

TEMA DEL LUNES

Hoy:

Ser líder es un arte



Ser líder no sólo es dar indicaciones, vigilar los procesos de trabajo, su misión trata de generar estrategias innovadoras y ágiles para el futuro, así como hacer los ajustes necesarios para lograr el éxito.

Un líder que lleva al éxito la empresa sabe llevar estas 6 reglas:



MAESTRO DE FORTALEZAS

El primer paso se trata de encontrar las fortalezas de cada colaborador del equipo para saber cómo potenciarlas a favor del trabajo diario.

Tener un mayor acercamiento con cada miembro genera tanto motivación como crecimiento personal y profesional, que brinda mayor confianza y honestidad dentro del equipo de trabajo.

CAMBIAR MENTALIDAD

Todos debemos ser parte de un proyecto de innovación y trazar una estrategia que no se base en órdenes de los demás, sino en iniciativas que vayan más allá de los tradicionales.

PLANEAR:

Trace estrategias y acciones pensando en la meta de un tiempo determinado, esto le permitirá ajustar el camino, capacitar al personal y tener un plan de trabajo.





CUMPLIR OBJETIVOS:

Una buena planeación llevará a la adecuada ejecución de estrategias, sumado a una personalidad enfocada y capaz de tomar riesgos en decisiones que pueden ser fundamentales.

RODEARSE DE PERSONAS MEJOR QUE UNO:

Contar con personal mejor que uno permitirá aprender de ellos y mejorar las capacidades, el trabajo en conjunto le ayudará a tener un mejor crecimiento y mayores oportunidades laborales. Recuerde los grandes líderes son HUMILDES.



CULTURA:

Desarrolle una cultura de valores, eliminando a la gente tóxica y potencializando la experiencia del empleado donde se sienta escuchado y valorado, esto se multiplica en confianza y en resultados.





INGEOMEGA
Ingeniería

Link Apoyo:

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas.html>

iFeliz
Semana!

¿Jefe en 2017? Tips para ayudar a ganar la confianza en sus empleados

Iniciar el año en un puesto de alta responsabilidad no es una tarea fácil. Además de cumplir objetivos se necesita liderazgo y algo muy importante, confianza de los demás.



Como sabemos todos hemos pasado por ser nuevos en algún ámbito de la vida, en el colegio, universidad, empleo... Pero llegar a ser jefe de cualquier índole es bastante intimidante y por ello si se quiere ser un líder admirado se tiene que empezar a compartir el protagonismo, construir escenarios propicios para debatir diferencia y hacer de cada momento una oportunidad de aprendizaje. Es por ello que queremos compartir tres tips para que los pongan en práctica.

1 Empodere a los demás y comparta con ellos el protagonismo:



En algunas ocasiones es mejor hacerse a un lado y darle al resto del equipo el crédito que se ganaron por el éxito de un proyecto o por la obtención de un resultado. Si bien, usted puede tener experiencia, no está mal que de vez en cuando busque consejo en el resto del equipo o incluso deposite la confianza en uno de ellos para anunciar las excelentes noticias.

2 Señale cuando el elefante está en la habitación:

Cuando las cosas están raras o extrañas en el equipo, tome la iniciativa y sea el primero en señalar lo que ocurre. Al momento de estar en una reunión vea si funciona empezar de una manera más provocativa, que rompa el hielo entre todos para que así la conversación sea más agradable para todos.



3 Hay que liderar (y aprender) en equipo:

Desde el primer día como jefe, hay que comprometerse con asumir los retos del grupo. Hay que resolver los problemas juntos, haciendo todas las preguntas y creando un espacio de diálogo abierto que encienda la discusión y que como resultado produzca una mejor estrategia.



Tomado de:

http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/como-ser-un-buen-nuevo-jefe-y-ganarse-la-confianza/71265#cxrecs_s




INGEOMEGA
Ingeniería

Tema del Lunes

¿Cómo ser un líder efectivo?

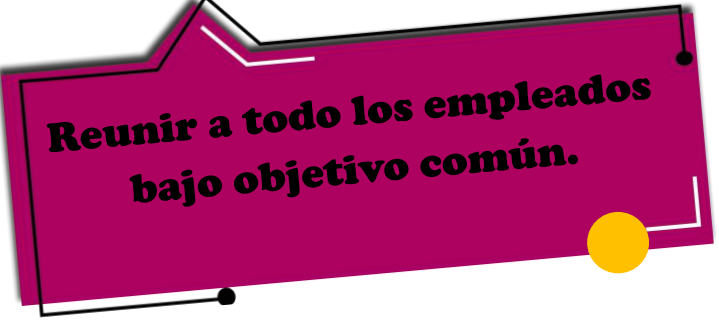




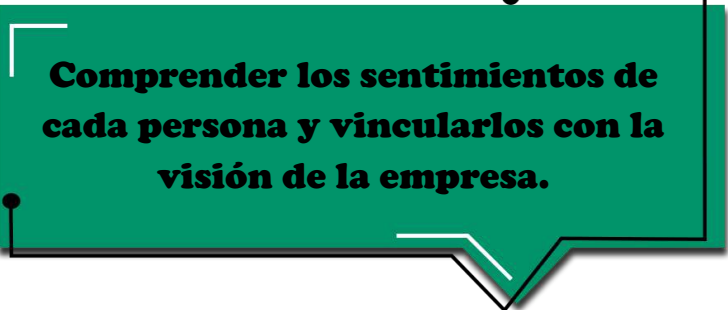
Ser un buen líder no sólo significa gestionar a un número de personas; también requiere ser empático, un gran comunicador y un ejemplo para los demás. Se trata, en definitiva, de inspirar al resto del equipo. Hoy en día las empresas necesitan líderes, no jefes. Aunque gestionar a un equipo, repartir tareas y supervisar es imprescindible; es importante que un encargado sea capaz de motivar e inspirar a las personas que trabajan con él. El liderazgo supone:



Implicar al equipo

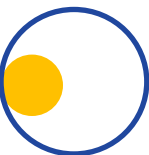


Reunir a todo los empleados bajo objetivo común.



Comprender los sentimientos de cada persona y vincularlos con la visión de la empresa.

Por eso, para ayudarte en tu camino para ser un líder ejemplar hemos querido recopilar algunos consejos útiles.



Actúa como un líder

Si quieres ser un líder, actúa como tal. Los colaboradores acudirán a ti en busca de consejos y soluciones. Debes estar siempre a la altura de las circunstancias. Está en tus manos convertir la empresa en un lugar mejor.



Empodera a tu equipo

Si has contratado a los empleados correctos sabes que son capaces de hacer. Es decir, confía en sus habilidades y experiencia. Hazles saber que crees en ellos y dispararás su autoestima haciendo que se sientan capaces de lograr grandes cosas.



Da Crédito a los demás

Todos los miembros del equipo son igual de importantes para alcanzar un objetivo; por tanto, el éxito o el fracaso es de todos. Reconoce el trabajo de cada persona; te lo agradecerán y estarán más comprometidos con los objetivos.





INGEOMEGA
Ingeniería

Hay personas que han nacido para liderar; pero también se aprende, pero tendrás que trabajar en ello. para ser un buen líder necesitas potenciar tu empatía. Si consigues conectar con las personas que te rodean, te será mucho más fácil hacer que sientan que tú eres el guía adecuado.

Si quieres ser un buen líder debes de mantener siempre alerta; es fácil salirse del camino y volver a ser un jefe normal. Un verdadero líder aprovechará la visión de la empresa para involucrar a los empleados. Conseguirá inspirar y entusiasmar al personal y encaminarlo al logro de los objetivos empresariales.

¡Feliz Semana!

Tomado de: <https://www.anfix.com/blog/lider-efectivo-consejos-fundamentales>



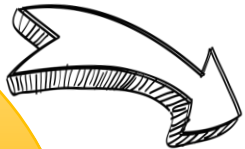


INGEOMEGA
Ingeniería

Tema del Lunes

Cualidades del
liderazgo para
aplicar día a día

El objetivo de un buen líder es conseguir que el equipo trabaje de manera efectiva tanto individualmente como grupal. En muchas ocasiones esta tarea se convierte en un auténtico reto: el equipo está formado por personas heterogéneas, con intereses propios y conocimientos diferenciados. Por ello, el líder debe defender la independencia del empleado, apoyándole en el uso de todo su potencial y creatividad y estimulando su sentimiento de pertenencia para crear un verdadero equipo.



Fijar metas y expectativas es imprescindible para que los equipos trabajen unidos con un objetivo común

Una persona que se dirige hacia una meta clara y fija, se aplicará con mayor determinación porque sabe lo que se espera de él. Por eso, se vuelve imprescindible que un líder le trasmita a sus equipos cuál es la misión, la visión y la estrategia.





El talento humano es la variable más importante y valiosa de cualquier organización. Por eso, si quieres gente preparada, debes invertir en su formación y capacitación. Las personas con cualidades de liderazgo son capaces de reconocer las habilidades especiales y saben cómo utilizarlas en beneficio de la empresa.

Invertir en las personas



**La comunicación,
clave para liderar de
forma efectiva**

Es imprescindible trabajar la comunicación como elemento esencial para transmitir los valores a tu equipo. La clave es comunicar con transparencia, de manera clara y concisa. Los buenos líderes siempre tienen un oído abierto hacia las preocupaciones de sus empleados. Comunicación y liderazgo van de la mano cuando hablamos de los líderes de hoy... y los del mañana.

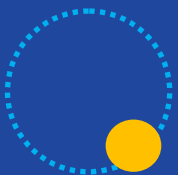
Escucha Activa

La escucha activa implica observar y preguntar, flexibilidad y confianza, apertura y firmeza. Ya no se trata solo de saber qué necesidades tienen los equipos, sino también de escucharlos activamente, es decir, reunir todas sus ideas y aportaciones y llevarlas a la práctica.

Predicar con el ejemplo

Debes ser el primero en trabajar duro, en tomar las responsabilidades que amparan tu posición y a su vez, hacerlo con honestidad, ética y autenticidad. No pretendas ser lo que no eres. La habilidad de liderazgo también puede verse como la capacidad de entregar responsabilidad y delegar tareas.

