

Módulo 4

Liderando personas (P)

LIDERAZGO TOP

GNC
VIVE MEJOR



Universidad
Tecnológico de
México

Agenda

Bloque 1

Actividad	Duración
Bienvenida y presentación.	5 minutos.
Actividad de inicio.	10 minutos.
Tema 1: Conexión e inspiración.	
Tema 2: Diversidad e inclusión.	45 minutos.
Tema 3: Construcción de relaciones positivas.	
Dinámica 1	45 minutos.
Receso.	15 minutos.

Bloque 2

Actividad	Duración
Recapitulación del bloque 1.	10 minutos.
Tema 4: Gestión de equipos de alto desempeño	
Tema 5: La negociación como método para la resolución de conflictos.	45 minutos.
Tema 6: Retroalimentación y confrontación positiva.	
Dinámica 2.	45 minutos.
Explicación del caso de estudio del módulo 4.	10 minutos.
Cierre.	10 minutos.

Actividad

¿Qué me hace feliz?

Es posible fomentar la felicidad a través de una actividad tan sencilla como tomar fotografías.

Instrucciones:

1. Busca al menos cuatro fotografías de instantes que te hayan hecho feliz.
2. Elabora un *collage* y coloca cuatro emociones positivas que te provoquen esas imágenes.
3. Muestra tu collage a tu grupo.

Temario

Tema 1

Conexión e
inspiración



Tema 3

Construcción de
relaciones
positivas



Tema 5

La negociación
como método
para la
resolución de
conflictos



Tema 2

Diversidad e
inclusión



Tema 4

Gestión de
equipos de alto
desempeño



Tema 6

Retroalimentación
y confrontación
positiva



Tema 1.

Conexión e inspiración

GNC
VIVE MEJOR

 **Universidad
Tecnológico**

La figura del líder:

- Dirige, motiva, conecta e inspira a las personas a través del desarrollo de un ambiente de confianza y comunicación efectiva.
- Fomenta el crecimiento y la adquisición de las habilidades de sus seguidores.
- Utiliza la conexión para potencializar talentos y alcanzar los objetivos.



La figura del líder conecta a través de:

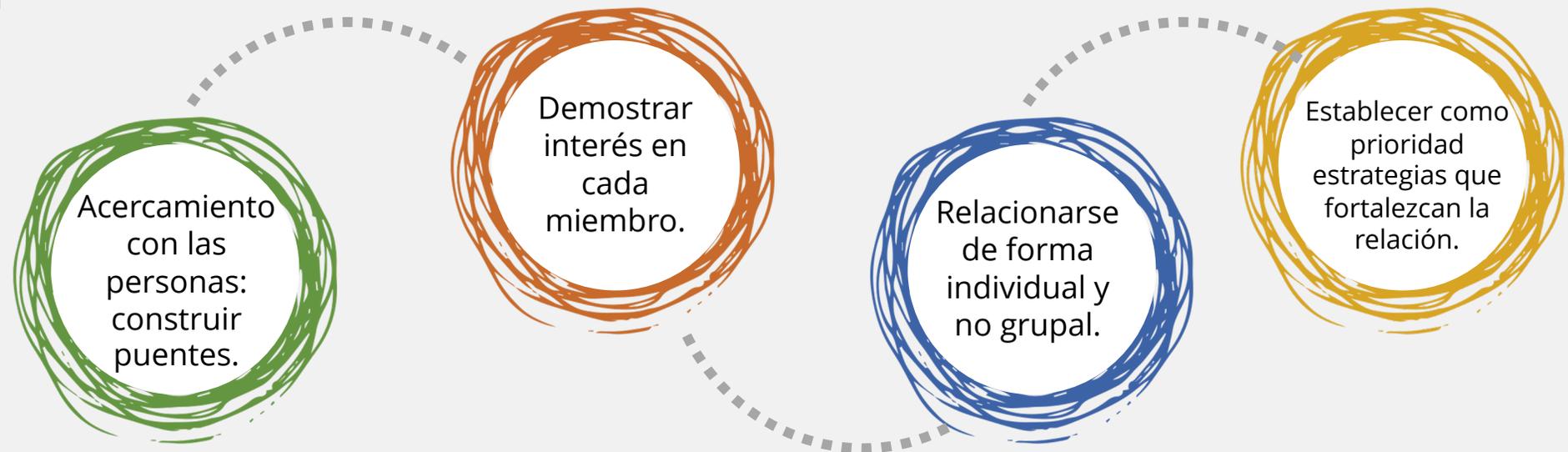
- Comunicación.
- Confianza.
- Valores.
- Bienestar.
- Motivación.



