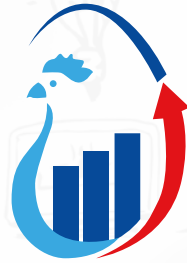




LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO



PROGRAMA DE ESTUDIOS
ECONÓMICOS



FENAVI
Federación Nacional de
Avicultores de Colombia
Fondo Nacional Avícola

MONSÚ CAPACITACIONES ofrece programas de capacitación a todas las áreas de la organización.

Es una empresa inspirada en los colombianos incansables que no se conforman con lo que está bien, sino que están en la constante búsqueda por ser cada día Mejores.

Brinda programas de formación en temas como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, servicio al cliente, gestión documental, redacción, entre otros, y programas de actualización en temas laborales, tributarios y de seguridad social.

MONSÚ CAPACITACIONES acompañó a **FENAVI - FONAV** en diferentes ciudades del país con el programa "LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO" a través de la facilitadora Lina Escobar, tallerista, terapeuta, bloguera, conferencista, ingeniera de Producción, especialista en Supply Chain Management, auditora interna de calidad, catedrática en sistemas de gestión de la calidad y coach personal y organizacional, certificada como Master in Leadership and Organizational Development With Coaching.

ÍNDICE

1.	FORMACIÓN PARA SÚPER LÍDERES	5
	EL LIDERAZGO Y LA TRANSFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES A TRAVÉS DEL COACHING	6
	PROCESO DE COACHING	7
1.1	OBJETIVO DE LIDERAZGO	8
1.2	CICLOS DE UN SÚPER LÍDER	8
1.2.1	¿QUIÉN SOY YO? ¡LIDERAZGO DESDE EL SER!	8
	DESCUBRIÉNDONOS A NOSOTROS MISMOS	9
	RUEDA DE LA VIDA	10
	LÍDER EFECTIVO Y SUS VALORES	10
1.2.2	CORAZÓN, CUERPO Y MENTE	12
1.2.3	ADMINISTRACIÓN EN VALORES	13
1.2.4	LA RUEDA DE LA VIDA Y LA AUTOGESTIÓN	14
1.2.5	¿TIENE QUE VER CON EL COACHING?	15
1.2.6	¿CÓMO ES UN LÍDER COACH?	15
1.2.7	ESTRATEGIA DE PENSAMIENTO	16
1.2.8	COACHING Y COMPETENCIAS	17
	LOS SEIS ESTILOS DEL LIDERAZGO	19
	RECETA PARA FORMAR TU LÍDER INTERNO	19

1. FORMACIÓN PARA SÚPER LÍDERES

El objetivo es empoderar a los líderes del país, con el fin de redefinir el concepto de liderazgo, transformar a los líderes de hoy en súper líderes y adecuar la nueva gerencia a un tipo de liderazgo consciente, que transforme a cada individuo en un líder coach.

La idea es pasar de una gerencia tradicional a una gerencia coach basada en la confianza, en el potencial de las personas y en resultados orientados al logro y la autogestión de los procesos.

El súper liderazgo o liderazgo transformacional es aquel que permite diseñar procesos y soluciones a situaciones que logren generar cambios importantes en el entorno y dentro de la organización, al saber conducir idóneamente los equipos de trabajo.

Identificar y fortalecer las actitudes y valores de los verdaderos líderes, como son la integridad, la actitud positiva, la responsabilidad, la confianza y una adecuada autoestima.

La identificación de las habilidades y competencias de liderazgo son elementos claves del desarrollo personal y profesional.