Sé innovador y visionario, detecta oportunidades de mejora, crea un ambiente que estimule la creatividad y sobre todo, confía en ti





INGEOMEGA
Ingeniería

Link de Apoyo:

<https://www.michaelpage.es/advice/empresas/consejos-de-iniciacion-del-personal/cualidades-de-liderazgo-mas-importantes>

¡Feliz Semana!

Tema del Lunes

**La empatía para
ser buenos líderes**



La empatía. Esta es la capacidad de entender las emociones y motivos detrás de las personas, identificando lo importante y pudiendo aportar algo de provecho. Ser empáticos no implica que estemos siempre de acuerdo con los demás, sino que entendamos esas emociones y poder contrastarlas con las propias, sin alejarnos de la realidad. ¿Pero cómo ayuda esta competencia al éxito del líder?

Comunicación Efectiva y Transparente

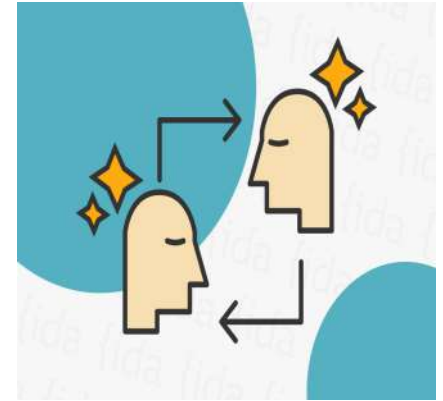
Un líder empático puede comunicarse de la forma más apropiada con cada persona. El discurso y la manera de expresar ideas se adaptan de forma rápida, lo que aumenta la posibilidad de éxito en cada conversación que el líder tiene con los miembros de su equipo de trabajo.

Quien escucha, poniéndose en el lugar de la otra persona, puede captar la información más rápido. Así mismo, el líder empático tiene gran capacidad para evitar la hostilidad y reducir la tensión durante los casos más complicados.



Inspiración

El liderazgo efectivo logra inspirar a las personas a perseguir metas más ambiciosas, trabajar más duro y alcanzar los objetivos a través del esfuerzo. Cuando un buen líder es empático, las personas se sienten bien a su alrededor, le escuchan con atención y poseen un deseo genuino de aprender de él o ella tanto como se pueda.



Fortalecimiento de Relaciones



El éxito de una empresa depende de las relaciones entre sus trabajadores. Al saber escuchar, entender y estimular las emociones del equipo de trabajo, el líder empático puede lograr una enorme mejoría en la convivencia y cooperación.

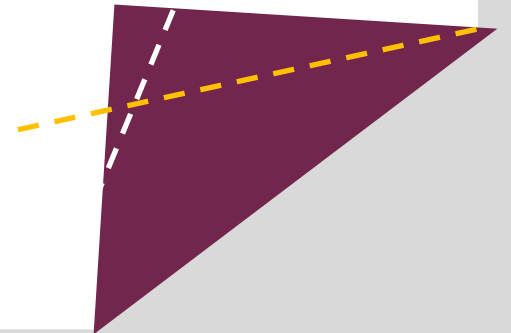
Cuando el líder del equipo es empático, la productividad se dispara. Las decisiones se toman siempre considerando las posibles reacciones de los demás trabajadores. Esto incrementa a su vez el bienestar, la energía y el desempeño. Ten en cuenta que muchas gerencias no tienen la empatía entre sus pilares fundamentales, ganándose el rechazo de su propio recurso humano.

Link de Consulta:

<https://guidocattaneo.com/la-empatia-buenos-lideres/>



**¡Feliz
Semana!**



TEMA DEL LUNES

**6 Claves para Fomentar
el Liderazgo en el
Equipo**



El liderazgo es algo que se puede potenciar dentro de una organización. Nunca nada es definitivo; por el contrario, todo puede ser mejorado. Evolucionar hacia un liderazgo más óptimo, eficaz e influyente debe ser un objetivo permanente en la organización.

Las múltiples necesidades de las empresas han provocado el fomento constante del liderazgo entre sus empleados, con los siguientes elementos se puede lograr avanzar en la formación de nuevos líderes:

EQUILIBRIO EMOCIONAL

El liderazgo no se potencia con decisiones férreas que buscan intimidar o generar temor. Por el contrario, se afianza logrando un equilibrio en las emociones que respaldan las decisiones.

JUSTICIA Y PONDERACIÓN

El líder justo y equilibrado genera admiración en su entorno. Estas cualidades suelen ser especialmente valoradas por los equipos de trabajo. Es el criterio y no la posición lo que debe primar en el momento de ponderar los resultados.

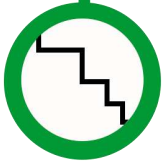
MOTIVACIÓN

En situaciones de crisis interna o de baja productividad, los equipos necesitan más que nunca el aliento de un buen líder. Es una excelente oportunidad para potenciar esta figura e influir en los colaboradores para generar cambios.



MINIMIZAR JERARQUÍAS

Una estrategia que casi siempre da resultado es la de minimizar las jerarquías o rangos que existen en una estructura corporativa. Se trata de entablar un trato más directo con las personas que conforman los equipos de trabajo.



DAR EJEMPLO

El liderazgo jamás se afianzará si el líder hace exactamente lo contrario de lo que inculca en sus colaboradores. El liderazgo es una cualidad que se demuestra en día a día y en primera persona.



El líder es una figura esencial para la supervivencia de cualquier tipo de organización, en sus manos está el futuro de la empresa. De él depende la capacidad de crecer de la organización y la posibilidad de alcanzar las metas y el éxito.



OPTIMISMO Y REALIDAD

Trazarse metas, pero sin quedarse sin brújula. El liderazgo sólo se afianza si las decisiones que se tomen poseen un fuerte anclaje en la realidad y son viables.



¡Feliz Semana!

Link de apoyo:

<https://retos-directivos.eae.es/seis-estrategias-para-potenciar-tu-liderazgo-empresarial/>






INGEOMEGA
Ingeniería

Tema del Lunes

Tips para mejorar tus habilidades de
liderazgo



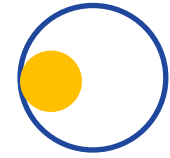


Las habilidades de liderazgo cubren una amplia gama que va desde la comunicación y la resolución de problemas hasta la empatía y la fiabilidad. Pero tener habilidades de liderazgo eficaces no es algo que simplemente aparece de un día a otro. Mejorar tus habilidades de liderazgo requiere un esfuerzo consciente.

A continuación presentamos 5 formas diferentes para mejorar tus habilidades de liderazgo:

Haz un esfuerzo extra para entender a tu equipo

Para guiar bien a tu equipo a lo largo tienes que empezar entendiendo a cada uno de los miembros de tu equipo. Debes sumergirte y comprender los detalles realmente importantes sobre cómo prefieren trabajar y comunicarse.

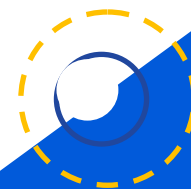


Solicita comentarios activamente

Las personas con buenas habilidades de liderazgo entienden la importancia de solicitar comentarios activamente. Estos líderes reconocen que los miembros de sus equipos son los que están en el campo de batalla, por lo que tienen la mejor percepción sobre cómo se pueden cambiar o mejorar las cosas.

Como líder tu trabajo es armar a tu equipo con los detalles y el contexto que necesitan para tener información completa. Hacer esto no solo les ofrece una mejor comprensión del objetivo general, sino que también les da un sentido mayor del propósito.

Da contexto a los objetivos del proyecto



Confía en los miembros del equipo

una de las mejores habilidades de liderazgo que puedes tener es reconocer cuándo es el momento de dar un paso atrás y retirarte del camino de tu equipo. Tu trabajo es proveer al equipo con la información y el contexto que necesitan para después dejarles que trabajen lo mejor posible.

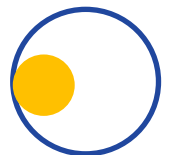


no puedes esperar que los demás sigan esas indicaciones si tú mismo no lo haces.

Predica con el ejemplo



Ser un líder eficaz no consiste solo en coordinar los detalles. También tienes que saber cómo gestionar y motivar a las personas que forman parte del equipo del proyecto, por eso estos tips pueden ayudarte a ganar la confianza y el respeto de tu equipo.





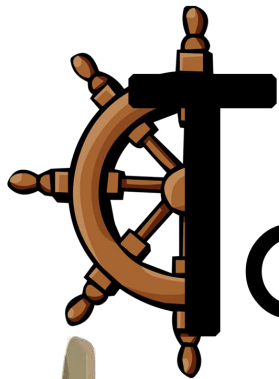
INGEOMEGA
Ingeniería

Tomado de: <https://www.wrike.com/es/blog/mejorar-tus-habilidades-de-liderazgo-gestor-de-proyectos/>

¡Feliz Semana!



Tema del Lunes



Toma el Timón
del Liderazgo



El objetivo de un **buen líder** es conseguir que el equipo trabaje de manera efectiva tanto individual como grupalmente. Por ello, **el líder** debe defender la independencia del empleado, apoyándose en el uso de todo su potencial, creatividad y estimulando su sentimiento de pertenencia para crear un verdadero equipo.

En este sentido será fundamental tener en cuenta las siguientes cualidades:

Fijar metas

Se vuelve imprescindible tener una meta fija y clara, sobre la que el líder pueda transmitir a sus equipos la misión, visión y estrategia, de manera que se trabaje unidos con un objetivo en común.

Invertir en la personas

El talento humano es la variable más importante y valiosa de cualquier organización, haciendo necesario invertir en su formación y capacitación, para que sigan evolucionando y contribuyan a alcanzar las metas de la organización.

Entusiasmo

Motivar e inspirar a sus empleados y fomentar su entusiasmo por los proyectos es una de las habilidades más importantes y la clave del éxito. Los empleados motivados son buenos empleados.

Dar ejemplo

La habilidad de liderazgo también puede verse como la capacidad de entregar responsabilidad y delegar tareas. Aquellos que trasladan responsabilidad a sus empleados los motivan y garantizan su lealtad. Recuerda que Albert Einstein dijo que “el ejemplo no es la mejor manera de enseñar, es la única” .



