



Comportamiento Organizacional

Presentación del profesor:

Valeria Jaquelin Espinosa López

Licenciada en Administración de Empresas.

Correo: valeriaespinoza2992@gmail.com

Currículum

Presentación de la materia: Comportamiento Organizacional.

Presentación del programa: Dar a conocer temas y subtemas que comprenden las unidades de aprendizaje, indicar a los alumnos consultar el contenido de la materia en uds.webescolar.net

Objetivo de la materia:

Conocer los elementos que conforman las características del individuo, del grupo y de las organizaciones, así como los factores que influyen en el comportamiento humano. Aplicar sus conocimientos para proponer estrategias en la solución de conflictos y propiciar el desarrollo de organizaciones sanas.

Acuerdos de la organización operativa: presentar la planeación de la materia en el formato designado. Haciendo énfasis en las estrategias de enseñanza-aprendizaje y uso de recursos didácticos.

Criterios de evaluación:

- **Examen 60%**
- **Actividades en plataforma educativa #1 20%.**
- **Actividades en plataforma educativa #2 20%**

- **Las actividades pueden ser:**
 - ❖ **Ensayo**
 - ❖ **Mapa conceptual**
 - ❖ **Cuadro sinóptico**
 - ❖ **Súper nota**

Nota: Escala de calificación del 7 al 10, mínima aprobatoria 7.

Bibliografía básica

SÚPER NOTA

“Las súper notas son un método que aprovecha la forma natural en que el cerebro procesa la información”. HUNT

CRITERIOS A EVALUAR:

1. Presentación o portada de calidad y con los datos correspondientes. 1%
2. Selección de la información: Selecciona y clasifica la información presentada de manera adecuada. 3%
3. Esencia del tema: Capto y plasmo la idea principal. 3%
4. Imaginación: Aplico la creatividad y pensamiento crítico. 4%
5. Secuencia de ideas: Recolecto las ideas claves, y las ordenó de manera secuencial.3%
6. Estructura básica de conocimiento: Plasmo las ideas básicas en dibujos y/o gráficas, autónomas y conectadas entre sí. 4%
7. Bibliografía: Menciona las fuentes de información. 1%
8. Formato: PDF 1%
9. TEMA: UNIDAD

Valor total del 20% correspondiente a la actividad asignada.

NOTA

Tareas iguales serán **CANCELADAS**.

Prórroga de tareas con justificante; en automático tiene un valor de 15%



Nombre del alumno: [Redacted]

Materia: Comportamiento del consumidor

Tema: Factores y modelos que influyen en la conducta del consumidor.

Actividad: Realizar mapa conceptual del tema III

Nombre del profesor: Lucero del Carmen García Hernández.

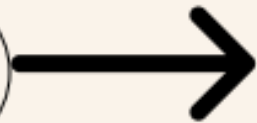
5° cuatrimestre

TIPOS DE CONSULTORIA

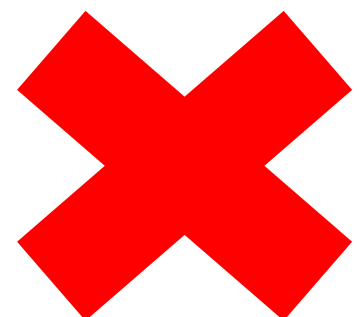
- Consultoría de negocios. ...
- Consultoría de marketing. ...
- Consultoría de ventas. ...
- Consultoría en comunicación organizacional. ...
- Consultoría financiera. ...
- Consultoría de especialización. ...
- Consultoría legal.

GENERALIDADES CONSULTORIA

PORQUE ES UNA MESCLA



no actúan de forma conjunta entre sí, si no que también se combinan necesariamente con otros factores como son las afinanzas y la producción. Los cuales en conjunto forman estrategias en las que no deben existir contradicciones internas a riesgo de perder efectividad



Las actividades que puedes hacer en tu TIEMPO LIBRE

Leer

Para todos los gustos, sólo es de encontrar el tipo de libros que suenan contigo y verás que en ellos un increíble escape de la tierra.



Crear

Las actividades creativas, como escribir o dibujar, pueden ser una excelente manera de expresar y compartir tu mundo interno con otros. No tienes que ser excelente desde el principio, con la práctica verás que terminas creando cosas increíbles.



Hacer deporte

De ser muy divertido, practicar algún deporte es muy beneficioso para tu salud. Como te sientas mucho más libre al mover tu cuerpo.



LA EVOLUCIÓN HUMANA

EXHIBICIÓN PERMANENTE - MUSEO REGIONAL ALTA PINTA

SALA 1: VESTIGIOS Y FÓSILES

En esta sala encontrarás las distintas huellas que se preservan, de un pasado remoto, desde las primeras especies que habitaron la tierra, hasta los fósiles de la especie humana.

Conoce los vestigios que han dejado testimonio de las etapas de la evolución de la humanidad.



SALA 2: LOS PRIMEROS INVENTOS

En esta sala averigua los primeros inventos que han mejorado la capacidad de adaptación de la humanidad a su hábitat.

Los seres humanos tienen una gran capacidad para utilizar los elementos de su entorno como herramientas.

SALA 3: DE NÓMADAS A SEDENTARIOS

Explora en esta sala con nosotros el trayecto que tomaron nuestros antepasados para establecerse en un solo lugar, logrando construir civilizaciones cada vez más grandes.

Esta sala cuenta con material interactivo en 2D, solicita tus gafas en recepción.

¡No te pierdas esta sala!



SALA 3: ALDEAS

Aquello que llamamos "hogar" ha cambiado con el paso del tiempo.

En esta sala te mostramos los distintos lugares que han habitado los seres humanos para protegerse, convivir, habitar, y crecer.

Lugares increíbles que conocer en MÉXICO



OAXACA

Además de ser uno de los estados más bellos de México, podrás disfrutar de su maravillosa gastronomía, probar distintos tipos de moxox y visitar las bellas de artesanías como el barro negro, alabáster y tejidos tradicionales.

QUERÉTARO

Este destino combina lo antiguo con lo moderno, podrás pasear por los calles del Centro Histórico y también disfrutar de los restaurantes y vida nocturna que ofrece esta hermosa ciudad que nos sabe en su esencia a dos horas en auto de la Ciudad de México.



SAN MIGUEL DE ALLENDE

Este pueblo sigue siendo uno de los más hermosos, pero es uno de los más bonitos. Además de los hermosos calles, tiendas y mercados, podrás disfrutar de los mejores hoteles, bares y galerías de arte.



MÉRIDA

Esta ciudad está por sobre a más bonita por sus hermosas calles y su cercanía a la playa. Mérida es perfecta para aquellos que disfrutan de un clima cálido y quieren probar la gastronomía del sur del país.



MAPA CONCEPTUAL

¿Cómo se elabora?

- Leer y comprender el texto.
- Localizar y subrayar las ideas o palabras más importantes (palabras clave).
- Determinar la jerarquización de dichas palabras clave.
- Establecer las relaciones entre ellas.
- Es conveniente unir los conceptos usando líneas que se interrumpen con palabras que no son conceptos, lo cual facilita la identificación de las relaciones.
- Utilizar correctamente la simbología:
 - Conceptos o ideas
 - Palabras de enlace o conectores
 - Líneas o flechas.
- Los mapas conceptuales los conceptos se ordenan de izquierda a derecha.