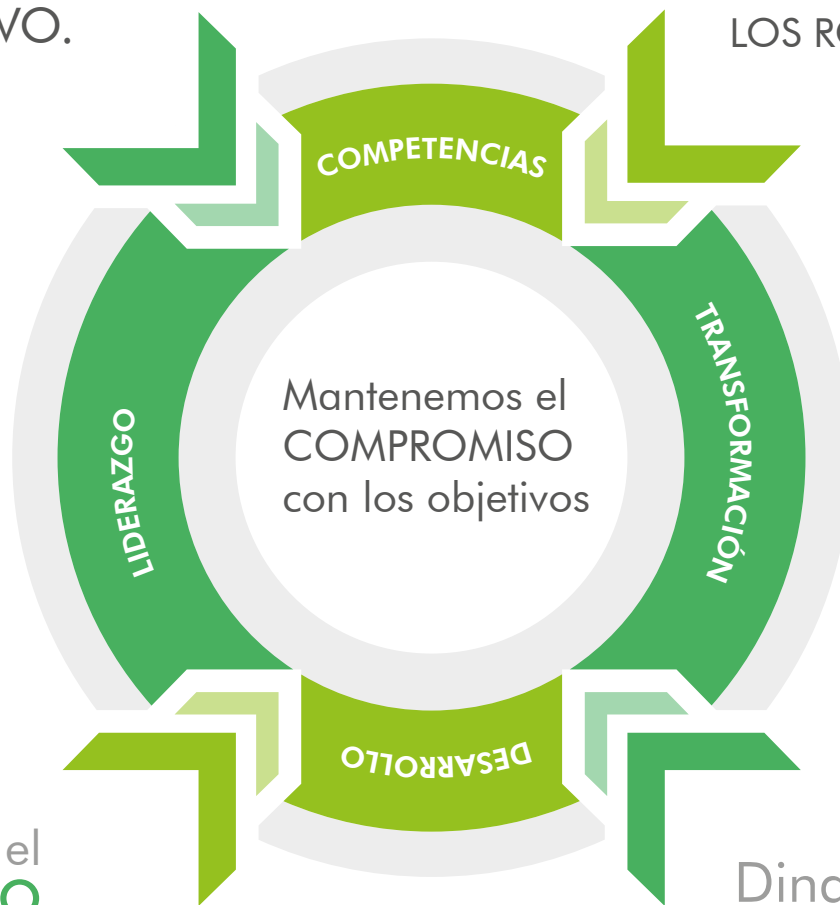
Muchas veces, cuando se habla de liderazgo se piensa en jefes que gritan, presionan, mandan y solo hacen informes. El liderazgo transformacional, que emplea el coaching como herramienta clave en los procesos de comunicación, busca que el colaborador aprenda a trabajar por convicción y no por presión.

Cuando se habla de una actividad vivencial, significa que la participación es activa y dinámica, se basa en técnicas del coaching, de la inteligencia emocional y del work out, que, combinadas con juegos lúdicos y de expresión individual y grupal, generan una experiencia emocional que logra resultados sostenibles en los equipos.

EL LIDERAZGO Y LA TRANSFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES A TRAVÉS DEL COACHING

Desarrollamos el **LIDERAZGO** INDIVIDUAL Y CORPORATIVO.

Alineamos las **COMPETENCIAS** A LAS NECESIDADES DE LOS ROLES CRÍTICOS.



Perseguimos el **DESARROLLO** PROFESIONAL Y HUMANO

Dinamizamos la **TRANSFORMACIÓN** DE LAS ORGANIZACIONES

PROCESO DE COACHING

NO SÉ
QUE NO SÉ

IGNORANCIA
DE LA
SITUACIÓN
REAL

¿QUIERES CAMBIAR?



¿HACES ALGO PARA ELLO?

SÉ QUE
NO SÉ

DESPERTAR



¿QUÉ OPCIONES TIENES?

SÉ QUE
SÉ

APRENDER
NUEVAS
CONDUCTAS

¿LO HACEMOS?

NO SÉ
QUE SÉ

APRENDER
NUEVAS
CONDUCTAS



¿CÓMO TE
APOYO?

1.1 OBJETIVO DEL LIDERAZGO

Es convertir a cada líder en un súper líder, un líder coach que se pueda auto gestionar y potencialice a su equipo de trabajo a partir de la conexión con las emociones y la transformación interna.

¡PASAR DE EMPLEADO A LÍDER Y DE LÍDER A COACH!

1.2 CICLOS DE UN SÚPER LÍDER

De acuerdo con los pilares del coach organizacional, se realiza la formación en los módulos que completan el ciclo de formación en súper liderazgo y liderazgo transformacional.

1.2.1 ¿QUIÉN SOY YO? ¡LIDERAZGO DESDE EL SER!

*“La definición del coach organizacional como propósito de vida:
¡SER QUIENES SOMOS HOY!”.*

Nuestro propósito de vida no debería enfocarse en ser felices, sino en permitirnos ser lo que somos cada día de nuestra vida. Al permitirnos ser, lograremos profundos descubrimientos que facilitarán la autoconfianza, el amor propio, el autocontrol y el auto respeto, nos conoceremos cada día más y en esa medida nos amaremos más, así como a nuestra labor, nuestro entorno y a todos y cada uno de los individuos que nos rodean.