¡Feliz Semana!



Links de Apoyo:

<https://www.michaelpage.es/advice/empresas/consejos-de-iniciacion-del-personal/cualidades-de-liderazgo-mas-importantes>



INGEOMEGA
Ingeniería

TEMA DEL LUNES



Ser Líder
Agradecido

El agradecimiento es un elemento fundamental de la inteligencia emocional. Ser agradecido tiene que ver con el auto conocimiento, con la empatía, con la socialización y muy en particular con el liderazgo. Es importante reconocer que un líder agradecido será capaz de :



- Reconocer a sus colaboradores.
- Construir lealtad y compromiso en su gente.
- Establecer relaciones Ganar-Ganar.
- Compartir sus conocimientos y experiencia.
- Desarrollar a otros líderes.
- Ser optimista para construir un mejor futuro, a pesar de las condiciones presentes.
- Desarrollar resiliencia.



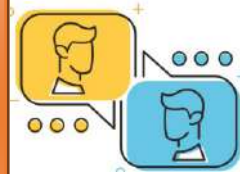
Por eso, lograr ser agradecido a pesar de la situación presentada este año por el COVID-19 en el que algunas cosas no han salido como esperábamos, nos ha dejado múltiples enseñanzas, como apreciar lo que realmente cuenta y valorar a cada una de las personas que hacen parte de nuestro equipo de trabajo, así como también:

Transformación:

La disposición a adoptar nuevas maneras de hacer las cosas, mostrarse abierto al uso de nuevas herramientas y metodologías de trabajo, el esfuerzo por intentar entender y aprender nuevas cosas, han permitido tener un mayor espectro y visión del entorno del día a día.

Equipo, equipo y equipo:

Ser capaz de formar parte de un grupo de personas que crean y compartan tu visión de las cosas, percibir su complicidad e implicación absoluta en el proyecto, crear un espacio de libertad y confianza absoluta para expresar distintas opiniones, puntos de vista e ideas para mejorar el resultado final, pensando siempre en el bien común.

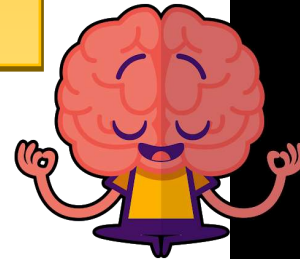


Entendimiento:

Siempre habrá alguien que tengan una percepción de la realidad diferente a la tuya. Siempre debe intentar ser congruente con sus pensamientos y creencias porque esto es lo que nos hace únicos y auténticos.

Valoración:

Crear en lo que haces y poner pasión en tu trabajo.



Links de Apoyo:

<https://inteligenciaemocionalyproductividad.com/2015/12/09/el-fin-de-un-ano-tiempo-de-agradecer/>

<https://www.ricardosalinas.com/blog/blog.aspx?GUID=14c2f13d-b083-4b6e-a458-6eb7578df384>

<http://www.robertocrespo.net/kaizen/reflexiones-terminar-ano/>



INGEOMEGA
Ingenieria



¡Feliz Semana!

LUNES

Tema:

**5 consejos para
ser un líder inspirador**





Se puede encontrar líderes en cualquier nivel y la forma de reconocerlos es porque no solo se dedican a hacer un trabajo; si no que agregan pasión a lo que hacen y contagian a su grupo con la misma energía.



Siempre ten una perspectiva positiva.

Cuando asumes la adversidad con calma, esa actitud se torna contagiosa.

Inténtalo, y observa que tan rápido sube la moral de tu equipo de trabajo y como estarán dispuestos a hacer un



Muestra gratitud hacia el equipo.

Mostrar gratitud y elogiar a tu grupo de trabajo cuando se lo han ganado, demuestra que eres un gran líder y que ellos son importantes para ti y tu empresa. Reconoce el arduo trabajo de las personas y su esfuerzo frente a cada labor.

Comunicar, Comunicar, Comunicar.



Ningún proyecto es tan pequeño como para que no se garantice una comunicación efectiva. Tómate el tiempo para reunirte o comunicarte con tu equipo, con el fin de asegurarte que las líneas de comunicación están abiertas y que comprenden exactamente lo que se les exige.

Sé humilde

Independientemente de tus logros, recuerda siempre dónde comenzaste y nunca pierdas de vista tu humildad.

Lo que inspira profundamente a los individuos exitosos en todas las profesiones es su capacidad para ser humildes, a pesar de las alturas que han alcanzado.



**Siempre tenga
una actitud
accesible.**

Como regla general, cuando busques inspirar a otros, mira hacia adentro y pregúntate qué te habría inspirado antes en tu carrera.

Se el tipo de persona que quisieras que otra persona fuera para ti y verás rápidamente los sorprendentes resultados que se acumularán.



Tomado de:

<https://www.emprendices.co/como-convertirte-en-un-lider-inspirador-5-consejos-practicos/>





CLAVES PARA UN BUEN LIDER EMPRESARIAL

El ser líder no lo da el cargo, sino las cualidades. Ser influyente, dedicado y flexible, son algunas de las características necesarias para ejercer un liderazgo positivo y efectivo en la empresa.

Recuerda que un líder dentro de tu empresa es invaluable. Apóyalo y protégelo, y verás como potencia al resto de la compañía.





No es cuestión de jerarquía; Antes de hablar de cualidades hay que definir que es un líder. No siempre, más bien pocas veces, podemos identificar en el staff a auténticos líderes. Es un mito muy extendido que los líderes en las empresas son los directores generales, gerentes, etc. Pueden serlo, o no, ya que no es la jerarquía lo que define al líder. Un líder lo podemos encontrar en el empleado que lleva el control de salidas del departamento de expediciones de nuestro almacén.

Influencia: un líder es aquel que por entrega, principios, carácter, ética, valoración auténtica de los demás, habilidad de trato, competencia y carisma, es capaz de influir en el comportamiento de un grupo de personas aunque no dependan de él jerárquicamente, y en nuestro caso, influir positivamente en la consecución de los planes de empresa en su sección, departamento, o incluso si éste líder está en el lugar adecuado de la dirección, en el éxito de futuro de ésta empresa.



Rodearse de líderes: De hecho, no es del todo necesario que el directivo haya de tener forzosamente las cualidades que definen a un líder. Pero un directivo que no las posea en ese grado, si sabe reforzarse con un buen equipo en el que figuran líderes, será un buen directivo.



Creativo, flexible y carismático: Así como el directivo se ha de preocupar por la estrategia, poseer mentalidad estructurada y analítica, dominar la gestión por objetivos en todo su proceso (definición, seguimiento y consecución), y en definitiva ha de ser un buen negociador y controlador de cumplimientos, el líder normalmente es más creativo, más flexible, y confía en su carisma personal para influir en los demás. Si hace suyos los objetivos, si estos planes están bien estructurados, contribuirá decisivamente a su éxito.



Interés y dedicación: Al líder, por carácter, no le preocupa una situación momentánea de caos, busca nuevas fórmulas, y se interesa sinceramente por la satisfacción de las personas de su equipo, tanto si dependen jerárquicamente de él, como si son compañeros. Y finalmente, el líder ha de tener amor y dedicación por su trabajo.



No lo deje escapar: Si tiene en su empresa alguien con estas cualidades, no le ponga palos en las ruedas, y controle que los jefes de departamento no lo obstaculicen por miedo a perder protagonismo, como suele suceder. Si tienen la suerte de tenerlo, hazlo participe de los proyectos de empresa, activen la comunicación vertical y lateral (y aunque no lo tenga, la buena y sincera comunicación es fundamental para la marcha de una empresa), dejen que desarrolle su potencial.



Tema del Lunes

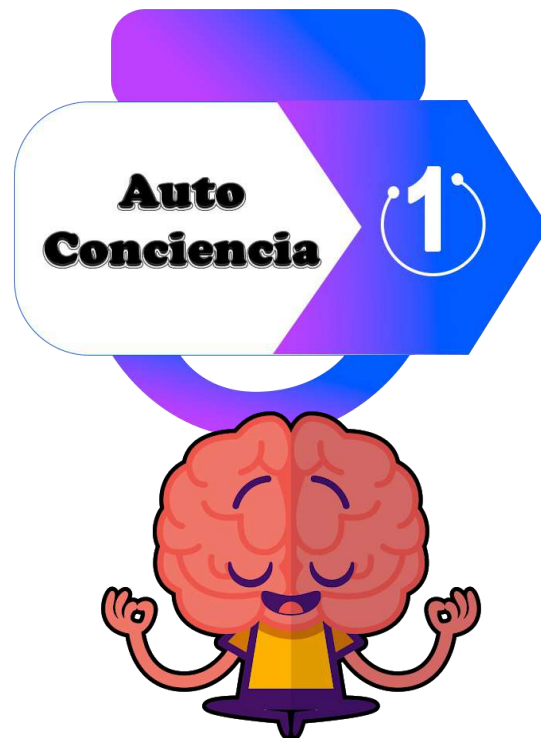


Claves del Liderazgo Auténtico



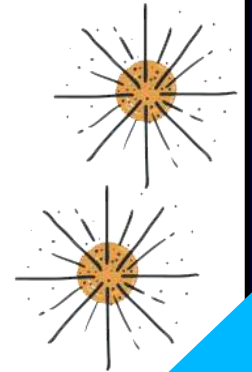
La autenticidad es el atributo más valorado en un líder. El liderazgo auténtico es aquel despojado de falsas posturas busca ser totalmente fiel a sí mismo o misma, y mostrarse como tal, sin temores ni ocultamientos. El líder auténtico integra, apoya, estimula, motiva y se identifica con valores positivos, que permitan co-crear resultados no sólo para la empresa, sino que considera a los empleados como parte fundamental de ese proceso.

Existen cuatro claves esenciales para conducir personas eficazmente basados en la autenticidad del ser y el hacer, es decir, parte del desarrollo interno de la persona y desde allí se proyecta radialmente.



Esta habilidad se adquiere a partir del autoconocimiento. El liderazgo verdadero se logra conociéndose a sí mismo.