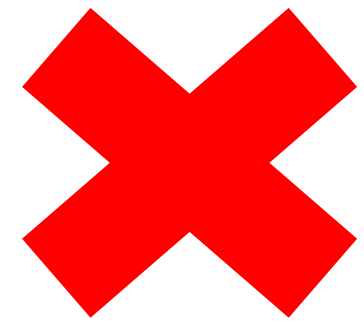
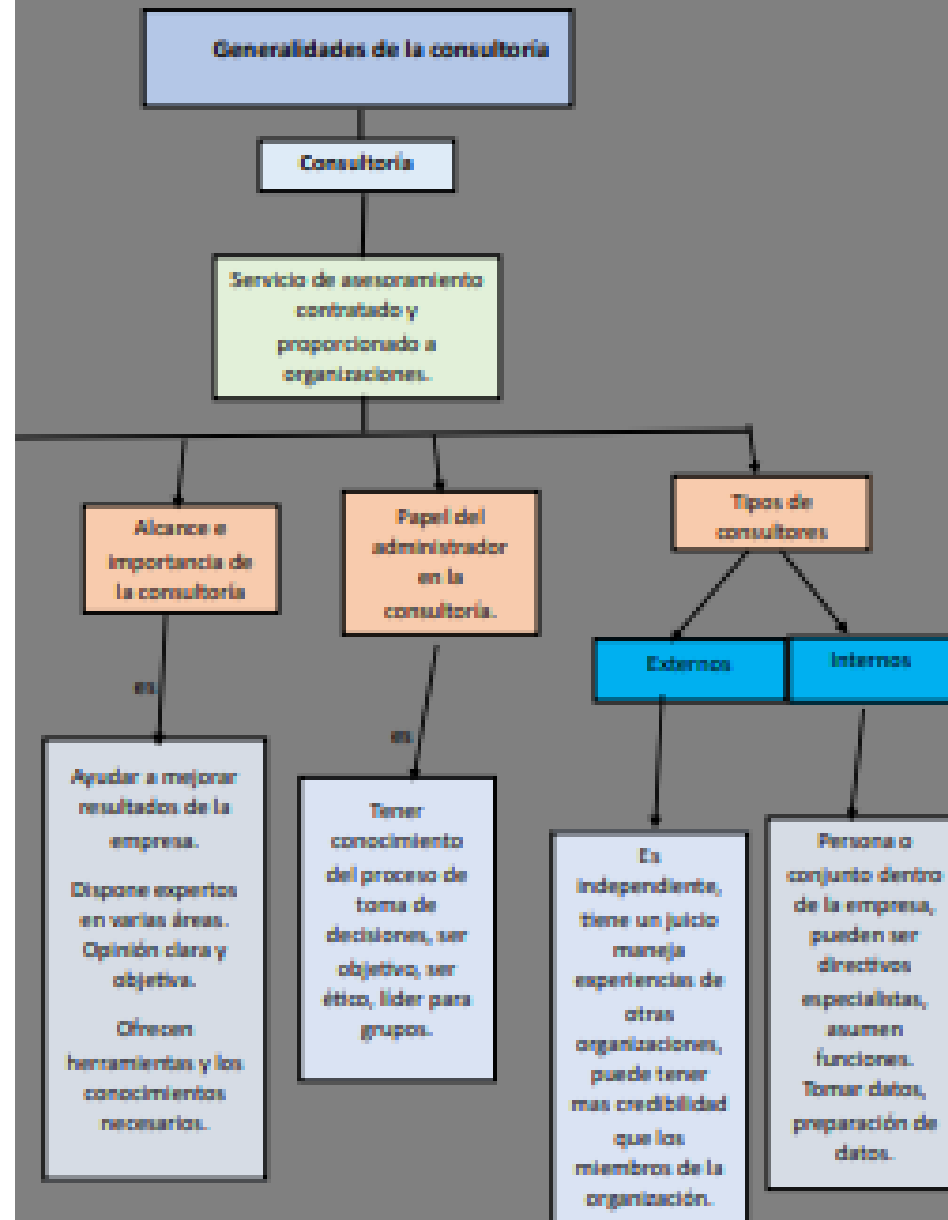
Lista de cotejo para evaluación: Mapa Conceptual

- Presentación o portada 1%
- Los conceptos: regularidad en los acontecimientos o en los objetos, de acuerdo a los temas de tu antología o libro. 5%
- Palabras de enlace: que se utilizan para unir los conceptos y para indicar el tipo de relación que se establece entre ellos. 3%
- Las proposiciones: dos o más términos conceptuales unidos por palabras para formar una unidad semántica. 5%
- La elipse u óvalo: los conceptos se colocan dentro de la elipse y las palabras enlace se escriben sobre o junto a la línea que une los conceptos. Pueden utilizarse también: rectángulos, cuadrados, círculos. 1%
- Líneas conectoras o de unión: Son líneas que se utilizan para unir los conceptos y para acompañar las palabras de enlace. 1%
- Entregar y subir formato en PDF. 1%
- Buena ortografía, redacción y presentación. 3%

NOTA

Tareas iguales serán **CANCELADAS**.

Prórroga de tareas con justificante; en automático tiene un valor de 15%



Consideraciones que debe tener el auditor en el diseño de sus programas de trabajo

¿Qué es?

En esta etapa, el auditor efectúa un análisis general del riesgo implícito en el trabajo que va a realizar.

Objeto

Considerarlo en el diseño de sus programas de trabajo de auditoría y para identificar gradualmente las actividades y características específicas de la entidad

Cualquier decisión es preliminar, el auditor deberá, primeramente

Comprender el ambiente de control establecido por la administración para detectar errores potenciales.

Describir y verificar su comprensión de los procedimientos de control de la administración, incluyendo aquellos relativos a la evaluación de riesgos.

Evaluar el diseño de los sistemas de control, para determinar si es probable que sean eficaces para prevenir o detectar y corregir los errores potenciales identificados.

Formarse un juicio sobre la confianza que podrá depositarse en el control que será aprobado.

Una vez que el auditor ha adquirido un conocimiento general de la estructura de control interno,

Comprender el ambiente de control establecido por la administración para detectar errores potenciales.

Para

- La prevención.
- Detección de errores

potenciales importantes o bien si directamente los objetivos de auditoría se pueden alcanzar de manera más eficiente y efectiva a través de la aplicación de pruebas sustantivas

La evaluación final de los procedimientos de control seleccionados, se hará después de llevar a cabo las pruebas de cumplimiento de dichos controles.

El estudio del control interno

Incluye

- Análisis
- Comprensión

De los métodos que se utilizan para procesar la información financiera

Con objeto de determinar si las técnicas establecidas cumplen con los objetivos del control interno contable y de éste se deriva información sujeta a examen.

El auditor debe realizar su estudio y evaluación como resultado de dicho trabajo y deberá documentar adecuadamente sus conclusiones sobre el efecto del PED

El impacto que eventualmente puede tener una deficiencia o desviación del control interno en el área de FED,

- Planación
- Control

Todo encargado de la ejecución de los planes y objetivos se convierte en el principal responsable de llevar a cabo el control.

El control es indispensable en todas las organizaciones para lograr planes y objetivo

UNIDAD I

El contexto ambiental y organizacional

1.1 Concepto de comportamiento organizacional

1.2 Introducción al comportamiento organizacional

1.3 Características del comportamiento organizacional

1.4 Los tres niveles del comportamiento organizacional

1.5 Los nuevos desafíos del comportamiento organizacional

1.6 Utilidades del comportamiento organizacional

1.7 Concepto de organización

1.8 ¿De qué están hechas las organizaciones?