Un súper líder es un ser que se permite SER. Al permitirse ser, se conoce, se autogestiona, se transforma, se ama. Un súper líder tiene una alta autoestima y una gran inteligencia emocional, lo que le garantiza un equipo igualmente con alta autoestima y con gran manejo de los estados de ánimo.

¡DESCUBRIÉNDONOS
A NOSOTROS
MISMOS!

La vida es
UN ARTE
QUE EMPIEZA
POR PREGUNTARNOS...

¿QUIÉN SOY?

¿CUÁL ES MI MAYOR MIEDO?

¿QUÉ ME HACE FELIZ HOY?

¿QUÉ EMOCIÓN TENGO LA MAYOR
PARTE DEL TIEMPO?

¿CÓMO HE ESTADO VIVIENDO?

¿QUÉ ESTOY BUSCANDO?

¿CUÁL ES MI PASIÓN?

¿QUÉ ME LO HA IMPEDIDO?

¿CUÁL ES MI OBJETIVO DE VIDA?

¿CUÁL ES MI SUEÑO?

¡LAS RESPUESTAS ESTÁN EN MÍ!

RUEDA DE LA VIDA



SERÁS UN MEJOR LÍDER CUANDO LIDERES TU VIDA Y ESTABLEZCAS PRIORIDADES EN LAS ÁREAS MÁS IMPORTANTES PARA SER FELIZ.

LÍDER EFECTIVO Y SUS VALORES

EL LÍDER EFECTIVO REQUIERE VALORES COMO: LA INTEGRIDAD, UN CORAZÓN SERVICIAL Y UNA CORRECTA ADMINISTRACIÓN DE SU PROPIO TALENTO Y LOS TALENTOS QUE LO RODEAN.

¡EJEMPLOS PERSONALES DE LÍDERES!

¿A QUIÉN ADMIRO?

¿QUÉ QUERÍAS SER CUANDO NIÑO?



En esta parte se trabaja primero el diagnóstico con la pregunta que deberíamos hacernos todos los días para conectarnos con nuestro ser esencial y empezar a formar nuestro líder interno:

¿QUIÉN SOY YO HOY?

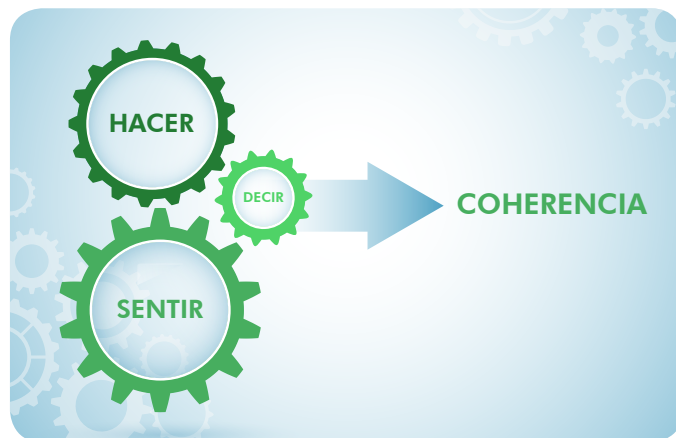


Luego de este cuestionamiento, nos enfocamos en la autogestión y en el desarrollo del líder interno que se debe fortalecer y potencializar todos los días.

La base del desarrollo del líder interno tiene que ver con la coherencia del líder.

Se entiende como coherencia la capacidad de alinear los pensamientos, las emociones y las acciones hacia un único objetivo.

La coherencia se convierte así en una herramienta de autogestión para el súper líder, ya que permite identificar cuál de estos tres elementos está desalineado, tanto con los objetivos individuales como con los del equipo. Luego de la observación e identificación, se pasa a la alineación, encontrando así la coherencia.



1.2.2 CORAZÓN, CUERPO Y MENTE

Entendiendo que las empresas y sus equipos están formados por seres humanos y que cada uno tiene un potencial por desarrollar, es necesario integrar las capacidades humanas como la mente, las emociones y el cuerpo. Esta es la clave en la búsqueda del desarrollo personal y profesional.