La autoconciencia es la capacidad de descubrir los aspectos innatos o adquiridos que son de ayuda para el desarrollo propio y de los demás, y poder reconocer aquellos que necesitan mejorarse.



Transparencia

2

Ser una persona íntegra y coherente entre lo que se piensa, se dice, se hace y se siente. Esta concordancia aumenta la credibilidad en las relaciones con los equipos. Uno que proyecta la autenticidad asertivamente, es transparente y fomenta vínculos más profundos.



Esto lleva a mejorar la expresión y ejercicio del liderazgo auténtico al sopesar las distintas alternativas al tomar decisiones, dejar de basarse tanto en los modelos mentales propios para incorporar información valiosa de los demás, y poder lograr consensos respecto a los pasos a dar.

3

Autorregulación

Principios

4

Es muy relevante también la disposición a ser fiel a los principios de la persona que aspira a ejercer el liderazgo auténtico, ya que de esta forma su proceder estará en consonancia con sus valores fundamentales.



Links de Apoyo:

<https://www.entrepreneur.com/article/361579>

¡Feliz Semana!

Tema del Lunes

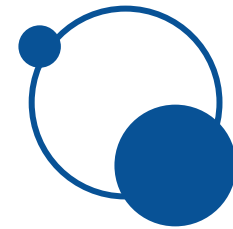
**Liderazgo
Humilde**



En un mundo que promueve el éxito hacia afuera, la humildad es una de las virtudes humanas más difíciles de alcanzar y desarrollar. Las crisis del mundo, la volatilidad y la incertidumbre, llevan a considerar otro tipo de liderazgo, centrado en lo humano y que da lugar a una expresión genuina y trascendente del rol que se ejerce. Así es visto el liderazgo humilde, una forma de conducir personas donde el eje está puesto en cinco dimensiones:

Servicio al Otro

La persona que lidera sabe que es con el propósito de servir a los demás: la empresa, su equipo, la comunidad, y al mundo en un sentido más amplio.

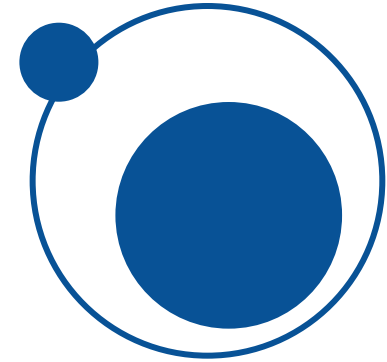


El Sentido

Crear más consciencia del “para qué” de cada persona, y que cada una encuentre una conexión emocional profunda con lo que hace, para que se sienta útil y logre mayor entusiasmo y entrega.

La Influencia

El liderazgo humilde genera un impacto directo de calidad, agregando valor en su entorno y se replica en cada acción y en cada intención.



Trascendencia

Cada una de las acciones y decisiones tendrán repercusión hacia el futuro, en el liderazgo humilde son fundamentales la sustentabilidad, el agregar valor permanentemente y la búsqueda de consensos.

Legado

Es la huella perdurable de cada acción y decisión que se tome. Esto hace inolvidables a las personas no sólo desde lo que hace, sino desde cómo lo ha logrado.



Para desarrollar este liderazgo se requiere de los siguientes elementos:

Autoconocimiento

**Conectar y
Comunicar
a los demás**

**Admitir
los errores**

**Humanizar
los vínculos
profesionales**

**Aprender
las lecciones
y continuar**

LIDERAZGO



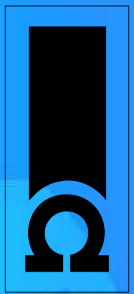
Link de Apoyo:

<https://www.entrepreneur.com/article/363562>



**¡Feliz
Semana!**

Tema del Lunes



INGEOMEGA
Ingeniería



9 Elementos para un Liderazgo más Efectivo

Confianza:

Para pasar de jefe a líder es necesario tener absoluta confianza en el equipo de trabajo. Salir a comer, a festejar a uno de ellos y convivir de manera cordial no te resta autoridad ni respeto. Recuerda, los límites los pones tú.



Respeto:

Trata a las personas como quieres ser tratado, nunca utilices groserías para dirigirte a ellos, llámales por su nombre, evita a toda costa poner apodosos o burlarte de tu equipo o de algún colaborador de la empresa.

Un grupo es una entidad con vida propia y cada empleado es parte importante del mismo.

Comunicación:

Esta es una de las principales competencias del liderazgo. Evita dar órdenes a través de terceros ya que esto no es sano para el buen desarrollo del equipo. Trata de que tu comunicación sea clara, precisa y fluida, que lo que estás intentando comunicar realmente sea transmitido como tú quieres y que tus colaboradores lo estén recibiendo tal como es.





Delega:

No intentes hacer todo por ti mismo, recuerda que la suma de los talentos de cada miembro del equipo te dará un mejor resultado en lo colectivo. Aprender a designar esto te ayudara a soltar y tener definidos roles.

Definición de metas:

Indica por escrito qué esperas de tu departamento. No dejes de poner fecha de inicio y de finalización a los proyectos, y sobre todo, deja asentadas las evidencias de avance para medir los resultados de manera periódica.

Capacitación:

Debes tener claro un perfil de cargo, dejar bien definidos tus procesos, y, una vez tengas esto claro, desarrolla las competencias que les haga falta a tus colaboradores. Por otra parte, nunca dejes de capacitarte.



Iniciativa y Creatividad:

Ten la facultad de cambiar las cosas cuando no estén saliendo bien, da el primer paso hacia el cambio y jamás limites a tu equipo. Deja que saquen toda su creatividad y fomenta en ellos la proactividad.



Compromiso:

Haz que el poder y la jerarquía que tengas nazca de tu equipo, no de tus jefes. Mejor haz de tu lugar de trabajo un lugar donde desees estar y que la gente busque trabajar contigo.

No sólo gestionar:

Deja de gestionar y empieza a crear; no mantengas procesos, desarróllalos. No controles cuando es mejor inspirar y dar confianza.



*...El liderazgo no es un poder,
es un servicio...*



Referencias:

<https://www.entrepreneur.com/article/269438>

<https://www.game-learn.com/20-consejos-para-mejorar-tu-liderazgo/>

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/El-liderazgo-es-un-arte-no-es-solo-hablar-Ram-Charan-20190626-0062.html>



**¡Feliz
Semana!**

¿Quiere llegar a ser un gran jefe? Tendrá que ser amable

El camino de ascenso no sólo depende de su carrera profesional, también va ligado a las cualidades que como persona le puede demostrar a un grupo que usted es el mejor líder. Lea cuáles son.



En cuestiones de liderazgo, no solo se trata de cuántos estudios tiene o de su trayectoria en una empresa, si bien son factores básicos, no son los únicos, ni los más importantes. Para llegar a un puesto de relevancia y de jerarquía se necesita también de unas actitudes que se reflejan en su personalidad y que lo llevarán a ser un líder o un “patán”.

Se tiende a creer que para ser jefe se debe ser una persona distante, calculadora porque se teme a que en determinado momento se pierda el respeto y se superen los límites de la confianza y claro recordarán casos como el de Steve Jobs, quien a pesar de su éxito es recordado también por ser un CEO de extremos, en especial intimidador.

Los jefes implacables crean problemas de salud, de relacionamiento en el ambiente laboral, estrés y motivación. Un estudio del estado de California Long Beach encontró que los líderes que tratan a sus empleados con cercanía y aprecio cuentan con equipos mucho más cohesionados y productivos y que los individuos en esos equipos se desempeñan mejor. Por otra parte una investigación de la Universidad de Virginia encontró que cuando los empleados veían pequeños sacrificios de sus jefes había mayor inspiración y compromiso con su trabajo.

Entonces, ¿qué hace exactamente un buen jefe para direccionar un equipo hacia el cumplimiento de objetivos sin tener que ser “el malo del paseo”? Esto es lo que dice el Dr. Travis Bradberry co-autor del libro Inteligencia Emocional 2.0 y cofundador de TalentSmart, para World Economic Forum

❖ Son amables sin ser débiles

Una de las cosas más difíciles para los líderes es dominar la bondad. Es un acto de equilibrio, y la clave para encontrarlo es reconocer que la verdadera bondad es inherentemente fuerte, que es directa y sencilla. Usted puede estar en desacuerdo con algo, pero la clave está es cómo lo comunica.



❖ Son fuertes sin ser rudos

La fuerza es una cualidad importante en un líder. La gente va a esperar a ver si un jefe es fuerte antes de decidirse a seguir su aplomo o no. La gente necesita coraje en sus guías. Necesitan a alguien que pueda tomar decisiones difíciles y velar por el bien del grupo. Necesitan un líder que mantenga el rumbo cuando las cosas se ponen difíciles, pero sin pasar por encima de los sueños de los demás.



❖ Son confiados, sin ser arrogantes.

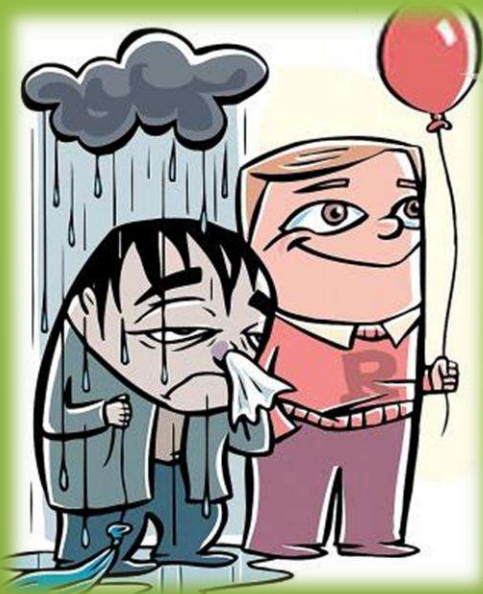
La confianza es la pasión y la creencia en su capacidad de hacer que las cosas sucedan, pero cuando su confianza pierde contacto con la realidad, se empieza a pensar que puede hacer cosas que no pueden y han hecho cosas que no tiene. De repente todo se trata de usted. Esta arrogancia hace perder credibilidad. Los grandes líderes no dudan en entrar y hacer el trabajo sucio cuando sea necesario, y no piden a sus seguidores a hacer lo que no están dispuestos a hacer por sí mismos.