¿Cómo conectar con los demás?

John Maxwell estableció la ley de la conexión: “primero se debe tocar el corazón de la gente antes de pedirles una mano” (Mobiliza Academy, 2016).

Acciones para conectar:



Inspirar

Sinek propone “el círculo dorado” para inspirar a sus seguidores (Hidalgo, 2021):



¿Qué?: es muy fácil de identificar, cada empresa y organización del planeta sabe qué hace.



¿Cómo?: algunas empresas y personas saben cómo hacen lo que hacen. No es tan evidente como los “qué”.



¿Por qué?: muy pocas personas o empresas pueden expresar con claridad por qué hacen lo que hacen, cuál es su finalidad, motivo o creencia.



Tema 2.

Diversidad e inclusión

GNC
VIVE MEJOR

 Universidad
Tecmilenio

Ver las cosas desde diversas perspectivas y contar con ideas diferentes abre el panorama para encontrar soluciones con mayor facilidad.

La diversidad:

Fortalece la cultura de la organización.

Mejora la posición de la organización.

Innovación y diferenciación.



Fidelidad.

Incremento de la productividad.

Sentido de pertenencia.

Gestionar la diversidad

Implica:

- Planificar, sistematizar y comprender los procesos interpersonales.
- Considerar que el talento humano es un diferenciador que hace más competitiva a la organización.
- No excluir a nadie por condiciones o aspectos ajenos a la productividad.

Las organizaciones conocen su razón de ser y además promueven y trabajan en el marco de la diversidad.



Ventajas competitivas de la diversidad en las organizaciones

Los ambientes de trabajo deben ser diversos, respetuosos y abiertos.

Objetivo: mejorar el rendimiento, la productividad y la satisfacción laboral.

Sentido de reconocimiento y aceptación.

Baja rotación y alta retención del talento humano.

El talento se considera como un indicador de valor.

Desarrollo de un excelente clima laboral: actitudes y conductas positivas.

Compromiso con el trabajo en equipo y con la empresa.

No hay discriminación, sino inclusión.



Tema 3.

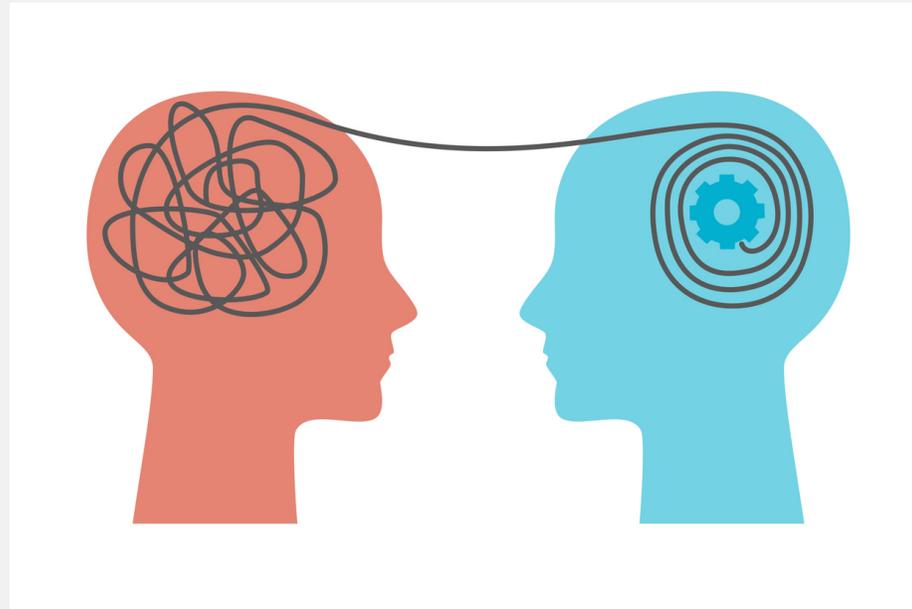
Construcción de relaciones positivas

- Relaciones positivas: surgen de la interacción de dos o más individuos que comparten un espacio en el que realizan actividades y que tienen en común ideologías, metas y principios.
- Cohesión: empatía, gratitud, sentido del humor, etc.
- Inteligencia social: capacidad de una persona para comunicarse y relacionarse con otros en forma empática y asertiva.