¿CÓMO UTILIZAR ESTOS TRES ELEMENTOS (CUERPO, MENTE Y CORAZÓN) DE MANERA COHERENTE PARA LOGRAR EL ÉXITO PERSONAL Y PROFESIONAL?

El cuerpo como instrumento de acción, interacción y relación.

La mente como co-creadora de la realidad.

El corazón como banco de emociones, inteligencia emocional y centro magnético del cuerpo.

Los cambios de fondo en la vida deben ocurrir a nivel de pensamiento, emoción y acción.

Para utilizar el concepto de coherencia en el proceso de autogestión, se debe comenzar por definir las metas personales y profesionales, así como las motivaciones reales y los objetivos inteligentes (Smart), que le permitirán a cada súper líder encontrar su movilización interior para alcanzar sus metas a todo nivel. También le será útil como mecanismo de movilización del equipo hacia los objetivos organizacionales.

TÉCNICA SMART PARA DEFINICIÓN DE OBJETIVOS INTELIGENTES:



El objetivo de este proceso de autogestión es conectar con la esencia del ser, que es amor propio y coherencia entre lo que soy, pienso, siento y hago.

Un ser que se ama, ama lo que hace y, en esa medida, tiene el éxito asegurado.

Mejorar los hábitos de pensamiento, gestionar las emociones de manera positiva y actuar de forma coherente.

La importancia de la energía del líder y el efecto que tiene lo que proyecta a través de las actitudes, compromiso y confianza al equipo de trabajo.

1.2.3 ADMINISTRACIÓN EN VALORES

Así como cada persona tiene valores y los exterioriza, las organizaciones establecen criterios con los cuales dan sentido a la forma de trabajar y de identificarse con su entorno. Estos valores los hacen universales al ser transmitidos a todos quienes las integran y se relacionan con ellas.

Por lo anterior, los valores de una organización son los aspectos más importantes a considerar para regular el comportamiento de los empleados, con el fin de cumplir los compromisos de la empresa.

Como coach en valores, considero que la administración por valores describe cómo las empresas de todo tipo pueden alcanzar un nuevo nivel de éxito organizacional, comprometiéndose con un objetivo común como un conjunto de valores que resalten la calidad del servicio disponible para el cliente y la calidad de vida para el empleado.

Un súper líder con capacidad de gestión en valores agrega a sus competencias una herramienta básica para la potencialización del líder interno y de los equipos de trabajo, con base en los valores empresariales y personales como hoja de ruta.

Un *work out*, la palabra es:

Reconocer los valores del equipo.

Reconocer los valores organizacionales.

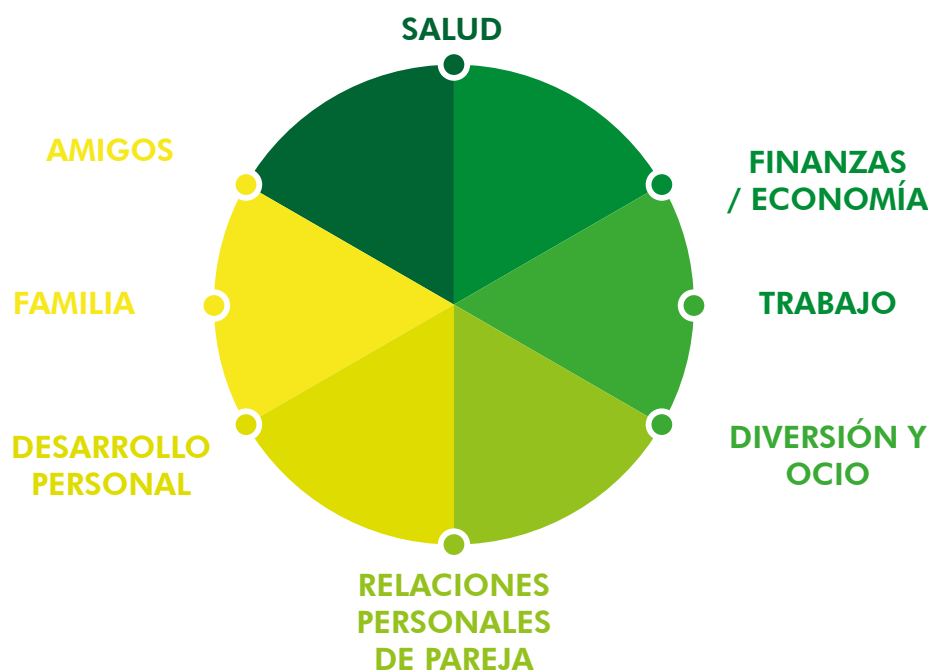
Alinear los valores individuales con los valores colectivos.