❖ Son optimistas y realistas

Piense en un barco de vela con tres personas a bordo: un pesimista, un optimista y un gran líder. Todo va bien hasta que el viento cambia repentinamente. El pesimista lanza sus manos hacia arriba y se queja del viento; el optimista se sienta de nuevo, diciendo que las cosas mejorarán; pero el gran líder dice: "¡podemos hacer esto!", y ajusta las velas y mantiene el barco en movimiento hacia adelante. La combinación correcta de positividad y el realismo es lo que mantiene las cosas en movimiento hacia adelante.



❖ Son modelos a seguir

Los grandes líderes inspiran confianza y admiración a través de sus acciones, no solo de sus palabras. Muchos líderes dicen que la integridad es importante para ellos, pero los buenos jefes demuestran su integridad todos los días.



❖ Equilibran trabajo con diversión

Debe ser una persona equilibrada para saber cómo motivar y empujar a los empleados a ser lo mejor posible, pero que también tienen los medios para reducir la velocidad en el momento adecuado con el fin de celebrar los resultados y divertirse. Este equilibrio evita el desgaste, se acumula una gran cultura, y se obtienen resultados.

❖ Forman conexiones personales

Son personas amables que tienen excelente comunicación con su equipo porque logran conexiones que hacen que los empleados se reflejen en ellos. Nunca hay que olvidar que hay un ser que se coloca delante de ellos humano de carne y hueso.



❖ Hacen ejercicios de retroalimentación

Se necesita un líder con tacto para entregar retroalimentación que es precisa y objetiva, pero también motivadora. Los líderes que son buenas personas saben cómo tomar en cuenta los sentimientos y las perspectivas de sus empleados sin dejar de ofrecer el mensaje que necesitan escuchar con el fin de mejorar.



Tomado de:

<http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/por-que-para-ser-jefe-hay-que-ser-buen-ser-humano/64890>

TEMA DEL LUNES

Liderazgo efectivo en un
equipo de trabajo



El objetivo de un liderazgo eficaz es crear un ambiente idóneo dentro del equipo que haga posible potencializar las competencias profesionales y permita expresar los talentos de cada uno de sus miembros con el fin de alcanzar el rendimiento pretendido.

Un líder efectivo establece metas y consigue influenciar a sus colaboradores para que deseen y trabajen por alcanzar los objetivos. Por su parte, es necesario pensar en los equipos de trabajo teniendo presente la colaboración de múltiples individuos para lograr un mismo fin.

Si quieres que tu equipo de trabajo trabaje para alcanzar objetivos, se deben tener presente las siguientes claves de sinergia entre los equipos y el líder

ESTABLECER UNA VISIÓN

Esto requiere que el líder tenga claro lo que significa el éxito para su organización. De esta manera, puede encaminar la relación entre liderazgo y trabajo en equipo hacia varios objetivos, mediante actividades que brinden la oportunidad de los miembros del equipo en hacer nuevas cosas y se proyecten como pieza necesaria para alcanzar las metas.

COMPRENDER LAS PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

Definir las prioridades competitivas de los planes de acción dirigidos a cada



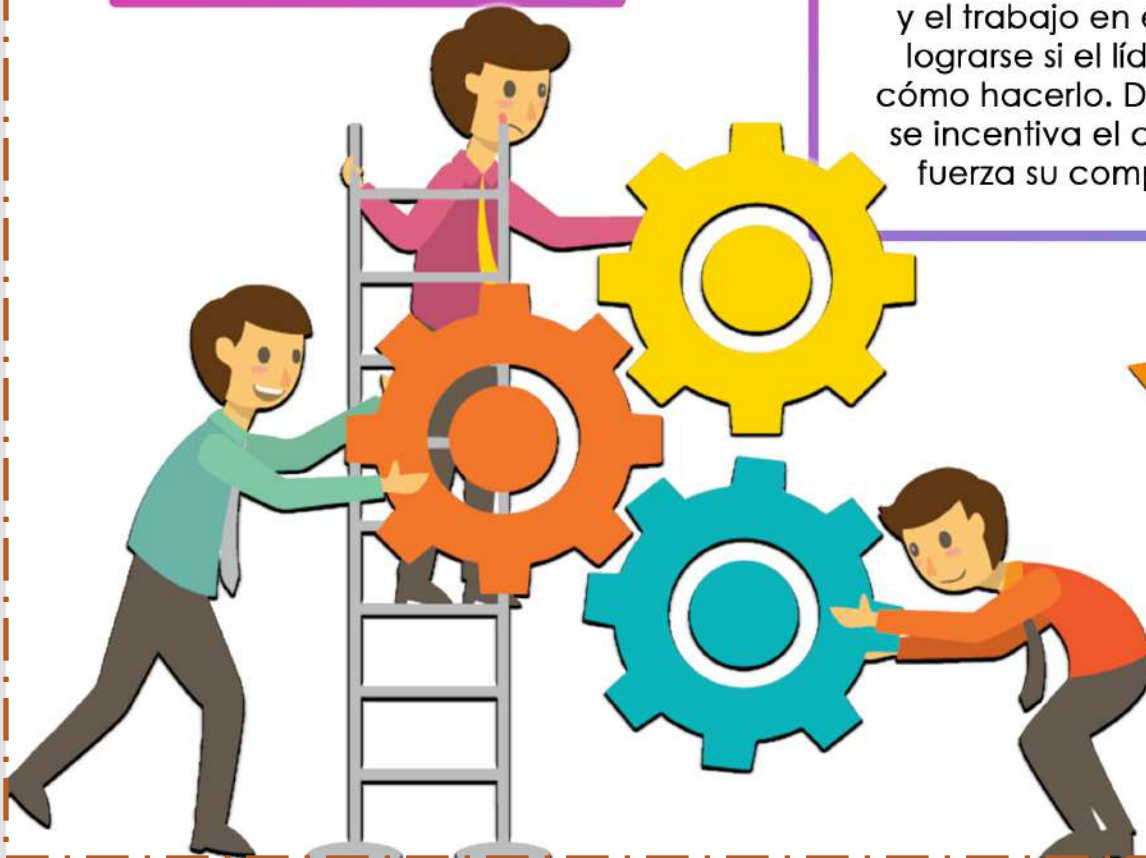
Establecer los valores, los comportamientos y las métricas. Averigua lo que es importante para tu equipo y conviértelo en un motor para impulsar su motivación.

LIDERAR DESDE EL FRENTE

El buen desempeño del liderazgo y el trabajo en equipo puede lograrse si el líder demuestra cómo hacerlo. De esta manera, se incentiva el cambio y se refuerza su comportamiento.

PREPARAR A LAS PERSONAS PARA EL CAMBIO

Un equipo de trabajo brindará su máximo apoyo si entiende la importancia de su compromiso para alcanzar las metas de la compañía. Preocúpate por la gente, haz saber a los demás que cuentas con ellos y quieres lo mejor para el equipo.



LINKS DE APOYO:

<http://www.eltrabajoenequipo.com/articulos/liderazgo-trabajo-en-equipo.htm>

<https://www.performia.com.co/el-poder-de-un-equipo/>

<https://www.bancofinandina.com/finanblog/noticias/2020/01/30/liderazgo-y-trabajo-en-equipo>

<https://blog.signaturit.com/es/10-maneras-de-liderar-y-motivar-a-tu-equipo>

¡FELIZ SEMANA!



TEMA DEL LUNES:

**Un Liderazgo
Transformacional**





A lo largo de la historia de la humanidad cientos de personas han estado al frente de pueblos, pero sólo unos pocos han sido capaces de trascender como auténticos líderes, teniendo la capacidad para influir e impulsar a las personas logrando de esta manera un estilo orientado a las personas, donde la clave es que los equipos se sientan empoderados. A través del mismo se alcanza la motivación máxima de las personas, haciendo que se desarrollen profesionalmente y consiguiendo que den lo mejor de sí mismas.

Este tipo de liderazgo es llamado liderazgo transformacional, en el cual el líder cuenta con los conocimientos y habilidades necesarios para dirigir de manera eficaz, guiar a su equipo de trabajo y promover el cambio dentro de la organización para adaptarse a los nuevos requerimientos.

Algunas características del líder transformador son:



Aprende y enseña lo que sabe:

Un líder transformacional no se guarda sus conocimientos para sí mismo, sino que los comparte con su equipo para desarrollar las capacidades individuales de cada uno y alcanzar, en conjunto, los objetivos propuestos.

1

Predica con el ejemplo:

La coherencia entre lo que se dice. Si deseas que tu equipo se esfuerce, tú deberás ser el primero en esforzarte, tú tienes que ser el primero en poner en práctica y potenciar esta creatividad.

2



No tiene miedo al cambio:

La principal meta del líder es el cambio, transformar los métodos, las técnicas, la forma de trabajar, incluso de pensar, de los trabajadores para mejorar y avanzar. El riesgo y el fracaso forman parte de este cambio.

3



Motivación

Aprende a motivar:

De nada sirve que creas en los demás si no sabes transmitirle esta confianza y no les motivas para que se superen día a día. Estos líderes delegan responsabilidades, premian y comparten los éxitos.

6

Piensa en el futuro y no sólo en el ahora:

La transformación de una empresa es un proceso largo, que lleva tiempo, por eso este tipo de líderes se proponen metas a largo plazo.

4



Cree en el equipo:

Debes comenzar a creer en las capacidades de todas las personas. Cada trabajador tiene unas habilidades concretas que deberás descubrir y potenciar. Para ello, es clave desarrollar tu capacidad de atención a los detalles.

5



RECUERDA:

¡Estamos en Proceso Certificación!

En Ingeomega buscamos que todos los procesos muestren la calidad de nuestros servicios, por eso hemos iniciado el proceso de certificación en la Norma ISO 27001

¿Quién aprobó el inicio de este proceso?

Gerencia General



¿De qué trata esta norma?