1.9 Aplicaciones en la organización.

1.10 Las organizaciones y su administración (lo que las organizaciones esperan de las personas)

1.11 Diseño organizacional

1.12 Cultura organizacional



Unidad II

Las personas en las organizaciones y Teorías de la Motivación

2.1 Retos y oportunidades del comportamiento organizacional

2.2 Principios básicos del comportamiento individual

2.3 La percepción y la toma de decisiones

2.4 Concepto de motivación

2.5 Proceso de motivación

2.6 Teorías de la motivación (Pirámide de necesidades de Maslow)

2.7 Teorías de la motivación (Teoría de los dos factores de Herzberg)

2.8 Teorías de la motivación (Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland)

2.9 Teorías de la motivación (Teoría de la equidad)

2.10 Teoría de la definición de objetivos

2.11 Teorías modernas de motivación



Unidad III

Liderazgo, poder y política

3.1 Conceptos de poder y dependencia

3.2 Bases del poder

3.3 Tácticas de poder

3.4 Concepto de liderazgo

3.5 El liderazgo en contraste con la administración

3.6 El uso del poder por los líderes

3.7 El liderazgo efectivo: Fundamentos

3.8 Poder Político y ciudadanos.

3.9 Uso del comportamiento político

3.10 Teoría de los rasgos de personalidad

3.11 Teorías del comportamiento (Investigación de la Universidad de Iowa)



3.12 Teorías del comportamiento (Investigación de la Universidad de Michigan)

3.13 Teorías de la situación y de la contingencia del liderazgo de Fiedler

3.14 Teoría del liderazgo por etapas de House

3.15 Teoría de la situación de liderazgo de Hersey y Blanchard

Unidad IV

Estrés y conflicto

4.1 El estrés en el trabajo y cómo manejarlo

4.2 Concepto de estrés

4.3 Fuentes potenciales del estrés

4.4 Dinámica de estrés y causas

4.5 Consecuencias del estrés

4.6 Manejo del estrés

4.7 Concepto de conflicto

4.8 El proceso de conflicto

4.9 Efectos del conflicto

4.10 Estilos de manejo de conflictos

4.11 Técnicas para la administración de conflictos



An overhead view of a meeting around a wooden table. Several people are seated, some with laptops open. There are documents with charts and graphs on the table, along with coffee cups and small potted plants. The scene is dimly lit, with a semi-transparent orange banner overlaid in the center containing the text.

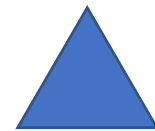
Comportamiento Organizacional



El CO retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones.

Concepto

Chiavenato (2009) lo define como el estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos.



La importancia del comportamiento organizacional

Radica en su interrelación con disciplinas afines como:

- (a) La teoría de la organización,
- (b) El desarrollo de la organización,
- (c) La administración de recursos humanos; que se centran en comprender y explicar el comportamiento individual y grupal en las organizaciones

(Luthans, 2008).

(Davis & Newstrom, 1991).



El estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones.

Se trata por lo tanto de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de modo general a la conducta de las personas en toda clase de organización.

La C.O se basa

En aportaciones de la psicología y es un campo que trata sobre el comportamiento de los individuos, es decir, temas como personalidad, actitudes, percepción, aprendizaje y motivación.



El C.O también se relaciona con el comportamiento de los grupos, es decir, incluye temas como normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos.



El comportamiento del grupo es diferente al de cada uno de sus integrantes.

Aspectos superficiales

Todos estos aspectos del CO pueden observarse sin dificultad.

Sin embargo, el CO también tiene aspectos profundos que no se observan a simple vista, como las percepciones y las actitudes de los individuos, las normas del grupo, las interacciones informales y los conflictos interpersonales e intergrupales.



Las principales características del CO son las siguientes:



1. El CO es una disciplina científica aplicada.



2. El CO se enfoca en las contingencias.



3. El CO utiliza métodos científicos.

4. El CO sirve para administrar a las personas en las organizaciones.



Tres niveles del comportamiento organizacional

1. Macroperspectiva del CO.

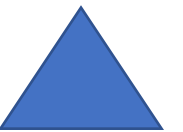
Se refiere al comportamiento del sistema organizacional como un todo.

2. Perspectiva intermedia del CO.

Trata sobre el comportamiento de los grupos y los equipos de la organización.

3. Microperspectiva del CO.

Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización.



Nuevos desafíos

El CO se refiere a la manera en que las organizaciones se comportan en un mundo dinámico y en constante desarrollo.



Cada día el CO enfrenta nuevas realidades, como las siguientes:

1. El mundo está cambiando con una rapidez increíble.
2. Los cambios en el entorno de los negocios son sorprendentes.
3. La fuerza de trabajo está cambiando.

¿De qué están hechas las organizaciones?



Las organizaciones necesitan recursos para funcionar.

En realidad, operan como sistemas abiertos con una sorprendente repetición de ciclos.

Las organizaciones son entidades sociales creadas para alcanzar objetivos comunes. Están formadas por predios, instalaciones, equipo, tecnología, sistemas, procesos de trabajo, recursos como capital y materias primas, etc.

Todo lo anterior constituye la infraestructura de las organizaciones, es decir, el conjunto de medios físicos necesarios para funcionar.



Tarea...

- ✓ ¿Qué utilidad puedes observar al incluir el C.O en las organizaciones?
- ✓ ¿De qué consideras que esta hecha las organizaciones?
- ✓ ¿Cuáles son las fallas de Domino's? ¿Por qué el director ejecutivo tuvo que intervenir?
- ✓ Menciona las cosas malas que esta haciendo la empresa y ¿Qué harías tú si fueras el dueño al darte cuenta del mal funcionamiento de tú organización?
- ✓ ¿Cómo reaccionan las personas al darse cuenta que el recluta era el director?¿Qué harías tú en esa situación?

Aplicaciones en las organizaciones

- Selección

Las empresas deben considerarla un factor en la contratación de empleados, en especial para puestos que demanden un grado alto de interacción social.

- Toma de decisiones

Las emociones y los estados de ánimo positivos ayudan a tomar decisiones.

- Creatividad

Producen más ideas, son más originales y tienden a identificar opciones más creativas para resolver problemas.





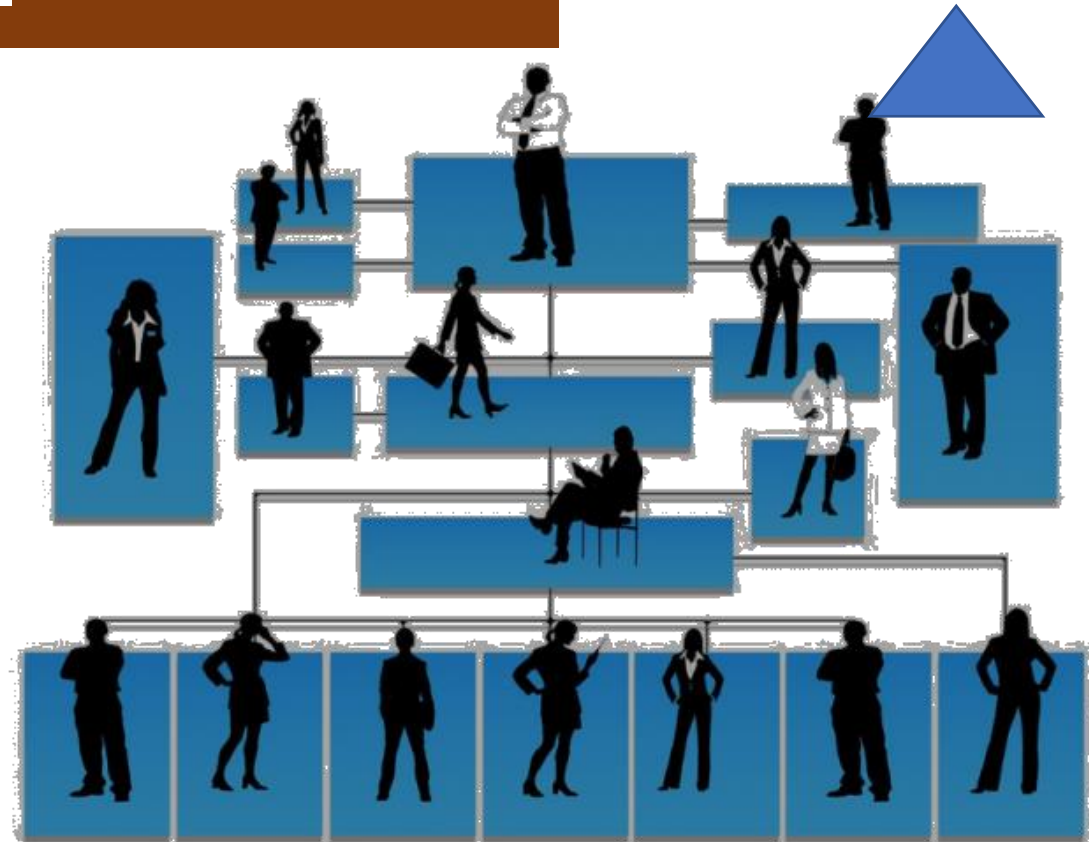
- Servicio al cliente

El estado emocional de un trabajador influye en el servicio al cliente, lo que a su vez se refleja en los niveles de negocios repetidos y de satisfacción del consumidor.