1.2.4 LA RUEDA DE LA VIDA Y LA AUTOGESTIÓN

La Rueda de la Vida, un clásico en el mundo del coaching, ayuda a tomar consciencia sobre la vida de manera general.

Como parte del proceso de autogestión, es necesario tomarse un momento cada cierto tiempo, con el fin de realizar auto indagación y evaluar diferentes áreas de nuestra vida, para observar aquellas que requieren atención especial y luego definir la estrategia de transformación. La clave está en que cada uno vea si su vida está alineada con sus prioridades vitales.



DIFERENCIAS ENTRE LÍDER Y SÚPER LÍDER (LÍDER COACH):

- Los conceptos de la nueva gerencia coach son una actitud, más que un cargo.
- El líder sin color evalúa el desempeño.
- El líder coach (súper líder) evalúa el potencial.
- El líder coach surge como una necesidad de profesionales con capacidades diferentes, con mentalidad de crecimiento y con deseo de generar relaciones basadas en la confianza.
- Esto implicó que el líder tradicional asumiera nuevas competencias para acompañar a este naciente grupo de profesionales.

1.2.5 ¿TIENE QUE VER CON EL COACHING?

El liderazgo y el coaching se unen en este concepto para brindar a los individuos herramientas que les permitan fortalecer sus competencias blandas, orientadas a la generación de valor con las personas, de compromiso, de confianza y de empoderamiento a los miembros de la organización.

1.2.6 ¿CÓMO ES UN LÍDER COACH?

¿QUÉ HABILIDADES DEBE DESARROLLAR?

- Un líder coach es un súper líder que genera cambios sostenibles en su entorno, con resultados de alto impacto basados en el potencial de las personas.
- La primera cualidad que debe tener un gerente coach es la habilidad conversacional, saber escuchar, orientar, ajustar y también hacer reconocimiento a su equipo. Debe generar espacios de conversación.
- Debe identificar el potencial de su gente, ser un entrenador, facilitador, coach y mentor.
- Su conocimiento y experiencia lo debe poner al servicio de su equipo de trabajo.
- Debe tener claro que el ejemplo es una capacidad que inspira a otros.
- Debe poseer una mentalidad de logro para las metas, visión a largo plazo y poder conectar las personas, los procesos y los resultados.
- Por último, y no menos importante, es la capacidad de generar compromiso, automotivación y confianza en las personas.

Se elaboró el diccionario del líder colorido (súper líder) donde, por supuesto, no se encuentran expresiones como: fracaso, víctima, culpable, no puedo, no soy capaz, eso no me toca a mí, etc.

El diccionario del súper líder (líder colorido) contempla expresiones como:

- Responsabilidad del pensamiento.
- Coherencia corazón, cuerpo y mente.
- Sí se puede (mentalidad de logro).
- Apalancamiento.
- Salir de la zona "C".
- Consciencia del líder.
- Consciencia del equipo.
- Madurez del líder.
- Súper liderazgo.

1.2.7 ESTRATEGIA DE PENSAMIENTO

La responsabilidad del pensamiento como creadores de nuestra realidad.

Qué capacidades puede alcanzar un súper líder que asume la responsabilidad de lo que piensa y cómo estos hábitos de pensamiento afectan de manera directa la actitud y los resultados de sus equipos.