Esta Norma ha sido elaborada para suministrar requisitos para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión de la seguridad de la información.

¿Quiénes están involucrados?

TODOS estamos involucrados para lograr la certificación de esta norma, pero el área de las TIC, Coordinación SIG y Comunicaciones, tienen una gran responsabilidad.



¿Cuánto tiempo se demora?

El proceso se llevará a cabo desde el mes de Junio hasta el mes de Octubre del 2020



Tu disposición, apoyo y ayuda en el momento que sea requerido, nos permitirá lograr esta certificación y hará de Ingeomega una mejor empresa.

¡Contamos contigo!





- ◆ <https://retos-directivos.eae.es/como-desarrollar-un-estilo-de-liderazgo-transformacional/>
- ◆ <https://www.michaelpage.es/advice/empresas/desarrollo-profesional-y-retenci%C3%B3n-de-talento/estilos-de-liderazgo-%C2%BFc%C3%B3mo-debe-ser-un>

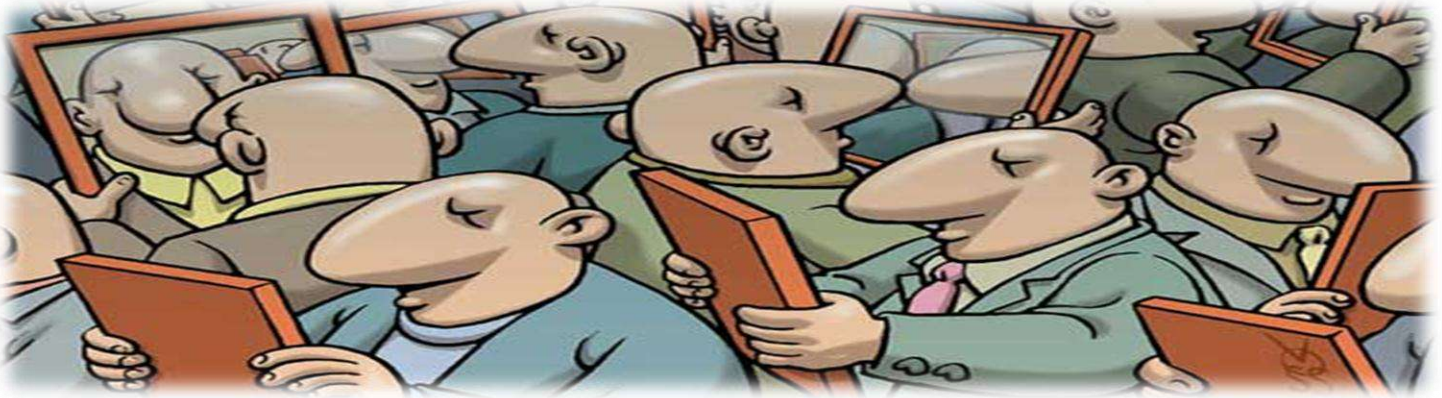
¡Feliz Semana!

CUANDO EL PODER TE ENLOQUECE....

Cuando el poder se convierte en el fin último de la vida, nada satisface al ser humano y se transforma en insaciable; cada vez quiere más y pierde el límite del precio que se paga y de las consecuencias del mismo.



Algunos dicen que el poder es más adictivo que las drogas, debido a que la sensación de tener más o ser más que los otros parece llegar a límites insospechados. Cuando el poder se convierte en el fin último de la vida, nada satisface al ser humano y se transforma en insaciable; cada vez quiere más y pierde el límite del precio que se paga y de las consecuencias del mismo.

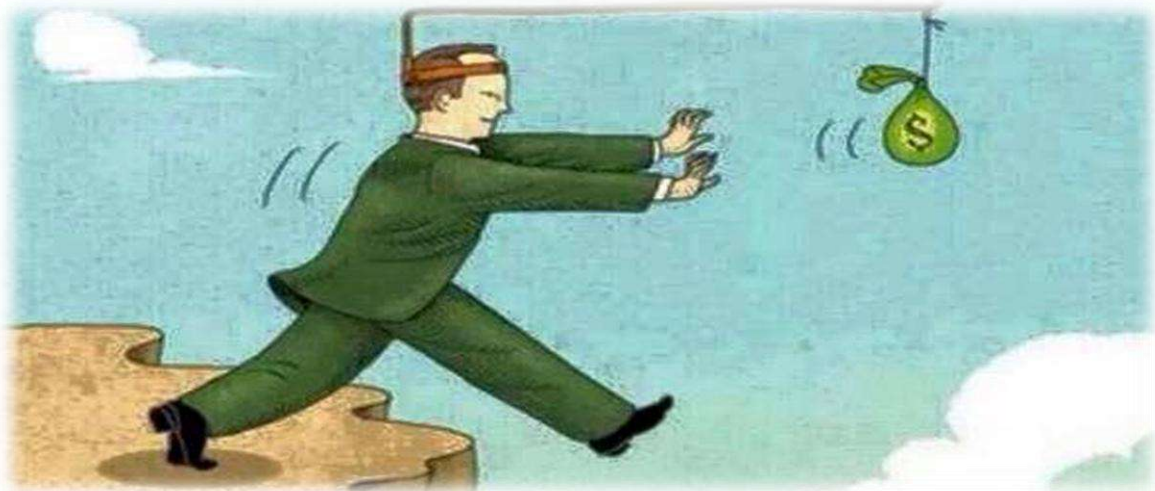


Si les enseñáramos a los niños que el poder es un medio para alcanzar un fin, tal vez las cosas fuesen distintas. *El poder sería mucho más útil y llenaría la vida de sentido si tuviera un “para qué” constructivo, es decir, si fuera un medio para alcanzar un fin trascendente, una manera de usar lo que se tiene para algo valioso que le aporte al mundo, y no sólo para mirarse al espejo o producir la sensación de estar por encima de los demás. El narcisismo está generando problemas serios en la sociedad.*

Cuando el poder te enloquece puedes creer que las normas, las leyes y los acuerdos no se aplican para tu caso especial; que todo te es permitido o excusado por ser quien eres. Cuando te dejas seducir por este perfume, pierdes la concepción del valor del dinero y de los vínculos, sin que importe estar en un mundo honesto o deshonesto; puedes enloquecerte igual. Algunos les venderán el alma a ciertos mundos corporativos, viviendo el encanto de viajes, comisiones, dinero que sobra, el dulce sabor del reconocimiento y el veneno de cumplir las metas por encima de todo, so pena de perder el mundo de fantasía en el que se quedaron atrapados. No importa si hay que pagar una comisión y fomentar la corrupción; no importa si sabes que el asbesto mata de cáncer, pues igual puedes impedir con tu lobby que la ley pase

o sencillamente exportar sin asbesto a donde es prohibido y seguir afectando compatriotas, ya que aquí "sí se puede". Si te dejas atrapar por la alucinación del poder, tal vez recibas dinero a cambio de no afectar con tus decisiones los intereses de ciertos grupos; incluso puede que seas capaz de pagar porque algunos "expertos" digan que la publicidad no aumenta las ventas de alcohol o tabaco en menores de edad; es posible que estés tan envenenado, que no importe el cáncer que tendrán los mineros; al fin y al cabo, cuando el poder te enceguece, el ser humano deja de ser humano y no vale nada. De algo tendrán que morir.

Cuando el poder es el fin último de la vida, nada basta y siempre quieres más, mientras más tienes, más quieres y menos te alcanza. Mientras el poder siga siendo la meta máxima, seguiremos matándonos, robando, descalificando e ignorando. El poder debe ser un medio para alcanzar un fin, el dinero es para algo, el cargo público es para algo, el reconocimiento y la fama son para algo, el poder empresarial es para algo, la sotana y el pastoreo son para algo, los micrófonos y los medios son para algo, no son para el silencio cuando el poder está en riesgo, ni para el ruido cuando de conservarlo se trata.



No es fácil ignorar tal nivel de seducción y no se trata de juzgar el poder; el asunto acá es dotarlo de sentido. Cada quien con el poder que tiene, en su casa, en su empresa, en su colegio o en la sociedad, es responsable de usarlo para algo que haga el bien y deje el mundo mejor, en lugar de quejarse de quien lo ostenta y ser un mero espectador.



TOMADO DE: <http://www.semana.com/opinion/articulo/cuando-el-poder-te-enloquece/515620>

Cinco cosas que hacen los jefes y que llevan a que un buen empleado renuncie



¿Se le hace familiar la expresión, “si usted no quiere este trabajo, hay una fila detrás suyo que sí lo está necesitando”? Pues bien, esta suele ser una de esas frases que tienen aquellos jefes o directivos que, cuando no les agrada el trabajo de sus empleados, usan supuestamente para motivar, cuando en realidad están haciendo el efecto contrario.

Y es que la importancia de la relación entre jefe y empleado es tal que, en sí, varios estudios han determinado que más allá de la remuneración laboral, el ambiente o los problemas, la verdadera razón por la que una persona renuncia a su trabajo es por su jefe, lo que es tanto como persona como profesional y líder.

Incluso, a pesar de que se tengan buenas relaciones, muchas veces depende del mismo jefe el mejoramiento de las condiciones de trabajo, como los horarios o las flexibilidades que puedan llegar a tener a la hora de hacer sus tareas; así como también cuando se están buscando opciones de crecimiento profesional y el empleado no recibe el apoyo que quisiera.

Pero bueno, jefes perfectos no hay y es por eso mismos que usted también, como empleado, tiene que saber valorar aquellas cosas que, cuando cambia de jefe, se da cuenta que tenía. Y es que quejas sobre jefes abundan en internet y en redes sociales, pero también están incrementando en número aquellas de jefes que se quejan porque los buenos empleados abandonan sus trabajos.

Es así como aquí le dejamos una lista de aquellas formas de actuar o de pensar que hacen que definitivamente una persona se aburra, especialmente, cuando es un buen empleado.

