

CURSO “REFERENTES TÉCNICOS”

EU CAROLINA RAMIREZ MIRANDA
DICIEMBRE 2025





Estado de Flujo

Se caracteriza por la implicación total en la tarea, donde todo parece "fluir" sin requerir mayor esfuerzo, generando una profunda sensación de deleite.



Rol de las Emociones

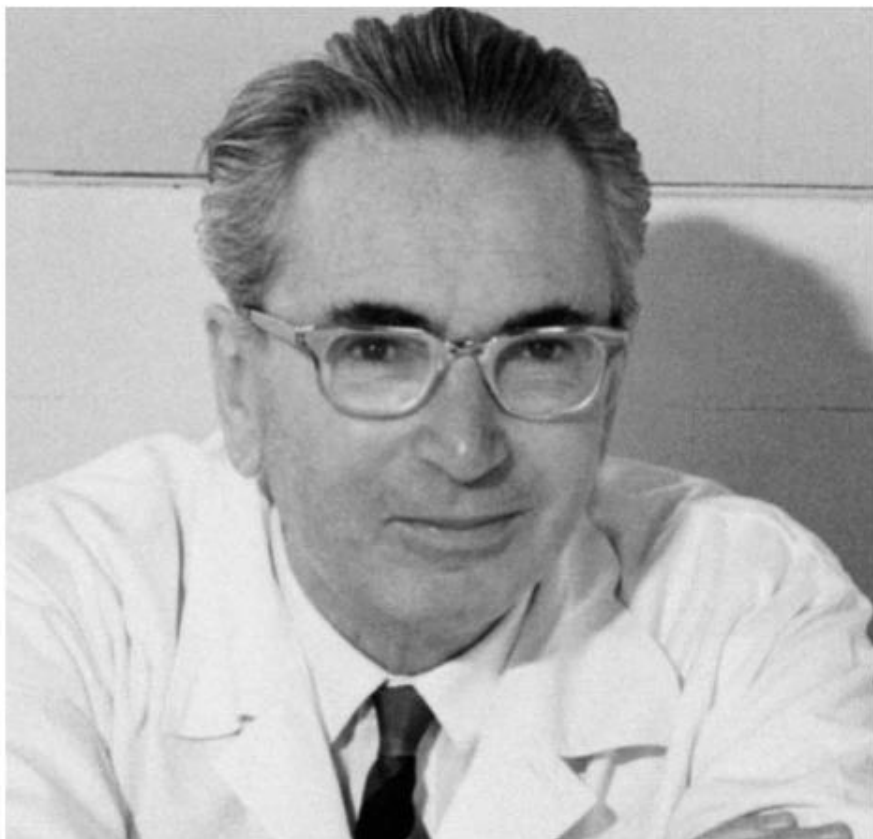
Es crítico para acceder al estado de flujo, ya que se requiere un estado emocional que permita un elevado grado de concentración.



Punto Óptimo

El "flujo" representa el punto óptimo de inteligencia emocional, donde las emociones están contenidas, canalizadas, son positivas y alineadas con la tarea inmediata.





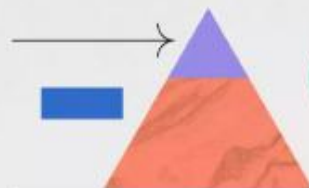
OpenBeauchef

La vida nunca se vuelve insoportable por las circunstancias, sino sólo por falta de significado y propósito.

Viktor E. Frankl

Teoría de Liderazgo de Lewin

La teoría de liderazgo de Lewin



Autoritario (autocrático)

Los líderes tienen un claro dominio y las decisiones están centralizadas.

Participativo (democrático)

Los líderes incentivan la colaboración y las decisiones se toman en equipo.



Laissez-faire (que delega)

Los líderes no se involucran y el grupo tiene total libertad para tomar decisiones.

Autoritario

Claro dominio y control sobre sus pares. Las decisiones están centralizadas, es decir, una sola persona toma las decisiones críticas. Tiene una visión clara del panorama general, pero solamente incluye al resto del equipo según las tareas que se deban hacer o las necesidades que vayan surgiendo. Tienen la habilidad de finalizar proyectos contra reloj y con decisión. **NO promueve la creatividad**

Participativo

Reciben con los brazos abiertos las opiniones de todos e incentivan la colaboración. A pesar de que ellos tienen la última palabra, estos líderes distribuyen las responsabilidades de tomar las decisiones entre todos. Son parte del equipo. Invierten tiempo y energía en el crecimiento de sus colegas, porque saben que, a la vez, eso les servirá a ellos mismos para cumplir con los objetivos finales.

Laissez-faire

Ofrecen muy poca orientación al grupo y otorgan total libertad a los miembros del equipo para tomar decisiones. Sus comentarios son poco frecuentes. Puede ser beneficioso si todos los miembros del grupo son expertos calificados. **Son los menos productivos.** Con un líder que delega, los roles y las responsabilidades no quedan del todo claros.

¿QUÉ TIPO DE LÍDER ERES?



DIRECTIVO

“¡Haz lo que te digo!”

Demanda cumplimiento inmediato.
Supervisa de cerca las acciones de sus colaboradores.



CAPACITADOR

“¡Ven conmigo!”

Moviliza a otros hacia una visión.
Marca objetivos pero deja libertad sobre cómo conseguirlos.



AFILIATIVO

“Las personas son lo primero.”

Crea armonía y relaciones emocionales.
Identifica oportunidades para dar feedback positivo y evita el confrontamiento.



DEMOCRÁTICO

“¿Qué opinas tú?”

Busca el consenso a través de la participación. Mantiene reuniones con su equipo durante los procesos de decisión.



DE REFERENCIA

“Haz lo que yo hago. Si no puedes, ¡lo haré yo!”