Psicología organizacional positiva (POP)

Para Martin Seligman, es una ciencia reorientada que enfatiza la comprensión y construcción de las cualidades más positivas de un individuo: optimismo, coraje, ética en el trabajo, mentalidad de futuro, habilidades interpersonales, capacidad para el placer y perspicacia, y responsabilidad social (Vesga, s.f.).



Organizaciones positivas:

- Generación de bienestar psicológico positivo.
- Estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo.
- Brindan oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades.
- Son innovadoras, imaginativas y adaptativas.
- Buscan cubrir las necesidades de sus empleados.
- Promueven autonomía, claridad en el rol y retroalimentación del desempeño.



Dinámica 1

Afrontando retos y venciendo obstáculos

Instrucciones:

- Se reunirán al azar en equipos de tres personas (5 minutos).
- Los integrantes narrarán un evento retador a su equipo (15 minutos).
- Crearán una tabla de cuatro columnas (5 minutos).
- En equipo, lleguen a una conclusión sobre cómo enfrentar y vencer obstáculos y compártanla con el colectivo (5 minutos).



Receso 15 minutos

GNC
VIVE MEJOR

 Universidad
Tecmilenio

Recapitulación

Tema 1. Conexión e inspiración

- Líder inspirador.
- Conectar con el corazón.
- Circulo dorado de Sinek.

Tema 2. Diversidad e inclusión

- Implicaciones de la diversidad.
- Gestionar la diversidad.
- Ventajas de la diversidad.

Tema 3. Construcción de relaciones positivas

- Relaciones positivas.
- Inteligencia social.
- Psicología organizacional positiva.



Tema 4.

Gestión de equipos de alto desempeño (EAD)

¿Qué son los EAD?

Son equipos flexibles y prácticos, los cuales demuestran un verdadero interés por alcanzar las metas trazadas y existe una excelente comunicación efectiva entre sus miembros.

Características:

- Tienen la capacidad de desempeñar varias funciones de forma independiente.
- Son comprometidos con sus actividades.
- Son eficaces en la consecución de sus metas.
- Buscan alcanzar una mayor productividad.
- Poseen altos niveles de satisfacción.

Líder de EAD

- Crea ambientes laborales positivos.
- Promueve la apertura, la integración y el cumplimiento de las políticas.
- Integra equipos capaces y competentes para planear, organizar, ejecutar y controlar todos los procesos.
- Establece canales de comunicación eficaz y estrategias de motivación.
- Se conduce con asertividad en la toma de decisiones.