1. Cuando dicen “cualquiera puede hacer su trabajo”

Esto lo que se refiere, específicamente, es cuando un jefe no sabe darle el verdadero valor del trabajo a sus empleados y demostrarles cómo lo que hacen generan contribuciones significativas al desarrollo de la compañía. Esto no significa que se espere de un jefe que esté diciendo a toda hora “felicitaciones por hacer bien su trabajo” porque, al fin y al cabo, a un empleado le pagan para que lo haga bien. Pero quiere decir este numeral es sobre esos esfuerzos, aplicación de conocimientos y estrategias que la persona misma inventa y crea para hacer todo más eficiente y mejor, sin que esto esté como responsabilidad en su contrato.



2. Contratan y ascienden a los equivocados

Suele ser bastante común especialmente en las industrias en las que “la rosca” se ve regularmente. Entonces, puede que una persona demuestre compromiso, responsabilidad y ganas de aprender para recibir luego de un tiempo una remuneración o reconocimiento pero, lo que sucede, es que a cambio se les subvalora y contratan una persona por encima suyo o le dan el cargo a alguien que ni siquiera sabe del funcionamiento del puesto o del área; como explica Travis Badverry, influenciador de LinkedIn.



3. No hay retos intelectuales

Cuando una persona sabe que tiene que cumplir metas y que tiene que desarrollar habilidades o estar actualizándose o aprendiendo para lograrlo, es alguien que desarrolla un fuerte compromiso con su trabajo. Pero cuando se trata de un cargo que tiene una monotonía, en el que siempre se hace lo mismo y que rara vez demanda de aprender algo nuevo, los empleados se aburren y buscan seguir creciendo profesionalmente en otros espacios.

Esto también incluye la flexibilidad que pocas empresas pueden llegar a ofrecer cuando la persona decide aumentar sus estudios académicos y no encuentran el apoyo en la facilidad de horarios y también económica para hacerlo.



4. Sin expectativas claras

Un jefe debe establecer parámetros, límites y cronogramas, con lo que el equipo que tiene puede llegar a apuntarle, claramente, a unas acciones para lograr las metas. Pero cuando se trata de alguien variable, que no toma las decisiones a tiempo o las procrastina y que, incluso, ni siquiera participa de las decisiones tomadas a nivel gerencial; genera un ambiente de desmotivación.



5. No confían en su trabajo

No hay nada más incómodo que un jefe que, a pesar de que usted haya recibido capacitación y ya lleve un tiempo en el cargo, esté detrás de usted diciéndole 'cómo lo hubiera hecho él', a diferencia suya. Esto implica una falta de confianza en sus capacidades como profesional, lo que lo puede estar limitando al ser independiente en su puesto y, especialmente, en la toma de decisiones en las situaciones difíciles.

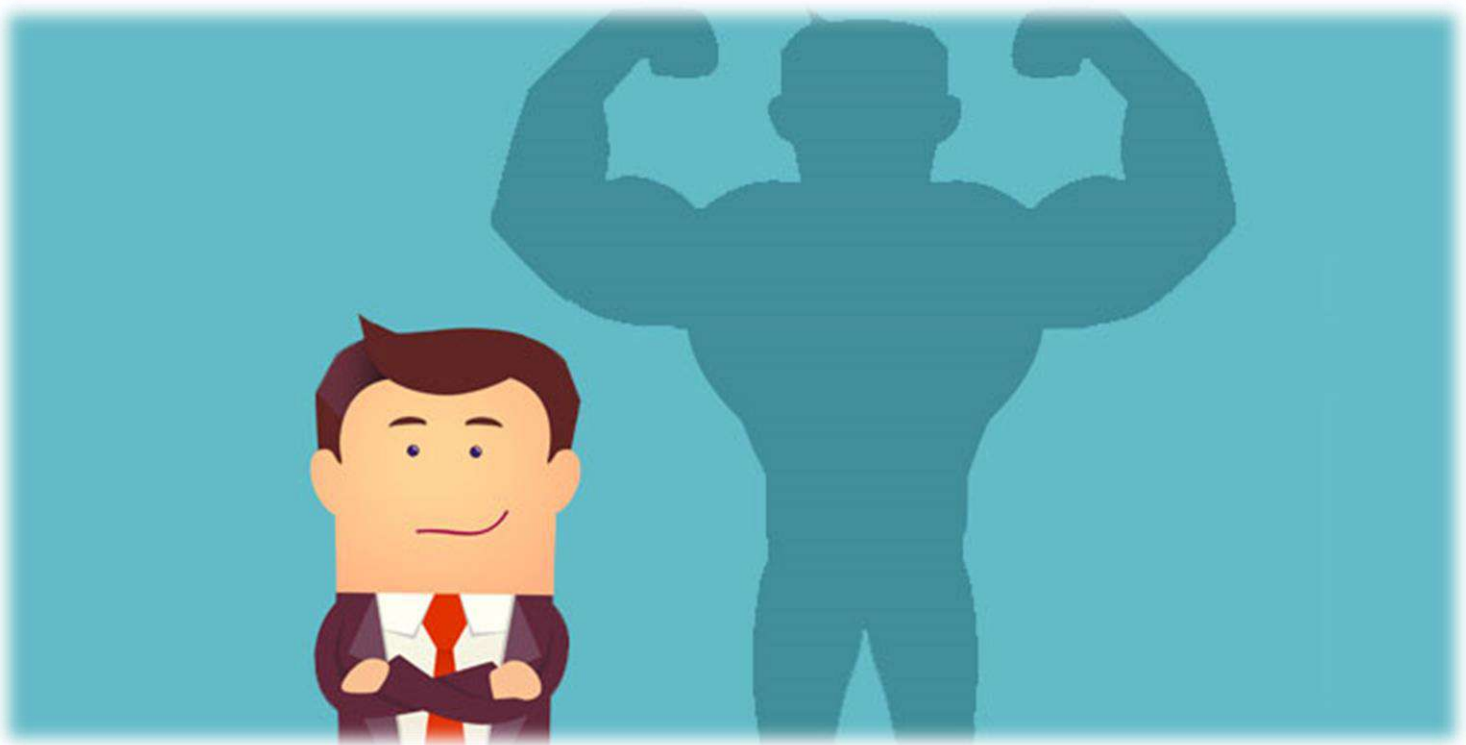


Así, si usted se siente identificado con alguna de estas razones o frases, puede que ya haya tomado la decisión de renunciar, pero si no, recuerde que así como las empresas buscan empleados buenos, también hay mejores empresas que pueden llegar a valorar, aún más, su trabajo y sus cualidades, sólo se trata de encontrar el espacio adecuado para demostrarlo.



CÓMO APLICAR EL EMPODERAMIENTO EMPRESARIAL

El empoderamiento empresarial es una estrategia de gestión que permite que la cabeza de una empresa sea vista más como un líder que como alguien autocrático.





1. MENTALÍZATE

Aplicar el empoderamiento en la empresa causa ansiedad y miedo en quienes la dirigen, pues temen perder el respeto, el poder y el control.

- *Ten en cuenta que el empoderamiento se centra en las condiciones del ambiente de trabajo, tales como la variedad, autonomía, carga laboral, soporte de la organización y posición dentro de la empresa.*



2. DEFINE TUS OBJETIVOS

El empoderamiento consiste en ceder algunas responsabilidades en la búsqueda de que se logre un objetivo de una manera efectiva. Sin objetivos claros, no hay métodos que valgan.

- *El objetivo principal es distribuir niveles adecuados de poder, autoridad, autonomía y responsabilidad en toda la organización con la finalidad de fortalecer a todos los miembros.*

3. VERIFICA TUS RECURSOS

Para lograr las metas que coloques, tu equipo necesitará los medios adecuados. Se deben pensar en las herramientas que se necesitan para las diferentes tareas y consíguelas.

- *Si la empresa que diriges o administras cuentan con un buen ambiente laboral, así como con los recursos necesarios para desempeñar un trabajo apropiado, sin duda podrás aplicar el empoderamiento empresarial con mayor eficacia.*



Tema del Lunes

**El Liderazgo y la toma
de decisiones**



La toma de decisiones es una habilidad necesaria en el ejercicio del liderazgo. Supone una responsabilidad que requiere seguridad en uno mismo, implicación del equipo, rigor en la preparación y evaluación de los resultados. Es vital tomar decisiones con calma, en equilibrio y coherencia.

No se puede ser un buen líder si existe miedo al riesgo, dudas, indecisión. Las decisiones empresariales en todos los casos hay que saber elegir el camino apropiado. En la toma de decisiones es importante respetar estos pasos:



Tenemos un Problema:

El primer paso es definir claramente qué ocurre, qué va mal o qué se podría mejorar.

No estamos solos:

El liderazgo requiere de un equipo al que liderar, cohesionado y motivado. Es necesario recabar distintas opiniones y escuchar atentamente qué tienen que decir los demás sobre el problema y su solución .

Hay que estudiar:

Un aspecto previo a la toma de decisiones es analizar la información y estudiarla: buscar datos, estadísticas, conocer antecedentes y experiencias similares, saber qué hizo nuestra competencia.



Pasar a la Acción:

El líder tomará decisiones porque sabe que ese es su trabajo y que es lo que espera y necesita su equipo. Es consciente de que sus decisiones afectan a personas y nunca pasa por alto los efectos secundarios

Evaluar los Resultados:

Tras la toma de decisiones, llega la reflexión. Evaluar el resultado es necesario para el futuro, y no solo en el caso de aciertos: los errores que se reconocen constituyen también valiosas fuentes de aprendizaje.



A la hora de tomar una decisión hay que tener en cuenta las siguientes consideraciones: seleccionar una meta hacia la cual dirigirse, evaluar los recursos disponibles, considerar las diferentes alternativas, valorar el probable resultado de las alternativas elegidas y finalmente elegir una basándose en el análisis previo de los resultados esperados.

Una de las principales dificultades a la hora de ejecutar la toma de decisiones, es el miedo al error. Este hecho, puede desencadenar diferentes etapas y respuestas:

Una excesiva minuciosidad y perfeccionismo, intentando anticiparse a todas las posibles consecuencias, variables o contingencias, hasta llegar a hacer imposible el cometido de tomar una decisión.

Caer en la indolencia y el abandono, como respuesta evitativa frente al malestar que supone tomar una decisión. En este caso las decisiones se acaban tomando de forma impulsiva, bien por rechazo o bien por indefensión.

