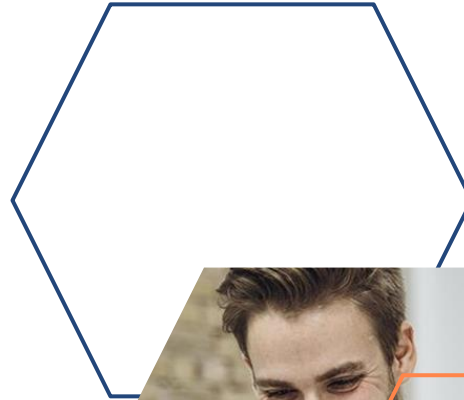
Con base a los resultados encontrados se debe dar seguimiento para mantener el desempeño o mejorarlo

Inteligencia emocional del líder



¿Cómo definimos la
inteligencia emocional?

¿Cómo aplican la
inteligencia emocional
desde su posición de
líderes?

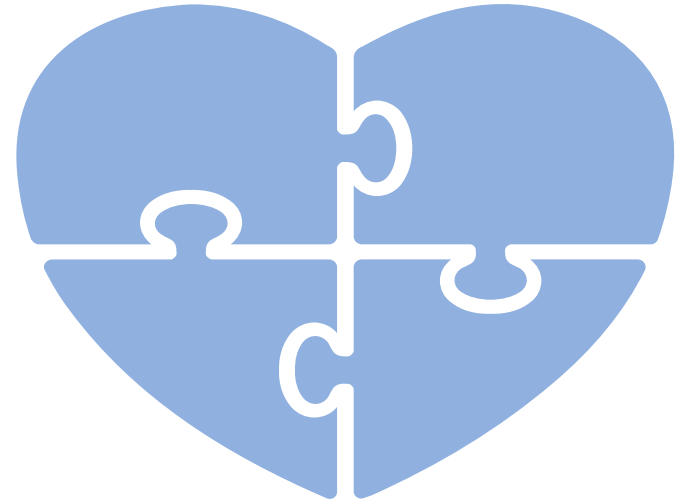


¿Qué es el **trabajo emocional**?

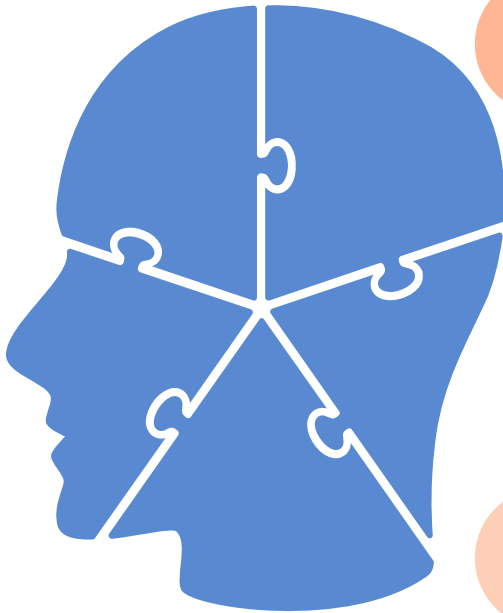
Es un esfuerzo individual para presentar emociones en una forma que es deseada por la organización. En ocasiones aparece esporádicamente y de forma natural, pero otras veces puede ser forzado para adecuarse al rol y a las expectativas que la organización tiene respecto a un puesto concreto de trabajo.



- ▶ Cuando somos líderes **tenemos la responsabilidad de actuar de forma asertiva constantemente**, porque voy a contagiar de alguna forma a las personas con mi emoción.
- ▶ Pero esto constituye un **conflicto interno constante**, porque también nos enojamos, nos sentimos frustrados, nos sentimos angustiados, tristes, etc.



Ejercicios sencillos: Intentemos transformar nuestras emociones a través de cosas que están a nuestro alrededor



Respiración: Inhala mentalmente contando hasta 4 y exhala contando mentalmente hasta 4.

Escuchar nuestra canción favorita: para cambiar de sentimiento

Hablar con alguien: Para expresar lo sucedido y conocer nuevos puntos de vista

Momentos de soledad: Es un momento en carencia de compañía para explorar de forma curiosa en silencio.

03 Tips & tricks

Para líderes



Tips & Tricks



Conectar

**Reconocer y
agradecer**

**Crear espacios
seguros**

**Corregir a
tiempo**

**Disposición de
escuchar y
aprender**

Guiar y seguir



04

Compromisos

- Conmigo mismo (a)
- Con mis compañeros
- De mi liderazgo
- De mi equipo





THANKS!

Comentarios
Preguntas o consultas?

CREDITS: This presentation template was created by **Slidesgo**, including icons by **Flaticon**, and infographics & images by **Freepik**

Please, keep this slide for the attribution