Fases por las que atraviesan los equipos en su desarrollo

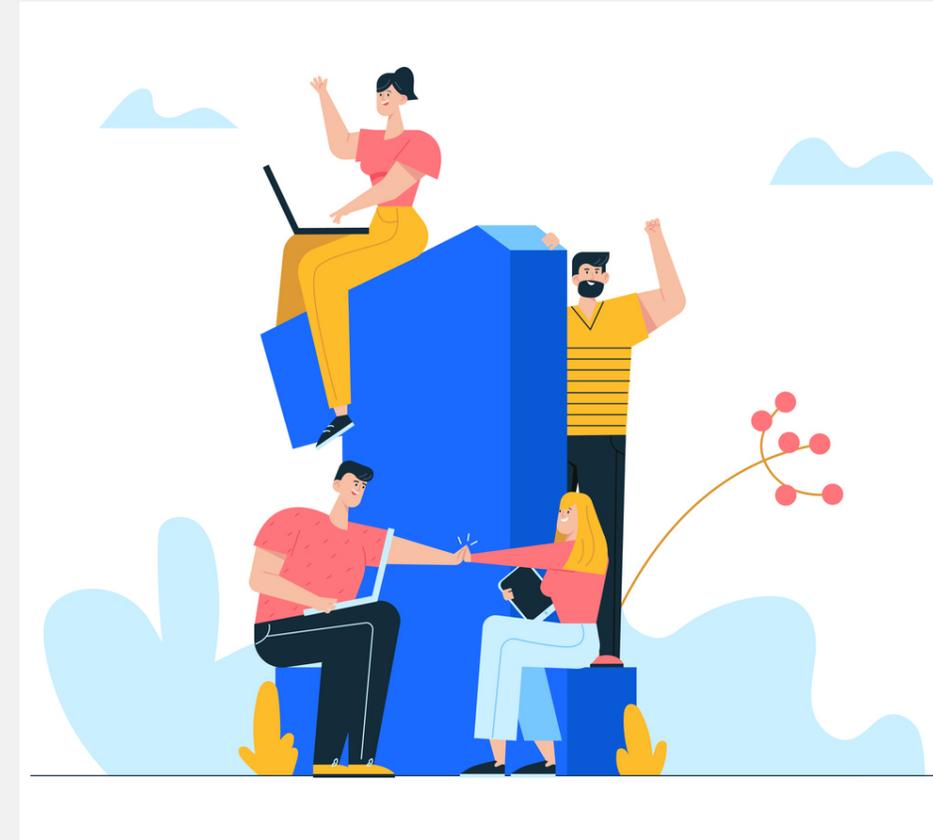


Habilidades necesarias para el trabajo en equipo

- Habilidades comunicativas.
- Flexibilidad.
- Manejo de críticas.
- Compromiso y responsabilidad.
- Empatía.

Técnicas

- Aplicación del liderazgo efectivo.
- Definir los objetivos.
- Comunicación y colaboración como base.
- Promover el sentido de pertenencia.
- Protocolo para resolución de conflictos.





Tema 5.

La negociación como método para la resolución de conflictos



Negociación: interacción humana en la que se consolidan beneficios para las partes involucradas a través de acuerdos.

1

Crear un ambiente de confianza, presentándose cada una de las partes.

2

Expresar los intereses de cada involucrado.

3

Definir los acuerdos de forma flexible para obtener un beneficio mutuo.

Fases de una negociación

Preparación y
planeación

Información,
propuesta
tentativa, etc.

Reglas básicas

Determinar reglas
y realizar un
intercambio de
propuestas y
demandas.

Aclaración y
justificación

Explicar, aclarar y
justificar las
demandas por
cada parte; incluye
el respaldo de la
posición tomada.

Negociación y
resolución

Discusión de las
demandas para
llegar a acuerdos;
se pueden realizar
concesiones.

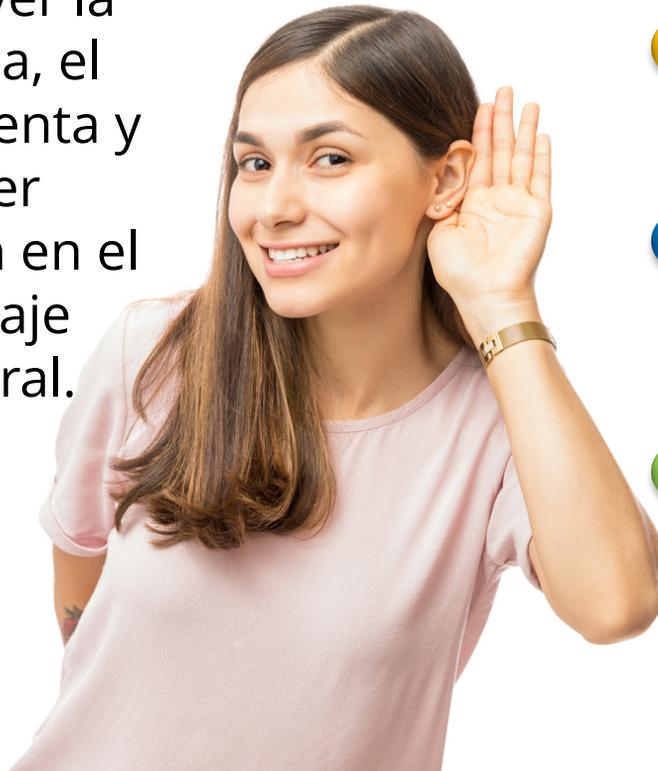
Conclusión e
implementación

Formalización de
acuerdos.