Diseño organizacional

El diseño organizacional es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias.



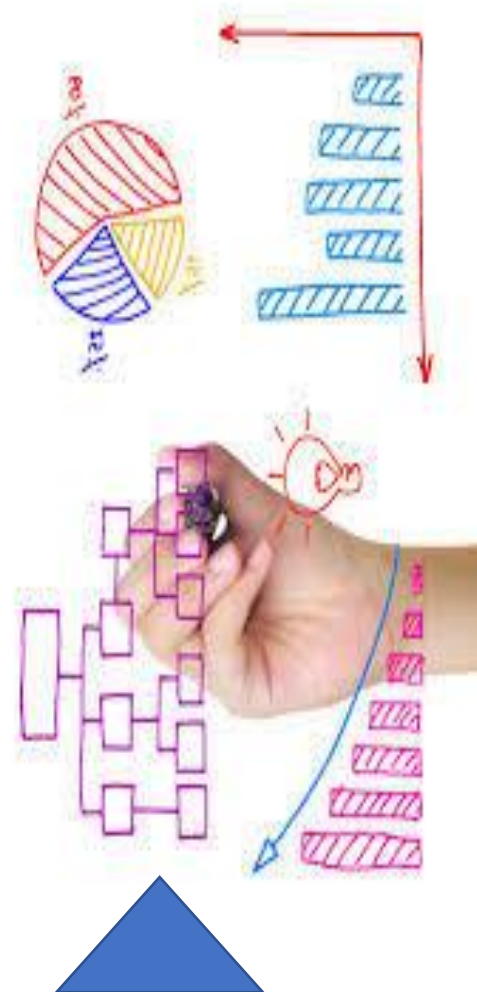
La estructura

La estructura representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una organización, y es doblemente dependiente: hacia fuera, depende de la estrategia que se ha definido para alcanzar los objetivos globales, y dentro de la organización depende de la tecnología que utiliza.



Variables del diseño organizacional.

1. Factores ambientales: la misión de la organización, su visión, estrategia, entorno (macro y micro), tecnología utilizada y grupos de interés involucrados.
2. Dimensiones anatómicas de la organización: tamaño, configuración, dispersión geográfica de las unidades y de combinaciones entre ellas.
3. Aspectos de las operaciones: autoridad, procesos, tareas y actividades cotidianas, y controles.
4. Consecuencias conductuales: desempeño, satisfacción, rotación, conflicto, ansiedad y pautas informales de las relaciones en el trabajo.



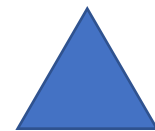
Misión

La misión es la razón de ser de cada organización, la función que desempeña en la sociedad. Definir la misión exige consenso.



Visión

La visión es la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. Es su esfuerzo por visualizarse en el espacio y el tiempo.



Cultura organizacional

Cada organización tiene características distintivas, como su estilo de vida, comportamiento, mentalidad, presencia y personalidad. Además, cada una tiene rasgos distintivos que no son tangibles o mensurables.



UNIDAD 2

Las personas en las organizaciones
y Teorías de la motivación



¿Qué es la motivación?

La motivación, a menudo impulsada por la curiosidad, es lo que nos hace avanzar en la vida. Nos estimula a aprender y mejorar, y a establecer y cumplir objetivos.

Proceso básico de la motivación

Para contestarla se hará referencia a cuatro enfoques diferentes:

- 1) Satisfacer las necesidades humanas básicas
- 2) Diseñar puestos que motiven a las personas
- 3) Reforzar la idea de que es posible obtener las recompensas que se desean
- 4) Brindar a las personas un trato equitativo.

Como explicar el proceso de motivación



Mi Universidad

1. Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona
2. La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad
3. Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito.
4. Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.
5. Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.

Pirámide de Maslow

La teoría de la motivación de Maslow está basada en la llamada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano



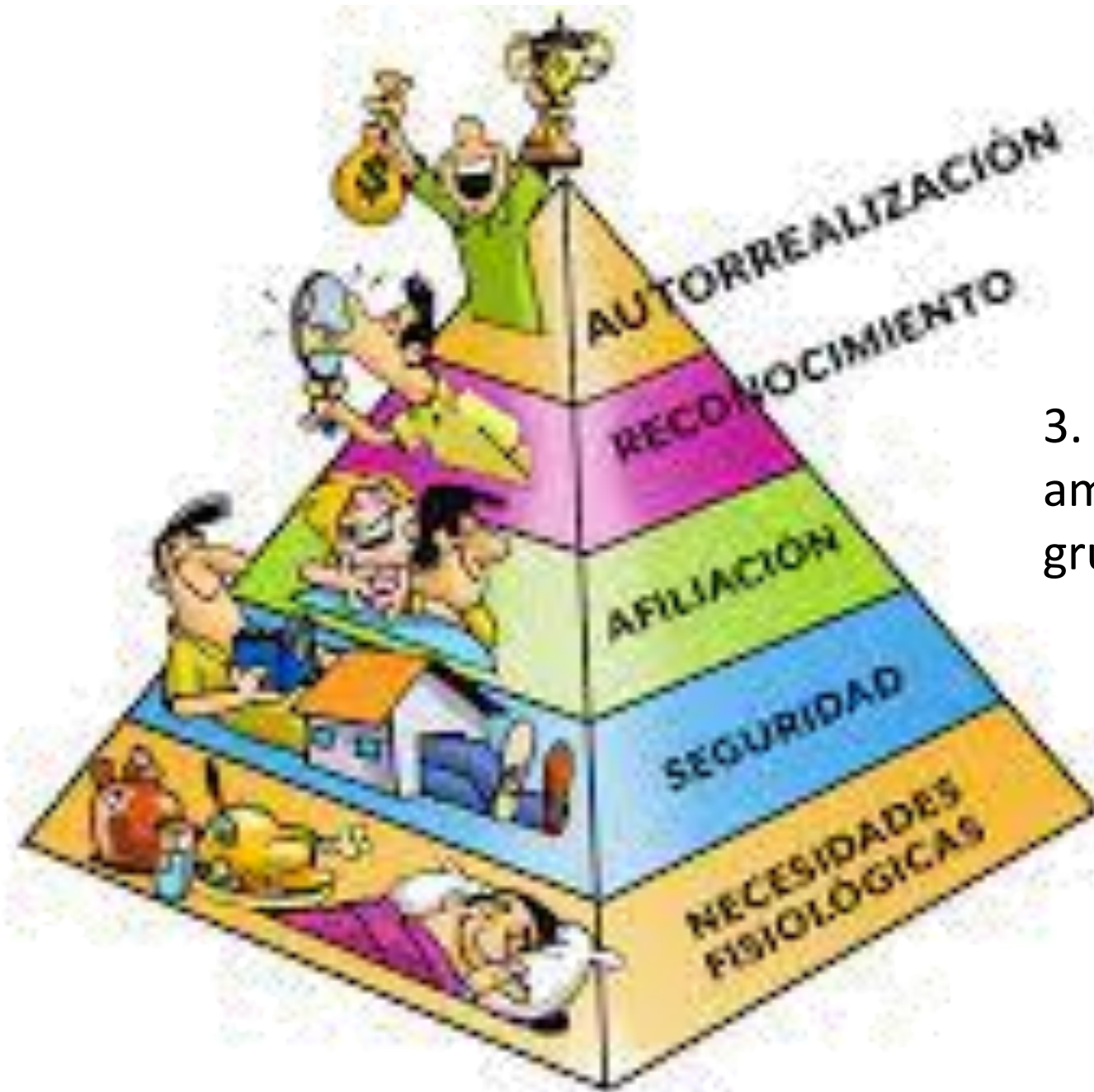
Abraham Maslow identificó las siguientes necesidades:



