Habilidades de Dirección

Enero – Mayo 2009

Santiago de Cali, Febrero 16 de 2009

Agenda Febrero 16

1. Diversidad y Facilitadores Culturales
2. Ejercicio práctico

¿Qué es Desempeño?

Diversidad

Diferencias en los individuos que forman una empresa basadas en personalidad, género, raza y carácter étnico, edad y capacidad física.

Cómo administrarla

- Ofrecer igualdad de oportunidades de empleo
- Administrar la Diversidad
- Valorar las aptitudes y la capacidad
  - Aptitud: facultad para aprender algo
  - Capacidad: facultad para desempeñar las diferentes tareas para un trabajo determinado.
- No suponer que hombres y mujeres tienen cualidades personales y profesionales diferentes.
- Asegúrese de que las políticas, prácticas y programas minimizan las diferencias de género, raza y edad en las experiencias de trabajo.
- No suponga que el éxito gerencial lo alcanzarán con mayor probabilidad hombres y/o mujeres.
- Comprenda que el éxito requiere el mejor empleo del talento humano.
- Reconozca que hay excelentes, buenos y malos trabajadores.

Evaluación Estilos de Liderazgo

- Lea las siguientes afirmaciones, las cuales describen acciones de liderazgo.
- Encierre en un círculo la letra que indique con mayor probabilidad su comportamiento, escogiendo la forma en que usted actuaría probablemente si fuera el líder de su grupo.
- Encierre en un círculo los números 8, 12, 17, 18, 19, 30, 34 y 35.
- Escriba un 1 frente a los números en que usted escogió rara vez (R) o nunca (N).
- Escriba un 1 frente a los números en los que usted no escogió las opciones de siempre o frecuentemente.
- Encierre en un círculo los números 1 que haya escrito frente a las afirmaciones 3, 5, 8, 10, 15, 18, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34 y 35.
- Cuente los números 1 encerrados en círculos (en total). Ponga el resultado que obtenga en la letra P al final del cuestionario.
- Cuente los números 1 no circulados (en total). Ponga el resultado que obtenga en la letra T al final del cuestionario.
- Mientras más puntaje obtenga en cada uno de los puntos usted estará orientado a:
    - P: Personas T: Tarea

Estilos de Liderazgo

Preparación del seguidor

Alta			Baja
Capaz y dispuesto confiado	Capaz, no dispuesto inseguro	No capaz, dispuesto confiado	No capaz ni dispuesto inseguro
4	3	2	1

Relación entre Estilos de Liderazgo e Inteligencia Emocional

Estilos de Liderazgo	Características	Competencias	Ej. Liderazgo
Coercitivo	Directivo: exige cumplimiento inmediato	Autocontrol, iniciativa, orientación al logro	En crisis, hace que las cosas sigan adelante
Autoritario	Dirige el camino, conduce al personal hacia su visión	Autoconfianza, empatía, agente de cambio	Eficaz para dar dirección o nueva visión
Afiliativo	Fomenta armonía y cooperación; se interesa principalmente en su personal	Empatía, creación de relaciones, comunicación	Eficaz arreglando desavenencias y motiva al personal en crisis
Democrático	Crea consenso a través de la participación; consigue colaboración	Colaboración, liderazgo de equipos, comunicación	Eficaz creando consenso y logrando aceptación de decisiones y proyectos
Marcapasos	Establece estándares altos; es un modelo para la acción	Meticulosidad, orientación al logro, iniciativa	Eficaz al obtener resultados rápidos de equipo competente y motivado
Asesoría	Apoya, ayuda y desarrolla al personal; guía a otros para que mejoren	Autoconciencia, desarrollo de otros, empatía	Eficaz ayudando a los empleados a mejorar su desempeño y desarrollarse

Evaluación Estilos de Pensamiento

- En cada uno de los siguientes puntos escoja la frase que más se adapte a lo que usted haría en cada situación.
- Una vez conteste todas las preguntas, totalice cuántos número 1, 2, 3 y 4 obtuvo.
- Ahora, sin comentar sus resultados, revise en el siguiente cuadro cuáles fueron sus más altos y más bajos puntajes.
- Tome nota de cuál es su estilo de personalidad.
- Reúnase en grupo de 5 personas.
- Determinen cada uno de los 5 integrantes del grupo qué Estilo de Pensamiento tiene y escríbanlo en el documento.
- Expongan entre el grupo el estilo que cada uno obtuvo según la evaluación.