Se hace especial énfasis en la comprensión del funcionamiento de dicha estrategia y cómo ponerla a trabajar a nuestro favor:

- La responsabilidad del pensamiento puede transformar la realidad y convertirla en realidades de éxito.
- Se empieza con un pensamiento y se termina en un destino. «Siembra un pensamiento, cosecha una acción; siembra una acción, cosecha un hábito. Siembra un hábito, cosecha un carácter; siembra un carácter, cosecha un destino», dice el proverbio. De modo que la excelencia no es un acto, sino un hábito.
- Realizar un ejercicio práctico sobre la realidad creada a partir de un pensamiento positivo y otro negativo.
- Se trabaja sobre creencias limitantes y creencias movilizantes. Se describe individualmente cuál es esa creencia que limita a cada uno de los integrantes del equipo; luego se diseña una creencia movilizante que reemplaza a la limitante.
- El objetivo de transformar hábitos y creencias limitantes en hábitos y creencias movilizantes, es salir constantemente de la “zona C” la zona cómoda.
- Un súper líder está saliendo constantemente de su zona C y evita al máximo acostumbrarse a la forma de hacer las cosas. Está en constante evolución y se plantea cada vez metas más altas.

Una frase celebre:

“¡No es posible triunfar si evito la incomodidad!”

T. Harv Eker.

Buscar la estabilidad y la comodidad es un instinto natural de supervivencia. Pero si realmente se espera ser cada día mejores, esto pasa a ser un obstáculo para nuestras metas.

1.2.8 COACHING Y COMPETENCIAS

Alinear las competencias personales de cada miembro del equipo con las organizacionales, como base para el incremento de la productividad y de la eficiencia profesional, es una de las gestiones básicas del líder coach.

La **gestión por competencias** es un proceso que permite identificar las capacidades requeridas para cada puesto de trabajo, a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente.

Su **objetivo** principal es implementar un nuevo estilo de dirección, basado en el súper liderazgo, con el fin de gestionar los recursos humanos de una manera más integral y efectiva, teniendo en cuenta algunos conceptos ya mencionados como la coherencia entre pensamientos responsables y conscientes, emociones gestionadas y acciones basadas en objetivos inteligentes, de acuerdo con las líneas estratégicas de cada organización.

Identificación de los líderes dentro de los conceptos de madurez en el súper liderazgo:



- M4:** Sabe y quiere.
- M2:** No sabe y quiere.
- M3:** Sabe y no quiere.
- M1:** No sabe y no quiere.
- M5:** No puede.

- La idea de esta herramienta es que los súper líderes puedan identificar en qué nivel de madurez se encuentra cada uno de los integrantes del equipo y cómo gestionarlos para transformarlos hasta llegar a un nivel M4, mediante la motivación, la capacitación y la creación de nuevos hábitos de pensamiento.
- La importancia de identificarse en cada nivel, como base para el crecimiento personal y el logro del éxito.
- Identificar la madurez de cada integrante del equipo, desde una perspectiva de crecimiento y no de restar mérito o empoderamiento.
- La técnica del espejo, como herramienta de autogestión, teniendo en cuenta que un líder con su estima balanceada aumenta la productividad, goza de mejores relaciones sociales, puede expresar mejor sus ideas y tiene una vida equilibrada.
- Abrir las mentes y los corazones para gestionar los cambios organizacionales.
- La auto identificación de las competencias y de los niveles de madurez en competencias.
- Incrementar el nivel de consciencia personal.



LOS 6 ESTILOS DEL LIDERAZGO

LÍDER COERCITIVO	LÍDER VISIONARIO U ORIENTATIVO	LÍDER AFILIATIVO	LÍDER DEMOCRÁTICO O PARTICIPATIVO	LÍDER EJEMPLAR	LÍDER COACH O CAPACITADOR
Exige cumplir tareas de forma inmediata	Motiva a través de su visión	Constituye lazos emocionales	Crea acuerdos mediante la participación	Espera excelencia en la autonomía del desempeño	Busca desarrollo profesional de su equipo

RECETA PARA FORMAR TU LÍDER INTERNO

Levántate temprano

Ora y medita

Visualiza tu día

Ama tu ser interior

Come saludable

Persigue tus metas

Cuida el planeta

Regálale lo mejor

Ríe como un niño

Asigna los más altos significados

Aprende algo nuevo

Ama lo que haces

Da, recibe y agradece

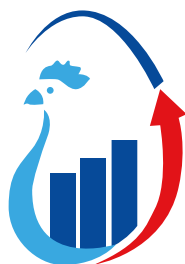
Celebra tus logros

Comparte con los que amas

Ora y medita, haz un recuento de tu día

Descansa lo suficiente

LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO



PROGRAMA DE ESTUDIOS
ECONÓMICOS



FENAVI
Federación Nacional de
Avicultores de Colombia
Fondo Nacional Avícola