1. **Las necesidades fisiológicas** son las de alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento.



2. **Las necesidades de seguridad** son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo.



3. Las necesidades sociales son las de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto.



4. Las **necesidades de estima** son las relacionadas con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.



5. Las **necesidades de autorrealización** son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades.

Teoría de los factores de Herzberg

Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:

FACTORES HIGIÉNICOS

- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Políticas y administración de la empresa
- ✓ Salario y beneficios
- ✓ Seguridad laboral

Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona.

- ✓ Incluyen las instalaciones y el ambiente
- ✓ Engloban las condiciones físicas
- ✓ Las políticas de la organización
- ✓ Estilo de liderazgo
- ✓ El clima laboral

Por ello los llamados factores de insatisfacción incluyen:

- Salario percibido
- Prestaciones sociales percibidas
- Condiciones físicas de trabajo y comodidad
- Relaciones con el gerente
- Relaciones con los colegas y camaradería
- Políticas de la organización

Los factores higiénicos están relacionados con factores externos al individuo y con sus necesidades primarias.

FACTORES MOTIVACIONALES

- Logro
- Reconocimiento
- Trabajo interesante y desafiante
- Responsabilidad
- Crecimiento y desarrollo personal
- Avance en la carrera

2. Los factores motivacionales se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia.

Teoría de las necesidades de McClelland

Sostiene que la dinámica del comportamiento humano parte de tres motivos o necesidades básicas:

1. La necesidad de realización (need for achievement) es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas.

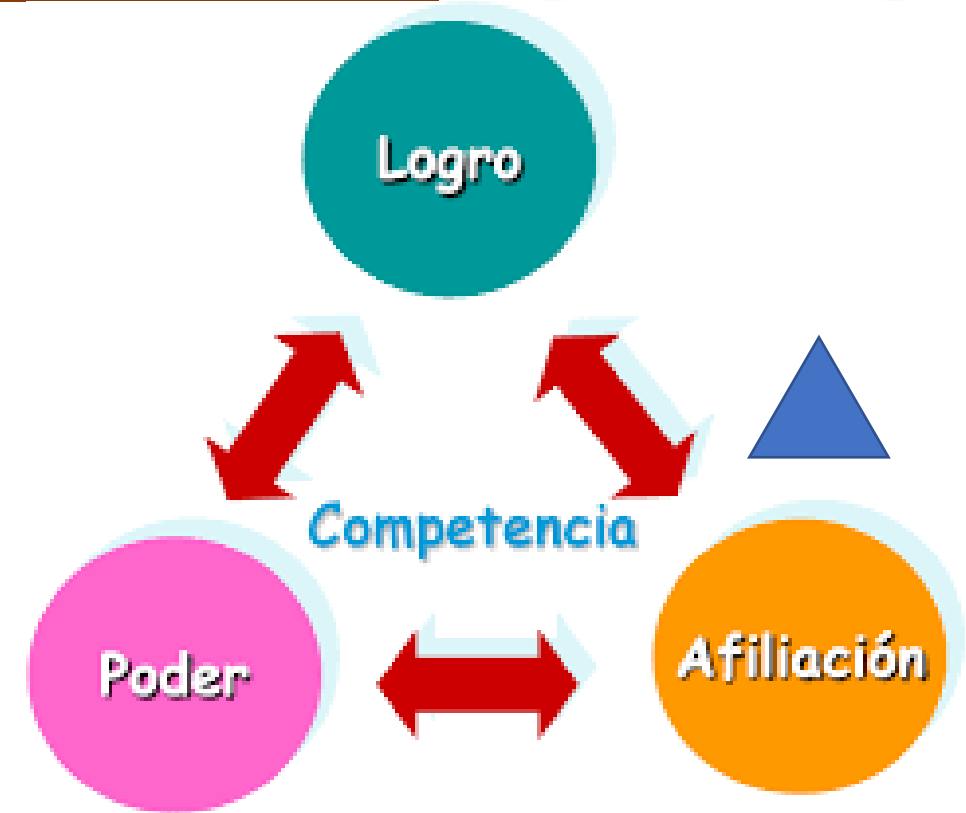


2. La necesidad de poder (need for power)

Es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural.

3. La necesidad de afiliación (need for affiliation)

Es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás.



Estas tres necesidades son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona.

Teoría de la equidad

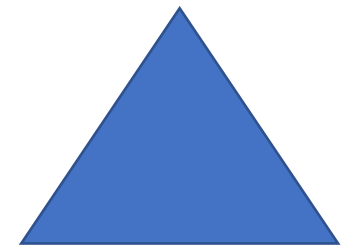


Fue desarrollada por Adams
Se basa en la comparación que las personas hacen entre sus aportaciones y recompensas y las de otros.

Teoría de la definición de objetivos

Según Edwin Locke, la principal fuente de motivación es la intención de luchar por alcanzar un objetivo.

Éste indica a la persona qué debe hacer y cuánto esfuerzo tendrá que invertir para lograrlo.



Teorías modernas de motivación

Teoría de la autodeterminación

Esta teoría plantea que la gente prefiere sentir que tiene control sobre sus acciones, de manera que cualquier situación que haga que una tarea que antes se disfrutaba y que ahora se experimente más como una obligación

Teoría del establecimiento de metas

un individuo está comprometido con la meta y determinado a no reducirla ni abandonarla. El individuo primero piensa que puede alcanzar la meta y, segundo, quiere alcanzarla.

Unidad 3

Liderazgo, poder y política

ACTIVIDAD



¿Qué es ser líder?





“Líder es aquella persona que, con formación en liderazgo de proyectos o no, gestionando un equipo o grupo de personas determinado, es capaz de influir, motivar y hacer que todos los integrantes del equipo trabajen con entusiasmo enfocados cada día en la consecución de logros, metas y objetivos”

Liderazgo

El liderazgo es la actitud de aquellos directivos o jefes de equipo que están comprometidos con su trabajo y su empresa y, como resultado, consiguen transmitir a los demás la **ilusión y motivación** necesarias para lograr un objetivo común, poniendo a disposición de la causa todo su talento y potencial.



Habilidades del líder



El líder tiene la función de transmitir una visión global e integrada, mostrar confianza al grupo, orientar y movilizar a las personas a concretizar los objetivos planteados, animar y mantener el interés del grupo a pesar de los obstáculos y crisis que se pueden encontrar a lo largo del trabajo, reforzar los sucesos y cuando sea necesario corregir los desvíos.



El líder debe de utilizar todo el potencial de su personal y repartir las funciones a cada uno.

¿El líder puede ser escogido espontáneamente o impuesto?

