

**YOLANDA EUGENIA GUZMÁN**

**DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN  
UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ  
CAMACHO**

**CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICO  
LABORAL POR COMPETENCIAS-  
CEFTEL**

*¡Bienvenidos!*



LIDERAZGO

AGOSTO -22- 2013

- TRABAJO EN EQUIPO
- ORGANIZACIÓN Y LIDERAZGO
- ACTITUD DE SERVICIO Y CALIDAD
- LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO Y SUPERVISIÓN
- TALENTO
- SERVICIO DE CALIDAD
- BUENA EVALUACIÓN DE PRODUCTO TERMINADO
- PERSONAL COMPETENTE
- LA RESEÑA





# TRABAJO EN EQUIPO

- LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN EQUIPO TIENEN COMPROMISO, ALCANZAN METAS COMUNES CON RESPONSABILIDAD, ORGANIZACIÓN Y COOPERACIÓN.
- CADA UNO DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO ESTIMULA LA ARMONÍA, CREATIVIDAD Y LA VOLUNTAD.
- EL LÍDER DEL GRUPO DEBE SER CONFIABLE, CON CARÁCTER Y CON EXCELENTES PRINCIPIOS Y VALORES.

# CUANDO NOS EQUIVOCAMOS

- NO ES ACONSEJABLE CULPAR A UNA PERSONA, SINO AL EQUIPO, PORQUE SE NECESITA UN GRUPO PARA GANAR.
- SI CARGA TODA LA CULPA UNA PERSONA, DIVIDE AL EQUIPO.
- SI TODOS HUBIERAN SIDO MAS CUIDADOSOS, LA PERSONA NO HABRÍA COMETIDO ESTO O AQUEL ERROR.
- RECUERDE QUE CUANDO SE CULPA A UNA PERSONA, LA DESTRUYE Y NO HACEMOS RESPONSABLES A LOS DEMÁS.
- UNA VEZ RESUELTO EL ASUNTO, SIGA LA MARCHA Y PERMITA QUE EL EQUIPO CONTINUE.
- ESTA CLAVE ES VÁLIDA PARA FAMILIAS, COMUNIDADES, EMPRESAS Y TODA CLASE DE EQUIPOS.

CUANDO NOS EQUIVOCAMOS  
FIJE LAS NORMAS PARA EL FUTURO.

ES IMPORTANTE, AL JUZGAR, FIJAR  
SIEMPRE LAS REGLAS PARA QUE NO  
VUELVA A OCURRIR.

CULPAR A LA GENTE POR ERRORES  
PASADOS BLOQUEA EL DESARROLLO  
PORQUE ENCADENA A LA GENTE EN EL  
PASADO Y LOS ALEJA DE SU PROPIO  
FUTURO.



# ORGANIZACIÓN Y LIDERAZGO

- EL LIDERAZGO SE DESARROLLA, NO SE MANIFIESTA.
- EL VERDADERO «LÍDER NATO» SIEMPRE TIENE LAS CUALIDADES DE LIDERAZGO.
- HA VISTO MODELAR EL LIDERAZGO A TRAVÉS DE TODA LA VIDA.
- HA APRENDIDO MÁS SOBRE LIDERAZGO POR MEDIO DE UNA CAPACITACIÓN.
- TIENE AUTODISCIPLINA PARA LLEGAR A SER UN GRAN LÍDER.
- SURGIÓ, PERO PARA PERMANECER EN LA CÚSPIDE DEBE DESARROLLAR LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DEL LIDERAZGO, TRABAJANDO CON MILES DE PERSONAS DESEOSAS DE LLEGAR A SER LÍDERES.



# ORGANIZACIÓN Y LIDERAZGO



# ACTITUD DE SERVICIO Y CALIDAD

- TODOS LOS LÍDERES COMETEN ERRORES. ES PARTE DE SU VIDA. LOS LÍDERES DE ÉXITO RECONOCEN SUS ERRORES, APRENDEN DE ELLOS Y LUCHAN PARA CORREGIRLOS.
- UN ESTUDIO DE 105 EJECUTIVOS DETERMINO MUCHAS DE LAS CARACTERÍSTICAS COMUNES EN LOS DE MÁS ÉXITO. SE IDENTIFICÓ A UN RASGO PARTICULAR COMO EL MAS VALIOSO: **ELLOS ADMITIERON SUS ERRORES Y ACEPTARON LAS CONSECUENCIAS EN VEZ DE TRATAR DE CULPAR A OTROS.**

# ACTITUD DE SERVICIO Y CALIDAD

UN JEFE ESPERA QUE SUS SUBALTERNOS SE ANIMEN A SI MISMOS.

LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS NECESITAN ÁNIMO DEL EXTERIOR PARA QUE LOS IMPULSE HACIA ADELANTE. ES VITAL PARA SU CRECIMIENTO.

EL DOCTOR GEORGE ADAMS DESCUBRIÓ QUE EL ÁNIMO ES TAN VITAL PARA LA EXISTENCIA DE UNA PERSONA, QUE LO LLAMA «**EL OXIGENO DEL ALMA**».

SE DEBE ANIMAR A LOS NUEVOS. CUANDO LLEGAN A UNA INSTITUCIÓN, SE ENCUENTRAN MUCHOS CAMBIOS Y SUFREN POR ELLO.

ANIMARLOS LES AYUDA A ALCANZAR SU POTENCIAL Y LES BRINDA PODER AL DARLES LA ENERGÍA PARA CONTINUAR CUANDO COMETEN UN ERROR.



# LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO Y SUPERVISIÓN

DESARROLLE UN SISTEMA DE AYUDA, PARA LOS EMPLEADOS. PEDIR QUE HAGAN ALGO SIN DARLES RECURSOS, ES FATAL.

TODO EMPLEADO NECESITA APOYO EN CINCO ASPECTOS:

## 1. APOYO EMOCIONAL

CREE UNA ATMÓSFERA DE «**SI, TÚ PUEDES**». UNA PERSONA ESCALA POSICIONES, AUN CUANDO LE FALTE APOYO EN OTRAS ÁREAS, PERO SI SE LE HA DADO APOYO EMOCIONAL, CUESTA LO MÍNIMO Y RINDE EXCELENTES BENEFICIOS.

## 2. ENTRENAMIENTO

LA MANERAS DE EDIFICAR A LAS PERSONAS ES A TRAVÉS DEL ENTRENAMIENTO, QUIENES LO RECIBEN SIENTEN QUE LA ORGANIZACIÓN CREE EN ELLOS. AL ESTAR ENTRENADOS SON MAS PRODUCTIVOS.

# LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO Y SUPERVISIÓN

## **3. DINERO**

LOS COMPAÑEROS EGOISTA PRODUCEN DESUNIÓN. PARA LAS PERSONAS ES DIFÍCIL DARSE, CUANDO SUS COMPAÑEROS NO LO HACEN. LA EMPRESA DEBE INVERTIR EN LA GENTE; ESTO SIEMPRE RINDE LOS MEJORES BENEFICIOS.

## **4. EQUIPO**

PARA HACER EL TRABAJO ADECUADO NECESITA LAS HERRAMIENTAS ADECUADAS. UN MAL EMPLEADO VE LAS COSAS DESDE UNA PERSPECTIVA DE CORTO PLAZO. INVERTIR EN EL EQUIPO ADECUADO DA A LAS PERSONAS OCASIÓN DE SER MÁS PRODUCTIVAS Y LES MANTIENE LA MORAL EN ALTO.

## **5. PERSONAL**

PROVEA EL PERSONAL Y PROPORCIONE BUENOS ELEMENTOS. LOS PROBLEMAS PERSONALES CONSUME EL TIEMPO Y LA ENERGÍA DE UN EMPLEADO, DEJANDO POCO TIEMPO PARA LA PRODUCCIÓN.

# LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO Y SUPERVISIÓN





# TALENTO

- EQUIPAR REQUIERE COMPROMISO.
- EXIGE TIEMPO Y ESFUERZO DE PARTE DEL LIDERAZGO DE UNA ORGANIZACIÓN.
- TODO EL MUNDO SABE QUE PARA UN LÍDER ES MÁS RÁPIDO Y FÁCIL HACER UNA TAREA PERSONALMENTE, QUE ENSEÑAR A OTRAS A HACERLA. HACERLA POR SI MISMO ES UNA SOLUCIÓN MOMENTÁNEA.
- EL CAMINO MAS LARGO Y DURO, DEL EQUIPAMIENTO DE OTROS, ES UNA SOLUCIÓN PERMANENTE, PERO EXIGE COMPROMISO DE CADA PERSONA EN LA ORGANIZACIÓN.

# TALENTO

DANNY THOMAS DIJO: «TODOS NACIMOS POR UNA RAZÓN, PERO NO TODOS DESCUBRIRÁN POR QUÉ. EL ÉXITO EN LA VIDA NO TIENE NADA QUE VER CON LO QUE USTED GANE O LOGRE PARA SI MISMO. ES LO QUE HAGA POR LOS DEMÁS».

AI PERSONALIZAR EL CAMINO DE CADA UNO, USTED LE AYUDA A MAXIMIZAR SU POTENCIAL.

LE DA UNA OPORTUNIDAD DE DESCUBRIR SU PROPÓSITO. TAMBIÉN MAXIMIZA LA CONTRIBUCIÓN DE ÉL PARA CON USTED Y SU ORGANIZACIÓN.