Evaluación Estilos de Personalidad

Estilo de pensamiento cognitivo

Estilo de pensamiento realista

Lógico Analítico Numérico Objetivo Concreto Fáctico	Holístico Intuitivo Sintetizador Integrador Visionario Creativo
Planificado Organizado Secuencial Detallista Disciplinado Formal	Interpersonal Emotivo Sensitivo Expresivo Relacional Gestual

Estilo de pensamiento idealista

Estilo de pensamiento emotivo

Cinco habilidades carismáticas

- Sensibilidad a la detección de problemas
- Visión para aprender del cambio profundo
- Comunicación oral y escrita
- Buena impresión: apariencia, lenguaje verbal y habilidades de expresión.
- Delegación: comunicación de expectativas de alto desempeño, establecimiento de metas significativas y recompensas.

Facilitadores Culturales

Aspectos de la cultura y el entorno organizacional que pueden facilitar o impedir el desarrollo, en forma significativa, tanto tuyo como de las personas que trabajan contigo.

Empezar a pensar en:

- Ti mismo
- Personas que trabajan contigo

Facilitadores culturales

¿Sabes qué debes desarrollar?

Facilitadores culturales

¿Estás dispuesto a invertir el tiempo y la energía necesarios para desarrollarte y mejorar tu desempeño?

Facilitadores culturales

¿Sabes cómo adquirir las destrezas y los conocimientos que necesitas?

Facilitadores culturales

¿Tienes oportunidad de probar las nuevas destrezas?

Facilitadores culturales

¿Interiorizas tus nuevas capacidades para verdaderamente mejorar tu desempeño y desarrollo?

Facilitadores culturales

"Diplomas gratuitos"

Facilitadores culturales

¿Sabes cómo hacer las cosas pero esperas que los demás te pidan el trabajo?

Evaluación del nivel de facilitadores culturales

- **Perspectiva**: ¿Tú sabes qué debes desarrollar? ¿Le dices a tus compañeros, hermanos o amigos qué es lo que deben desarrollar?

- **Motivación**: ¿Estás dispuesto a invertir tiempo y energía para desarrollarte y mejorar el desempeño? ¿Tus compañeros, hermanos o amigos están dispuestos a invertir el tiempo y la energía necesarios para desarrollarse y mejorar el desempeño?

- **Nuevas Destrezas**: ¿Sabes cómo adquirir las destrezas y conocimientos que necesitas? ¿Tus compañeros, hermanos o amigos saben cómo adquirir las destrezas y los conocimientos que necesitan?

- **Práctica en el Mundo Real**: ¿Tienes la oportunidad de probar nuevas destrezas? ¿Tu compañeros, hermanos o amigos tienen oportunidad de probar sus nuevas destrezas?

- **Responsabilidad**: ¿Interiorizas tus nuevas capacidades para mejorar tu desempeño y desarrollo? ¿Tus compañeros, hermanos o amigos interiorizan sus nuevas capacidades para verdaderamente mejorar su desempeño y desarrollo?

Facilitadores culturales

¿Tú y tus compañeros, hermanos y amigos hablan abiertamente acerca de sus expectativas, desempeño y necesidades de desarrollo?

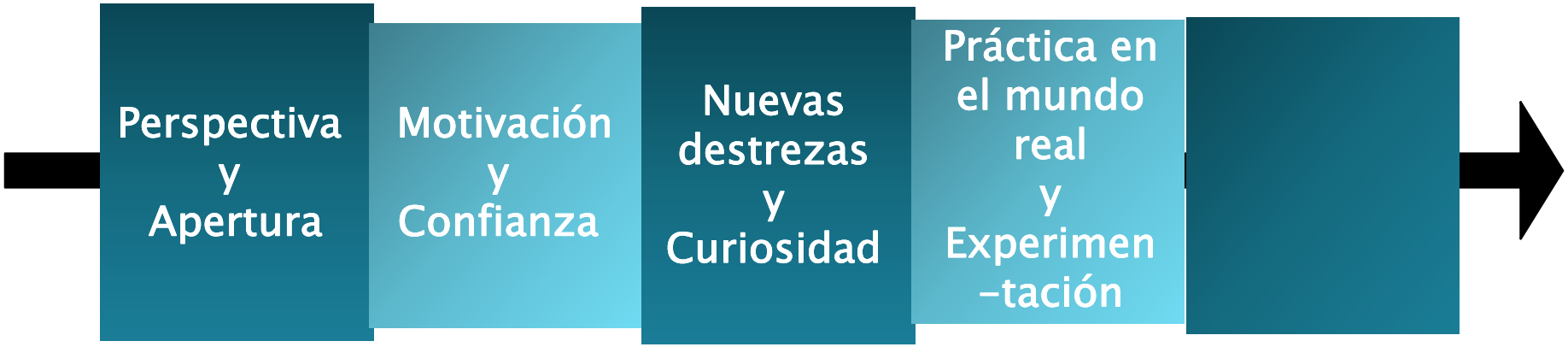
Facilitadores culturales

¿Tú diriges el diálogo para conocer los intereses de los demás? ¿Tus compañeros, hermanos y amigos buscan conocer los intereses de los demás?