En referencia a este punto, se puede observar el líder legítimo e ilegítimo.

El líder legítimo o formal es aquel que es elegido por la organización cumpliendo los procedimientos establecidos en las normales, por ejemplo: el líder de un equipo deportivo se realiza bajo votaciones de todo su equipo

el líder ilegítimo o informal obtiene su autoridad a través de la ilegalidad.



La buena gestión de equipos supone numerosos beneficios para la empresa y los empleados

Un alto rendimiento empresarial, un buen ambiente laboral, el aumento la productividad y la disminución del absentismo laboral, un nivel alto de motivación, el compromiso o la felicidad laboral de la plantilla, son algunos de ellos.

HABILIDADES NECESARIAS PARA UN LIDER

Comunicación

Creatividad

Inteligencia emocional y empatía

Compromiso

Trabajo en equipo

Capacidad de gestión

Resiliencia y adaptación

Ser referente y saber motivar

Comunicación



Es una de las habilidades de liderazgo más necesarias. **Saber escuchar** al equipo y ser capaz de **transmitir la información** de una manera clara y precisa es fundamental para conseguir una mayor implicación por parte de los empleados. De este modo, se evitarán posibles conflictos y malentendidos. Por consiguiente, un líder ha de ser capaz de generar una relación de confianza entre él y su equipo a través del **diálogo y la comunicación**.

Creatividad



Esta habilidad es clave para desarrollar cualquier proyecto con **originalidad y éxito**. Una persona creativa tendrá más facilidad para proponer **soluciones innovadoras** ante cualquier contratiempo que pueda surgir. Es decir, ser creativos nos permite mantener la mente abierta y preparada para el cambio

Inteligencia emocional y empatía



Es esencial saber ponerse en el lugar de los demás, para poder entender sus **necesidades y preocupaciones**. Esto permitirá valorar el trabajo de los empleados de manera más precisa, así como desarrollar **Planes de Carrera** a medida para cada uno de ellos.

Compromiso



Un líder ha de creer y confiar en el equipo y sentirse comprometido, no solo **con los objetivos** de la empresa, sino **con las personas** que forman parte de ella. Si los empleados reconocen este compromiso, aumentará también el suyo hacia la empresa y, por tanto, su fidelidad.

Trabajar en equipo



La coordinación y la colaboración entre profesionales **favorece la productividad**, el desarrollo y la innovación. Además, evita problemas como el solapamiento de tareas, la desmotivación o los conflictos internos entre trabajadores, ya que todo el equipo comparte **una misma visión y valores**.

Capacidad de gestión



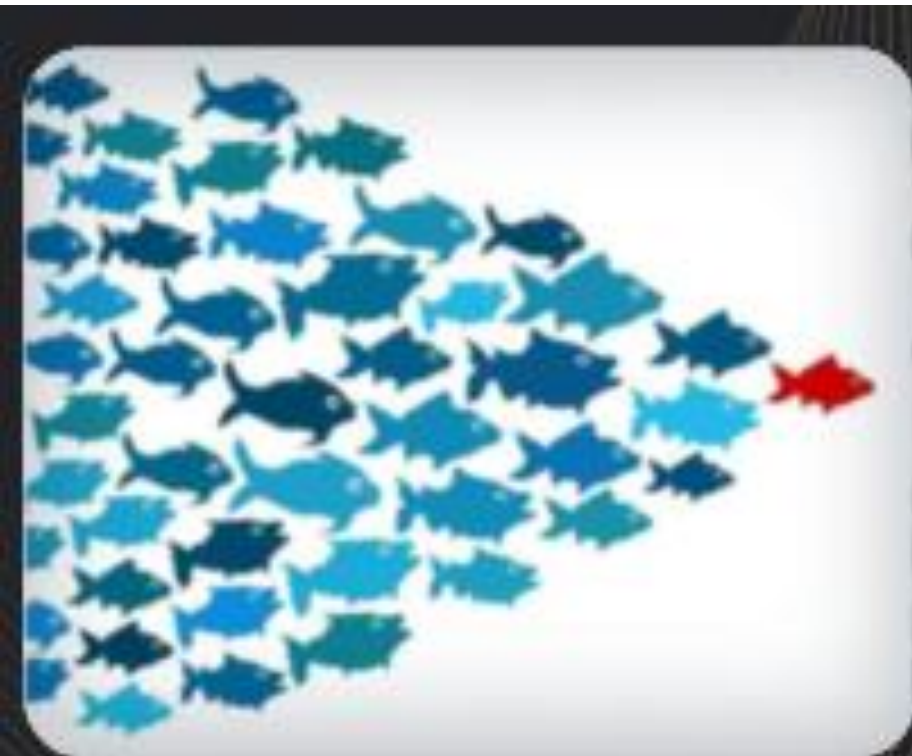
Todo el equipo ha de saber **hacia donde camina**, conociendo cuáles son los objetivos, valores y prioridades en cada momento. Para liderar, han de conocerse todos los puestos de trabajo y las funciones asociadas a cada uno de ellos, para poder **coordinar y gestionar al equipo** adecuadamente.

Resiliencia y adaptabilidad



Aunque se haga todo lo posible por evitar que surjan problemas en la organización, siempre pueden surgir contratiempos. Ser resiliente significa **ser capaz de sobreponerse ante las adversidades**, asumiendo y gestionando las consecuencias de la manera más ventajosa posible

Ser referente y saber motivar



Conseguir que el equipo acuda al trabajo motivado y con ganas de dar lo mejor de sí cada día. Un líder ha de convertirse en un **referente para los empleados**. Debe ser un ejemplo a seguir y el apoyo al que acudir cuando surge alguna duda o problema.



6 Tipos de liderazgo



Coercitivo o autoritario

“Haz lo que digo”

El líder ordena y manda. Busca el cumplimiento inmediato de las tareas a través de instrucciones precisas. Nadie lo puede cuestionar y tampoco pide opiniones.

Se recomienda utilizarse sólo cuando sea imprescindible, ya que a largo plazo este estilo rompe el ambiente de trabajo y es negativo para el logro de los objetivos de la empresa, ya que los trabajadores se desmotivan, no colaboran, dejan de transmitir ideas por miedo a ser rechazados, etc.

Funciona bien en situaciones de crisis, cuando la reacción inmediata es un factor determinante o con trabajadores problemáticos con quienes todo lo demás ya haya fracasado.



Estilo democrático

“Que opinas tu”

Los trabajadores tienen voz y voto en las decisiones incrementando así, la flexibilidad y la responsabilidad. El líder participativo busca siempre la toma de decisiones por consenso, las personas que se encuentran en un sistema democrático tienden a ser muy realistas acerca de qué puede o no ser logrado.

Este tipo de liderazgo empresarial funciona muy bien cuando el líder no está seguro sobre la mejor dirección a seguir.



Afiliativo

“Las personas son lo primero ”

Este estilo de liderazgo gira en torno a las personas. Se esfuerza para que la relación entre personas sea armónica. Sus emociones están por encima de las tareas y los objetivos. Los empleados tienen la libertad de hacer su trabajo en la forma que consideren más eficaz.

Es un tipo de liderazgo adecuado si se desea construir armonía en el equipo, mejorar la comunicación, cuando el equipo es nuevo o cuando hay que motivarlos durante situaciones de alto estrés.



Liderazgo timonel

“Poner rumbo y mantenerlo ”

Predica con el ejemplo y corrige el rumbo de una organización, es protagónico en todo momento y es alguien que ya conoce la estructura de una organización y la usa a su favor; el riesgo es acortar el talento y desarrollo profesional de los miembros, pues no impulsa un cambio.