Lidera con el ejemplo. Se fija estándares de desempeño altos y espera la misma actitud por parte de los demás.



COACHING

“Prueba esto.”

Desarrolla a las personas. Da prioridad al feedback y al apoyo. Se centra más en el desarrollo que en las tareas.

Liderazgo creativo

“Proceso de influencia que moviliza la adaptabilidad organizacional competitiva”

1. Liderazgo para movilizar hacia un propósito
2. Liderazgo como búsqueda de señales de cambio.
3. Liderazgo como impulsor de la adaptabilidad de la organización.

Rol del líder como héroe hoy no es posible ya que dada la complejidad y caos es imposible que una sola persona pueda concentrar la capacidad de dirección y de toma de decisiones.

MODELO ADAPTABILIDAD ORGANIZACIONAL COMPETITIVA





NO HAY UNA SOLA PERSONA
CAPAZ DE SABER SUFICIENTE
SOBRE EL ENTORNO
COMPLEJO Y CAMBIANTE



LA TOMA DE DECISIONES
JERÁRQUICA NO ES
COMPATIBLE CON TIEMPOS
DE RESPUESTA A CAMBIOS



SE REQUIEREN HABILIDADES
COMPLEMENTARIAS PARA
LA COMPLEJIDAD DE LAS
TAREAS ACTUALES

La confianza lo cambia todo.....



1. Confianza en sí mismo(a).



2. Confianza en las relaciones.



3. Confianza organizacional.



4. Confianza del mercado.



5. Confianza en la sociedad.

¿Cómo se construye confianza?

1. Hablar sin rodeos

2. Demostrar respeto

3. Cree transparencia

4. Enmiende las ofensas

5. Muestre lealtad

6. Presente resultados

7. Sea mejor

8. Confronte la realidad

9. Aclare las expectativas

10. Practique la rendición de cuentas
(accountability)

11. Escuche primero

12. Respete y cumpla sus compromisos

13. Extienda la confianza

GRUPO

- Dos o más personas.
- Gente que se junta e interactúa.
- Cada persona tiene un área específica.
- Responsabilidad individual.
- Comparten información.

EQUIPO

- Dos o más personas.
- Objetivo compartido.
- Esfuerzo y aprendizaje conjunto.
- Responsabilidad individual y mutua .
- Trabajo colectivo.



Equipo de alto desempeño

Son aquellos que están formados por personas con altos niveles de motivación, un liderazgo efectivo y una gran dinámica entre sus compañeros. Trabajan con altos niveles de productividad para la empresa, alcanzando (e incluso superando) sus objetivos la mayor parte del tiempo

7 características de los equipos de alto rendimiento:

1. Tiene buen líder
2. Mantienen buen grado de autonomía.
3. Conocen los roles y objetivos de cada uno.
4. Comunicación eficiente y transparencia.
5. Saben la importancia de cada integrante
6. Creatividad e innovación
7. Buen trabajo se recompensa

Conformar equipos de trabajo para cumplir objetivos de manera efectiva y sustentable en un entorno de buen clima, servicio, seguridad, desarrollo y fortalecimiento.

GESTIÓN DE EQUIPOS

**GESTIÓN DE
PERSONAS**

**PENSAMIENTO
ESTRATÉGICO**

EJECUCIÓN

**INTELIGENCIA
EMOCIONAL**

**Competencias de
comunicación**

**Retroalimentación y
coaching**

Gestión de cambio

**Gestión de
proyectos**

**Inteligencia
Emocional**

MANEJO DE CONFLICTOS

**“LA VIDA ESTÁ LLENA DE
CONFLICTOS, PERO RECUERDA:
LO QUE REALMENTE NOS AFECTA
NO ES LO QUE NOS SUCEDE
SINO COMO REACCIONAMOS A
LO QUE NOS SUCEDE.”**

¿Qué es un Conflicto?



Los conflictos son situaciones en las que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo porque sus posiciones, intereses, necesidades, deseos o valores son incompatibles o son percibidos como incompatibles.

Problema

Cuestión o punto discutible que se intenta resolver.

Intereses distintos

Esta referido que no son idénticos o iguales, no significa que sean contrapuestos.

Conflicto

Cuando los grupos o personas perciben que las actividades que desarrollan se obstruyen entre sí..

¿Cuáles son los niveles de conflicto?

1. Intrapersonal.

2. Interpersonal.

3. Intragrupo.

4. Intergrupo.

CÓMO GESTIONAR CADA NIVEL DE CONFLICTO

1. Intrapersonal.

- ✓ Sigue tus valores.
- ✓ Consulta la política de tu empresa.
- ✓ Escribe el conflicto.
- ✓ Sé consciente del tiempo.

CÓMO GESTIONAR CADA NIVEL DE CONFLICTO

2. Manejo de conflictos interpersonales

- ✓ Definir el conflicto.
- ✓ Poner el conflicto en contexto.
- ✓ Crear opciones.
- ✓ Acordar una solución.

CÓMO GESTIONAR CADA NIVEL DE CONFLICTO

3. Manejo de conflictos intragrupales.

- ✓ Discutir el conflicto en equipo.
- ✓ Colaborar en pequeños grupos.
- ✓ Alcanzar una decisión.

CÓMO GESTIONAR CADA NIVEL DE CONFLICTO

4. Resolución de conflictos intergrupales

- ✓ Discutir el problema con todas las partes relevantes.
- ✓ Tener una reunión cerrada con las partes interesadas necesarias.
- ✓ Reunir una variedad de posibles soluciones.

Uno de los desafíos para quienes se desempeñan como líderes de una organización consiste en desarrollar una organización capaz de manejar y resolver el conflicto.



Muchas gracias!