- **Manejo de conflictos:** usar el conflicto con fines constructivos: provocar, mantener y manejar para lograr ideas creativas y productos innovadores.
- **Resolución:** permitir el flujo de acciones o actividades, evitando que afecte la productividad; resolver el conflicto permitirá que el sistema funcione adecuadamente.
- **Evación:** es recomendable si un intento no va a traer resultados mejores y que incluso pueda producir consecuencias peores.

La comunicación en la negociación

Promover la escucha, el habla atenta y poner atención en el lenguaje corporal.



Prestar atención

Concentrarse en lo que dice el interlocutor con todos los sentidos.



Parafrasear

Asegurarse de comprender lo que se dice; es conveniente repetir sus palabras utilizando las propias.



Preguntar

Si algo no quedó claro, es conveniente cuestionarlo hasta lograr su total comprensión.



Tema 6.

Retroalimentación y confrontación positiva

Retroalimentación

- Reconocer las aportaciones positivas y el rendimiento.
- Es una guía para comprender lo que se ha hecho, cómo se ha hecho y en qué se puede mejorar.
- Puede ser formal, informal, directa o implícita.

Características de la retroalimentación

- Parte fundamental en cualquier relación.
- Debe incluirse en la organización.
- Debe ser objetiva y específica.
- Dirigida a una conducta que se debe mejorar; nunca hacia la persona.



Modelo sándwich

- Se empieza con algo positivo.
- Se comparte lo negativo que se requiere modificar.
- Se termina con algo positivo.

Feedforward

También se conoce como retroalimentación prospectiva y se enfoca en el futuro inmediato.

Propósito:

Anticipación a situaciones futuras y errores.

Mejorar el desempeño de una persona en el futuro.



La retroalimentación y el feedforward fortalecen la cultura organizacional.



Principios del feedforward

- Definir claramente objetivos, criterios y normas.
- Proporcionar información para realizar una autoevaluación efectiva.
- Minimizar cualquier diferencia entre el funcionamiento actual y el deseado.
- Estimular la interacción y el diálogo entre pares.
- Estimular la autoestima y la motivación.

La retroalimentación y el feedforward fortalecen la cultura organizacional.

Comunicación positiva

Instrucciones:

1. Recuerda las vivencias de las dos actividades anteriores y cómo interactuaste con tus compañeros; recuerda las palabras, los gestos y las actitudes (5 minutos).
2. Busca dar retroalimentación activa y constructiva a una persona con la que has trabajado hoy (5 minutos).
3. Haz una lista con las palabras clave que utilizaste y la reacción de tu compañero (10 minutos).
4. Reflexiona: ¿habrían tenido el mismo comportamiento si hubieras abordado las conversaciones con un enfoque distinto?
5. En colectivo, realicen un mapa mental sobre la retroalimentación, que incluya definición, elementos, características, emociones positivas y beneficios, etc. (25 minutos).

Caso de estudio



A continuación, se explicarán las instrucciones del caso de estudio que se analizará en la siguiente sesión.

Cierre

El mundo está en constante transformación, todos y cada uno de los elementos que conforman a la sociedad deben afrontar las implicaciones de estos cambios constantes. Hoy, el reto es consolidar el bienestar del ser humano en todas las esferas de su vida, incluyendo la laboral.

Las organizaciones deben apostar por desarrollar una cultura positiva a través de estrategias y prácticas que garanticen el bienestar de cada uno de sus trabajadores, considerando el talento humano como la fortaleza que agrega valor a la empresa, pues la hace más competitiva y resiliente.

Bibliografía

- Hidalgo, M. (2021). *Para las grandes decisiones de tu vida y tu trabajo: empieza con el porqué*. Recuperado de <https://muhimu.es/pensamiento-critico/el-porque-circulo-dorado/>
- Mobiliza Academy. (2016). *21 leyes sobre liderazgo de John Maxwell que debes conocer*. Recuperado de <https://mobilizaacademy.com/21-leyes-liderazgo-john-maxwell/>
- Vesga, J. (s.f.). *Psicología organizacional positiva: una alternativa saludable para la gestión de recursos humanos*. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26120/1/engagement%20y%20cambio%20organizacional-Capitulo%202.pdf>