Este tipo de liderazgo es especialmente efectivo cuando el líder es un experto en el campo y el resto de miembros del grupo tienen que asumir un gran segmento-de lo que se requiere de ellos- como aprendizaje



Coaching o capacitador

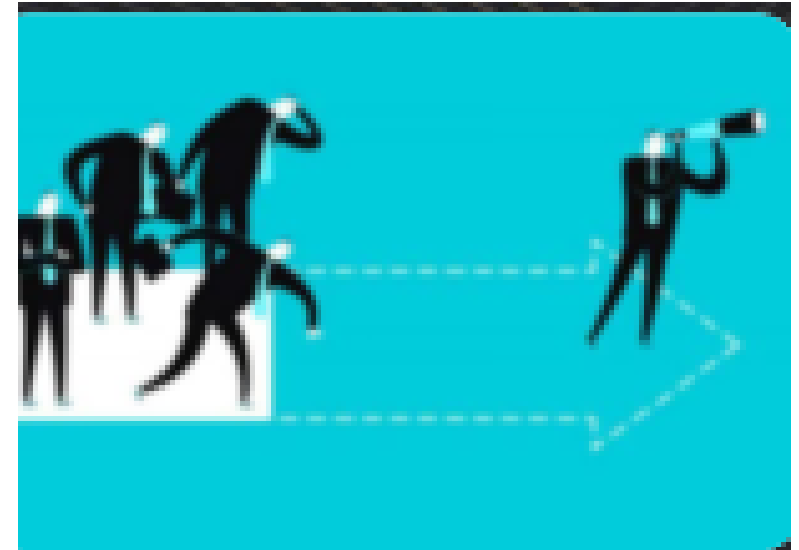
Se basa en ayudar a los miembros del grupo a encontrar sus puntos débiles y fuertes, después trata de que cada uno de ellos desarrolle todo su potencial. La filosofía que hay detrás es que un buen trabajador aportará más que uno que no haya alcanzado su máximo desarrollo.



Visionario u orientativo

“Ven conmigo ”

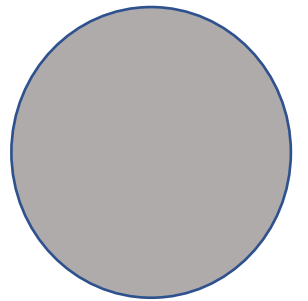
Los líderes que hacen uso de este estilo motivan a sus subordinados mediante una visión clara y emocionante, así hacen ver a cada uno de ellos cual es su papel dentro de la misma. La principal ventaja de este tipo de liderazgo es que todo el mundo tiene claro hacia donde se dirige el equipo, por lo que la motivación esta más presente.



El líder visionario es ese tipo de persona que mueve las masas, tenemos claros ejemplos históricos como Mandela, Gandhi, etc., pero a nivel empresarial no podríamos obviar el liderazgo visionario de personas como Steve Jobs (Apple), Amancio Ortega (Zara), Mark Zuckerberg (Facebook), se trata de uno de los estilos de liderazgo más demandados hoy en día.