# DONES Y TALENTOS

DIOS DA DONES Y TALENTOS. EL LIDER EVALÚA. CUANDO TIENE UN CANDIDATO PARA UN EMPLEO. HAY CUATRO CLASES DE «QUIERO SER.

**NO SER** HAY INDIVIDUOS QUE LES FALTA CAPACIDAD DE EJECUTAR UN DETERMINADO TRABAJO, SE ENVÍAN A UN ÁREA PARA LA QUE NO ESTÁ DOTADO, SE FRUSTRAN, CULPA A LOS DEMÁS POR SU FALTA DE ÉXITO, PERO SI SE LE REDIRIGE TIENE UNA OPORTUNIDAD DE ALCANZAR SU POTENCIAL.

**PODRÍA SER** UN PODRÍA SER ES ALGUIEN CON LOS DONES Y HABILIDADES ADECUADOS PERO QUE LE FALTA AUTODISCIPLINA, NO SE LE PUEDE OBLIGAR A RENDIR. DEBE DESARROLLAR LA AUTODISCIPLINA PARA SER UN «LO HAGO».

**DEBERÍA SER** TIENE TALENTOS VÍRGENES Y POR ENDE LOS DESCONOCE, NECESITA ENTRENAMIENTO Y AYUDA PARA DESARROLLAR HABILIDADES.

**TIENE QUE SER** LO ÚNICO QUE LE FALTA ES OPORTUNIDAD, TIENE LOS DONES, HABILIDADES Y ACTITUDES, TIENE MANEJO, ES LÍDER.

TODOS TENEMOS TALENTOS NATURALES.

TENEMOS DOS EXTREMOS, UNO PARA SENTARSE Y OTRO PARA PENSAR. EL ÉXITO EN LA VIDA DEPENDE DE CUÁL DE ELLOS UTILICE MÁS.



# SERVICIOS DE CALIDAD

EQUIPAR REQUIERE COMPROMISO. EXIGE TIEMPO Y ESFUERZO DE PARTE DE LA ORGANIZACIÓN.

TODO EL MUNDO SABE QUE PARA UN LIDER O COMPAÑERO ES MÁS RÁPIDO Y FÁCIL HACER UNA TAREA PERSONALMENTE, QUE ENSEÑAR A OTROS A HACERLA. PERO HACERLA POR SI MISMO ES UNA SOLUCIÓN MOMENTÁNEA.

EL CAMINO MAS LARGO Y DURO, EL EQUIPAMIENTO DE OTROS, ES UNA SOLUCIÓN PERMANENTE, PERO EXIGE COMPROMISO DE CADA PERSONA EN LA ORGANIZACIÓN.

# SERVICIOS DE CALIDAD



# BUENA EVALUACIÓN DEL PRODUCTO TERMINADO

- ALCAZAR UNA CALIDAD PERFECTA, SI NO LA NECESARIA PARA CADA CONTEXTO DE USO O CONSUMO A LA ENTREGA A LOS USUARIOS O CLIENTES INTERNOS Y EXTERNOS.
- UN REQUISITO ES CONOCER O COMPRENDER LA NECESIDAD REAL CON DETALLE DEL CLIENTE O USUARIO



# PERSONAL COMPETENTE

- HENRY FORD, PIONERO DEL ESTADO DE BIENESTAR.
- BUSCÓ MEJORAR EL NIVEL DE VIDA DE SUS TRABAJADORES Y REDUJO SU ROTACIÓN. LOGRÓ EFICIENCIA Y CONTRATA Y MANTIENE A LOS MEJORES TRABAJADORES.
- 1.914 FORD: MEJORA LOS SALARIOS, DE 5 DÓLARES AL DÍA, Y 8 HORAS DE TRABAJO, 5 DÍAS A LA SEMANA.
- FORD, DEMOSTRÓ QUE UN PAGO ASÍ PERMITÍA A SUS TRABAJADORES EL COMPRAR LOS COCHES QUE PRODUCÍAN, Y ERA BUENO PARA LA ECONOMÍA.
- FORD DENOMINÓ A ESTE INCREMENTO EN LOS SALARIOS COMO UNA FORMA DE COMPARTIR EL BENEFICIO.
- GOZABAN DE UNA VIDA QUE FUESE APROBADA POR EL «DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA».



# RESEÑA

- EL COMENTARIO DE ALGUIEN EXPERTO.
- MANEJO DEL VOS A VOS.
- CUANDO IMPACTAMOS CON NUESTRO SERVICIO.
- EL BUEN MANEJO DEL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO.
- DESEMPEÑO.
- DESEO.



# GRACIAS