Facilitadores culturales

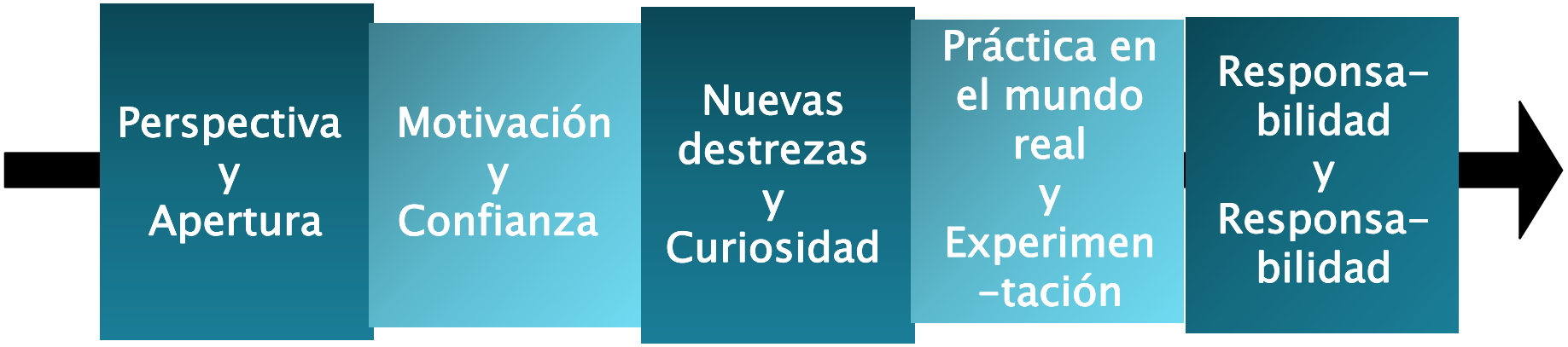
¿Tu exploras nuevas ideas y analizas otras maneras de hacer las cosas? ¿Tus compañeros, hermanos y amigos exploran nuevas ideas y analizan otras maneras de hacer las cosas?

Facilitadores culturales



¿Asume riesgos razonables y pruebas cosas nuevas? ¿Tus compañeros, hermanos y amigos asumen riesgos razonables y prueban cosas nuevas?

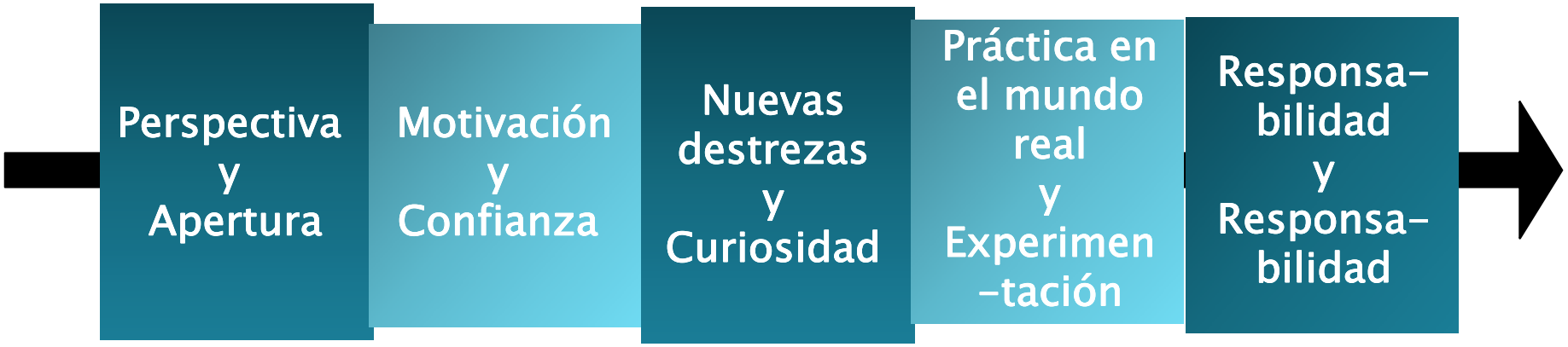
Facilitadores culturales



¿Eres responsable por el logro de tus objetivos y cumples con tus compromisos?

¿Tus compañeros, hermanos y amigos son responsables por el logro de sus objetivos y cumplen sus compromisos?

Facilitadores culturales



Compromisos próxima clase
Lunes 23 de febrero

- Investigar acerca de Comunicación organizacional y escucha activa.
- Investigar qué es desempeño.

¿Preguntas?

¡Muchas gracias!