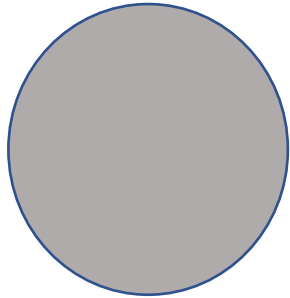


TIMONEL



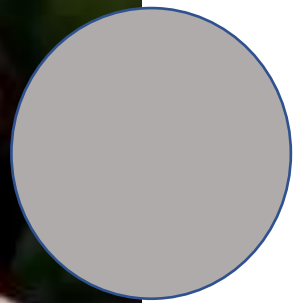


DEMOCRATICO



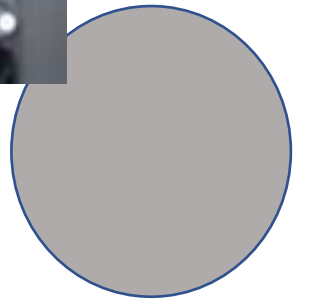


Best5Rip COACHING



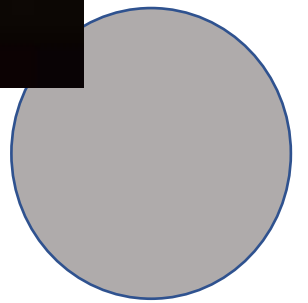


VISIONARIO



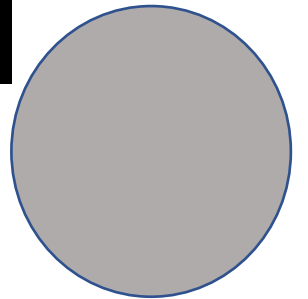


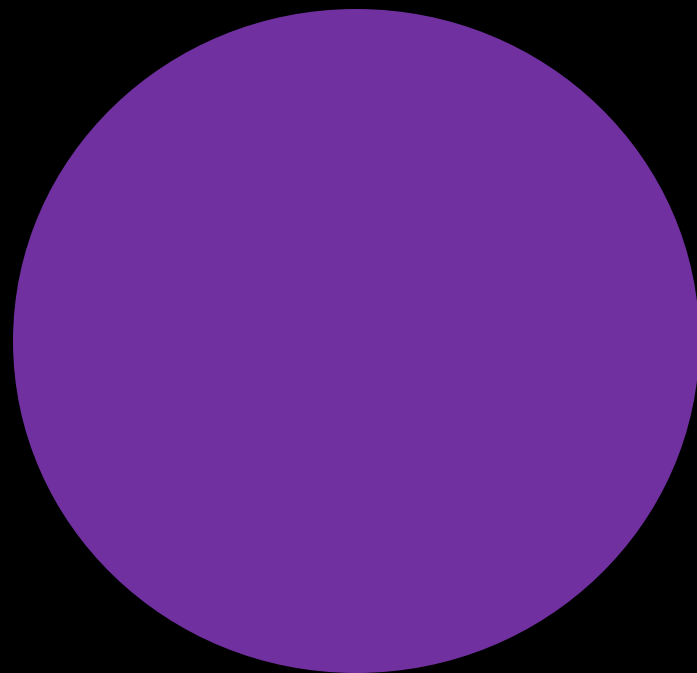
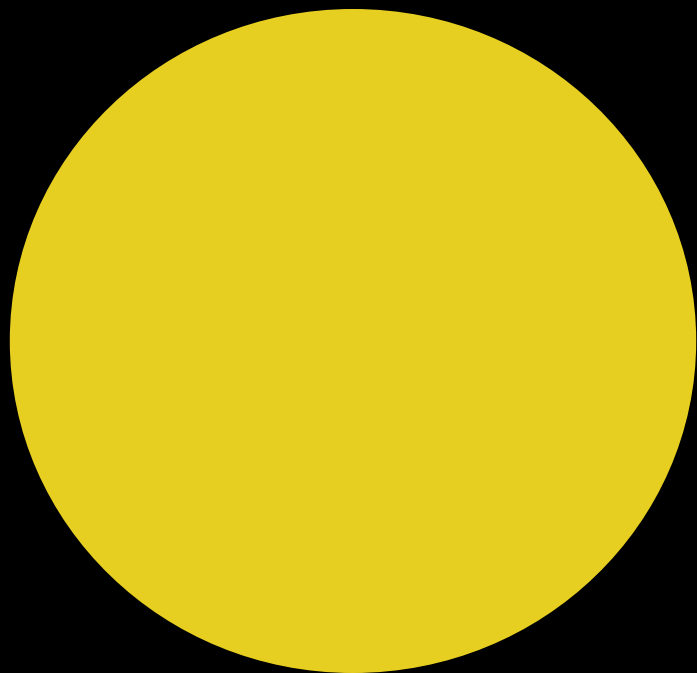
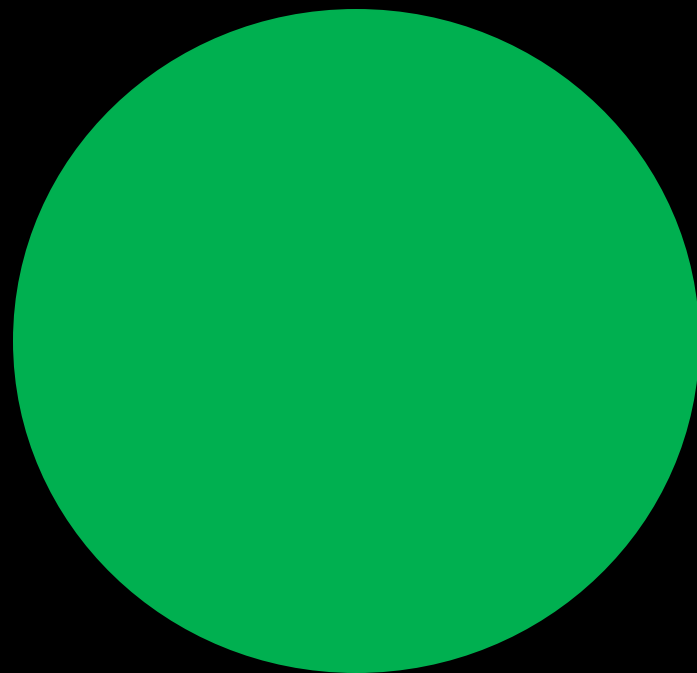
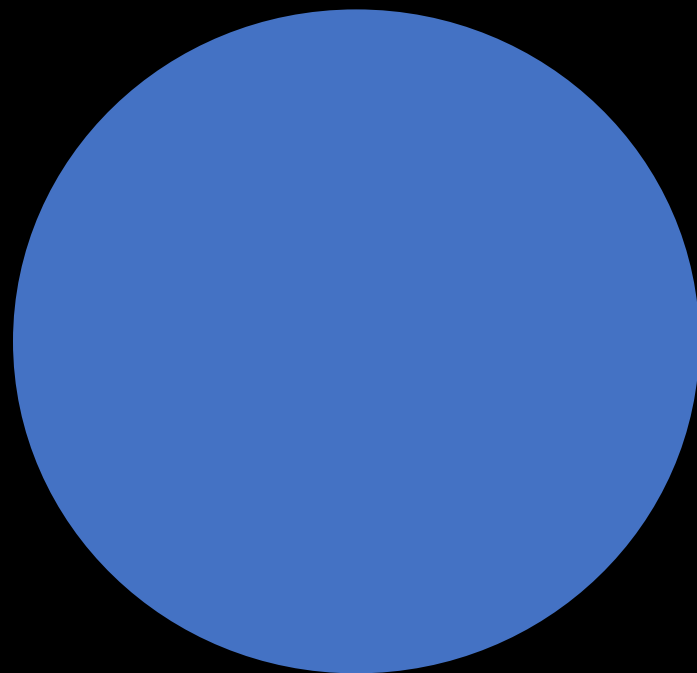
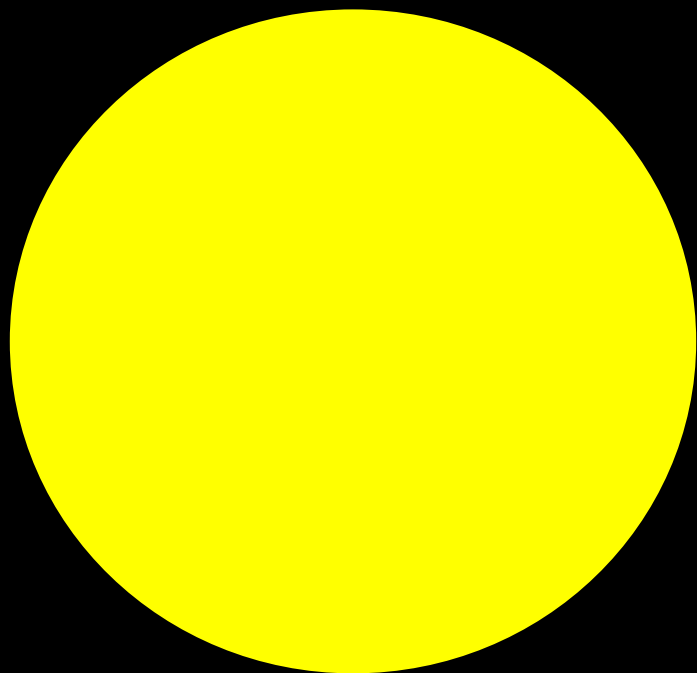
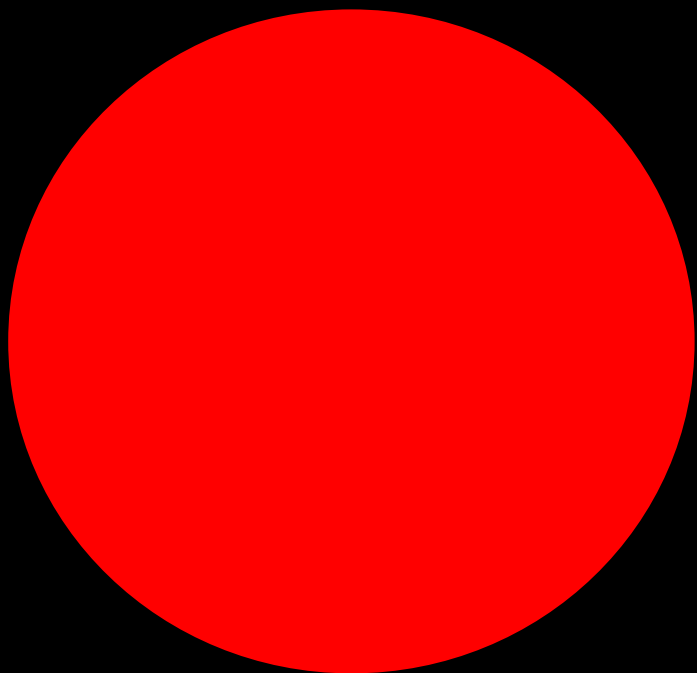
COERCITIVO





AFILIATIVO





¿Qué es el estrés?

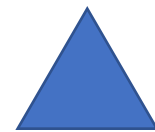
El estrés es una condición dinámica en la que un individuo se ve confrontado con una oportunidad, demanda o recurso relacionado con lo que el individuo desea y cuyo resultado se percibe como incierto e importante.



¿Qué es conflicto?

La palabra conflicto está ligada a discordia, divergencia, disonancia, controversia o antagonismo. Para que haya conflicto, además de la diferencia de objetivos e intereses debe haber una interferencia deliberada de una de las partes involucradas.

El conflicto se presenta cuando existen objetivos comunes y una de las partes, sea un individuo o un grupo, trata de alcanzar metas propias y para ello interfiere con la otra parte. La interferencia puede ser activa (una acción para interponer obstáculos) o pasiva (omisión).



Niveles de gravedad del conflicto

1. Conflicto percibido. Se presenta cuando las partes perciben que hay un conflicto porque sus objetivos son diferentes y existe la posibilidad de interferencia.
2. Conflicto experimentado. Ocurre cuando el conflicto provoca sentimientos de hostilidad, rabia, miedo e incredulidad entre ambas partes. *Se trata del llamado conflicto velado, uno que es disimulado y no se manifiesta abiertamente.*
3. Conflicto manifiesto. Se produce cuando el conflicto se expresa con una conducta de interferencia activa o pasiva de al menos una de las partes. *Se trata del llamado conflicto abierto, que se manifiesta sin disimulo entre las partes implicadas*