Postergar o procrastinar, y no resolver

Delegar la toma de decisiones en otros, creando así relaciones poco saludables, con un elevado nivel de dependencia, limitando el aprendizaje personal y por tanto la autonomía.



● **Links de Apoyo:**

<http://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo2/Liderazgo-y-Toma-de-decisiones.pdf>

<https://www.gestiopolis.com/la-toma-decisiones-ejercicio-del-liderazgo/>

<https://estrellaflorascarretero.com/el-liderazgo-y-la-toma-de-decisiones/>

<https://psicologiayempresa.com/el-liderazgo-y-toma-de-decisiones.html>



¡Feliz Semana!

Creación de equipos eficientes



INGEOMEGA
Ingeniería

Tema del Lunes



Un equipo es fuerte cuando sus miembros trabajan bien en conjunto, por lo que construir equipos eficientes es esencial para cualquier organización. Construir equipos eficientes asegura los mejores resultados para la compañía, así como empleados felices, motivados y comprometidos con el éxito de la organización.

Si queremos sacar lo mejor de cada persona, tendremos que conseguir que cada uno se dedique a lo que mejor sabe hacer y así, las posibles carencias de cada cual, estén contrarrestadas con las fortalezas de otro miembro del equipo. De esta manera el equipo se enriquecerá y los miembros se complementarán para funcionar correctamente, logrando entregar siempre los mejores resultados y cumpliendo de la mejor forma los objetivos previamente definidos.

Estas son algunas características para crear equipos de trabajos eficientes:

creación de equipos eficientes



1. Tener los objetivos definidos, consensuados y medidos:

Los miembros del equipo deben saber qué tareas les corresponden y cuáles son sus objetivos, de esta manera focalizarán tiempo y esfuerzo en conseguir el éxito y los resultados planteados.



2. Claridad en la definición de los roles:

Cada integrante debe asumir un rol específico dentro del conjunto. Todos los miembros deben tener claro el objetivo, de esta manera pueden trabajar en la misma dirección

3. Proceso bien definido:

La claridad en el proceso hace que la gente sepa el camino para lograr el éxito, lo que implica rapidez en el aprendizaje y menor resistencia a los cambios. Una persona que conoce el proceso es una persona más productiva.

4. Buena comunicación y buen clima:

Un intercambio de comunicación rápido y ágil facilita la toma de decisiones correctas. Esta comunicación es importante tanto entre trabajadores, con la dirección e incluso externamente. Hay que definir "cómo nos vamos a comunicar".



5. La motivación es fundamental:

Incluso el equipo más funcional puede mejorar su productividad, siempre y cuando cada miembro esté motivado. La unión de un equipo crece cuando se le otorgan desafíos que requieren de comunicación y cooperación entre sus miembros.



INGEOMEGA
Ingeniería

6. Confianza y respeto:

Es importante recompensar los avances, tanto individuales como grupales, expresando verbalmente la satisfacción del trabajo en equipo: "Estamos haciendo un excelente trabajo"; "Los resultados están siendo mejor de lo esperados"; "Sigamos trabajando en la misma dirección".



¡Feliz Semana!

Tema del Lunes



INGEOMEGA
Ingeniería



**Delegar
Responsabilidades**

Aceptar que no puedes hacerlo todo tú mismo es el primer paso para delegar. El reto no es delegar cuanto más mejor –lo que podría derivar en una falta de control- sino delegar de forma correcta y efectiva aquellas tareas que quieres y puedes delegar.

Al delegar lo que no necesitas hacer personalmente, liberas tiempo que puede resultarte valioso para otras tareas que requieren tu experiencia y energía. Delegar aumenta tu capacidad para trabajar de forma estratégica y deja tiempo para la planificación, mejorando así los sistemas de organización.

Ten presente esto tips para lograr delegar responsabilidades de la mejor manera:



Selecciona a personas capacitadas para delegarles tareas, personas que tengan capacidad de trabajo en equipo y confianza en el desarrollo de actividades de alta complejidad.





Explica con detalle qué sí y qué no esperar que haga el equipo de trabajo antes de iniciar cualquier proceso, de esta manera se podrás tener el compromiso de cada persona para la consecución de los objetivos.



Es importante establecer una bitácora para verificar todos los trabajos encomendados, realiza check list y genera fechas de revisión de las actividades.



Brinda antecedentes, tareas precisas a realizas y lo que pretendes obtener, para alcanzar sincronía y organización.



Dile a tu equipo de trabajo si están desarrollando sus actividades de la mejor manera y aquellos aspectos en los que deben mejorar, para poder lograr las metas propuestas.



Involucra a todo el equipo en el proceso, hazlos sentir parte del proyecto y los resultados, acompáñalos en el desarrollo de sus tareas y bríndales orientación cuando lo requieran.



No hay nada mejor que ser reconocido por algo bien hecho, felicita al equipo por lograr los objetivos, por el trabajo realizado y el esfuerzo constante.



Link de apoyo:

[https://www.entrepreneur.com/
article/350165](https://www.entrepreneur.com/article/350165)



INGEOMEGA
Ingeniería

**¡Feliz
Semana!**



Tema del Lunes



**Delegar
Responsabilidades**

Liderar y delegar van de la mano, delegar con eficacia es una de las características más importantes de un líder. Quién sabe distribuir tareas de forma correcta y justa sabe también cuáles son los mejores caminos de crecimiento que una empresa puede tener.

Para algunas personas, delegar es fácil. Para otras, dejar en manos de los demás incluso la tarea más trivial, es casi misión imposible. Aceptar que no puedes hacerlo todo tú mismo es el primer paso para delegar. El reto no es delegar cuanto más mejor –lo que podría derivar en una falta de control- sino delegar de forma correcta y efectiva aquellas tareas que quieres y puedes delegar.

¿Por qué es importante delegar?

Tiempo y energía para desarrollar otras tareas

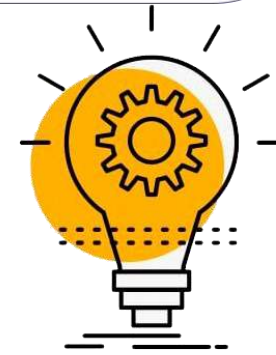
1

Al delegar lo que no necesitas hacer personalmente, liberas tiempo que puede resultarte valioso para otras tareas que requieren tu experiencia y energía. Delegar aumenta tu capacidad para trabajar de forma estratégica y deja tiempo para la planificación, mejorando así los sistemas de organización.

Buscar a otras personas para hacer un trabajo ayuda a desarrollar sus capacidades y les hacen sentir valiosos. Alientas la satisfacción laboral de tu equipo a través de la responsabilidad compartida.



Crece el equipo



Fomenta la creatividad y eficiencia



Promueve el trabajo en equipo y ofrece diferentes puntos de vista para abordar un asunto, lo que se traduce en un aumento de la eficiencia y productividad.



Si delegas varias veces en miembros de tu organización, puede ser una buena manera de entrenarles por si en algún momento no estás en la compañía. Te aseguras que otras personas sepan cómo hacer las tareas.



Delegando favoreces el compromiso dentro de la organización. Los empleados aceptan tu autoridad y se comprometen a rendir cuentas sobre la tarea encargada.



<https://www.game-learn.com/la-importancia-de-delegar-en-el-trabajo-i/#:~:text=Al%20delegar%20lo%20que%20no,as%C3%AD%20los%20sistemas%20de%20organizaci%C3%B3n.>

<https://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/la-importancia-de-delegar-tareas/>

<https://elceo.com/negocios/la-importancia-de-delegar/>



¡Feliz Semana!



INGEOMEGA
Ingenieria

Tema del Lunes



La retroalimentación es un proceso de comunicación que se desarrolla entre un líder y aquellas personas que integran su equipo de trabajo, luego de una evaluación o en el desarrollo de una función específica, con el fin de exponer diversos puntos sobre su desempeño laboral y garantizar la mejora continua. Este camino posibilitará resaltar las fortalezas del colaborador y a la vez alertar sobre las debilidades o puntos a mejorar. De esta manera la retroalimentación constituye una herramienta fundamental para cultivar la motivación y por ende, mejorar el nivel de desempeño de cada colaborador.

Te invitamos a tener presente estos elementos para brindar una adecuada retroalimentación a los miembros del equipo de trabajo en diferentes situaciones.

1. Cuando un colaborador parece estar emocionalmente distante:

Demuéstrele que nota su trabajo y se preocupa por él, por eso le preocupa sus muestras de desinterés en el trabajo. Siempre ofrézcale su apoyo y ayuda.



2. Cuando un empleado no realizó la entrega de un proyecto a tiempo:

Hazle saber por qué es importante que cumpla con sus compromisos y motívalo para que mejore día a día, de esta manera apoyará al equipo en el cumplimiento de objetivos.



3. Cuando un empleado no genera empatía con el equipo de trabajo:

Sé directo y ofrécele ideas para integrarse y comprender la importancia del trabajo en equipo, así mismo, busca herramientas para integrarlo cada vez más con las otras personas.



Una buena retroalimentación se logra cuando el líder está al tanto de cada uno de las personas que integran sus equipos de trabajo, sabe las razones de su rendimiento, su desempeño y sus resultados. Identifica y hace saber las cosas negativas y ayuda a corregirlas. Le expresa al colaborador continuamente cuando hace las cosas bien y lo encamina a que las siga fortaleciendo. Demuestra real interés por su equipo de trabajo.



4. Cuando un empleado no tiene iniciativa:

Ofrécele ayuda, invítalo y motívalo para que se plantee retos que aporten al equipo y que generen nuevos objetivos para todo el equipo de trabajo.





INGEOMEGA
Ingenieria

Tema del Lunes

Links de Apoyo:

<https://cicap.ucr.ac.cr/web/como-dar-una-retroalimentacion-efectiva-para-la-mejora-de-los-equipos-de-trabajo/?ModPagespeed=off#:~:text=La%20retroalimentaci%C3%B3n%20en%20el%20C3%A1mbito,laboral%20y%20garantizar%20la%20mejora>

