

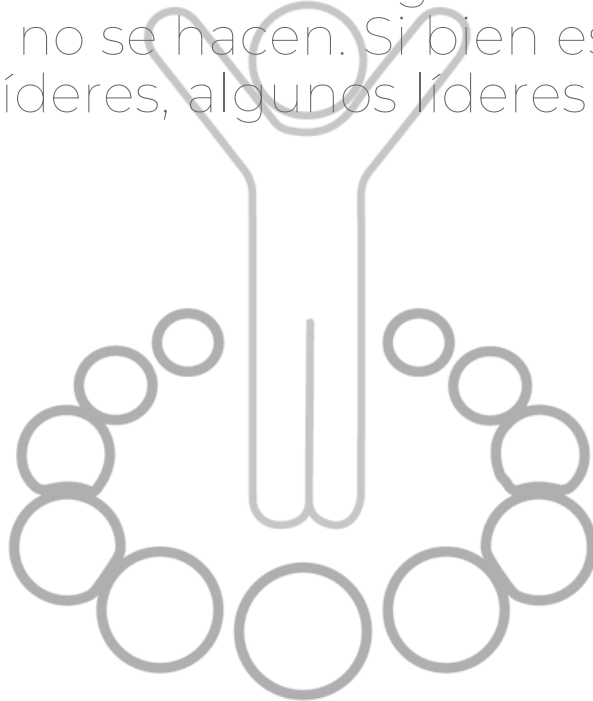
Liderazgo e influencia/persuasión

Material de formación



Módulo Uno: Primeros pasos

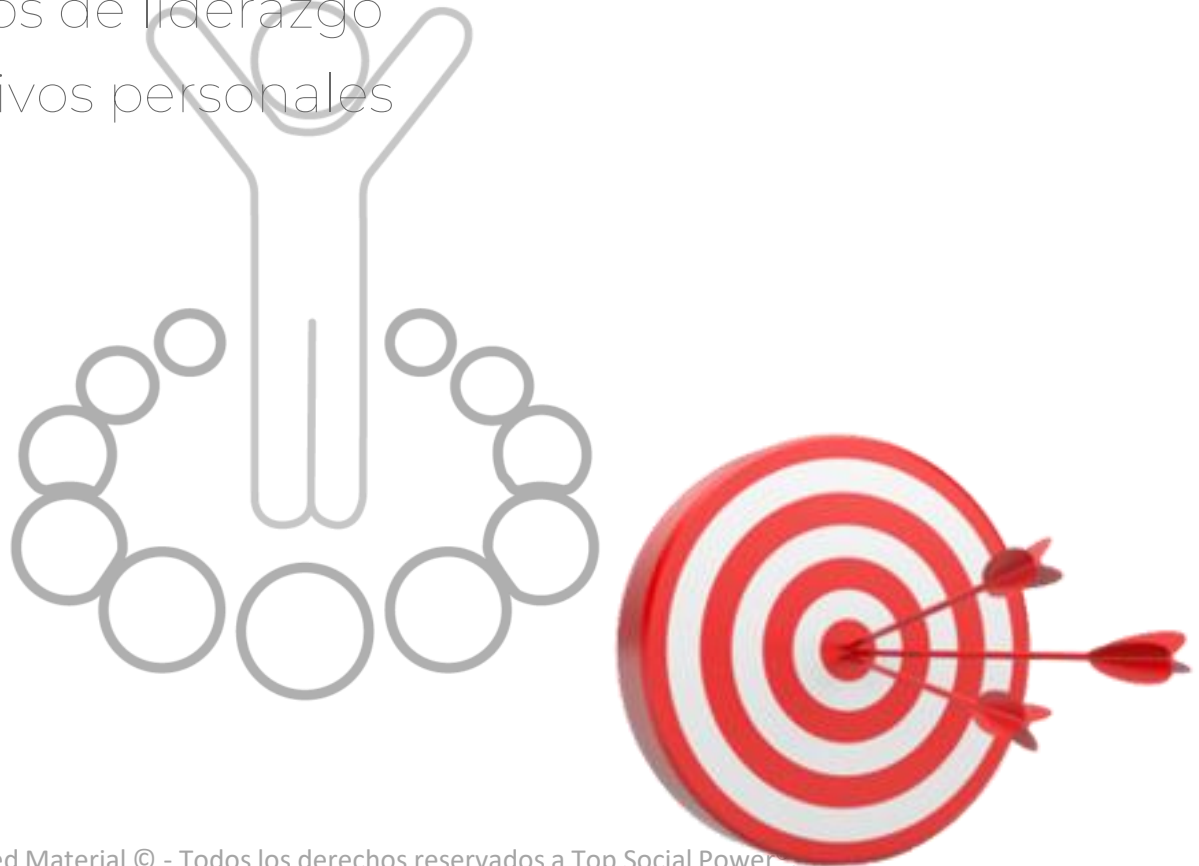
¡Bienvenido al taller de Liderazgo e Influencia! Dicen que los líderes nacen, no se hacen. Si bien es cierto que algunas personas nacen líderes, algunos líderes nacen en medio de la adversidad.



Un líder predica con el ejemplo, no con la fuerza.

Objetivos del taller

- Definir el liderazgo
- Adaptar los estilos de liderazgo
- Establecer objetivos personales



Módulo dos:

La evolución del liderazgo

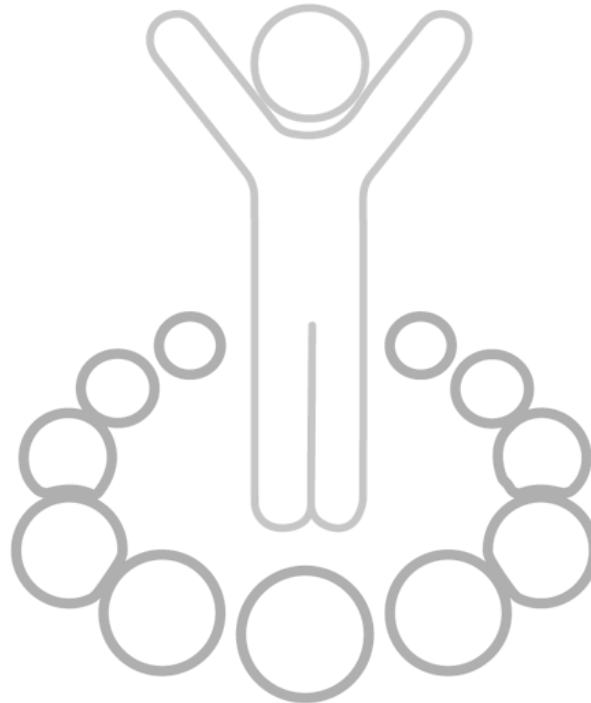
El liderazgo en sí no ha evolucionado, pero sí nuestra forma de entenderlo. Es importante entender por qué pueden ser eficaces estilos de liderazgo muy diferentes, por qué las mismas técnicas de liderazgo no funcionan en todas las situaciones y qué estilo de liderazgo se adapta mejor a su personalidad.

*No repitas las tácticas que te han dado una victoria,
sino deja que tus métodos sean regulados por la infinita variedad de circunstancias.*

Sun Tzu

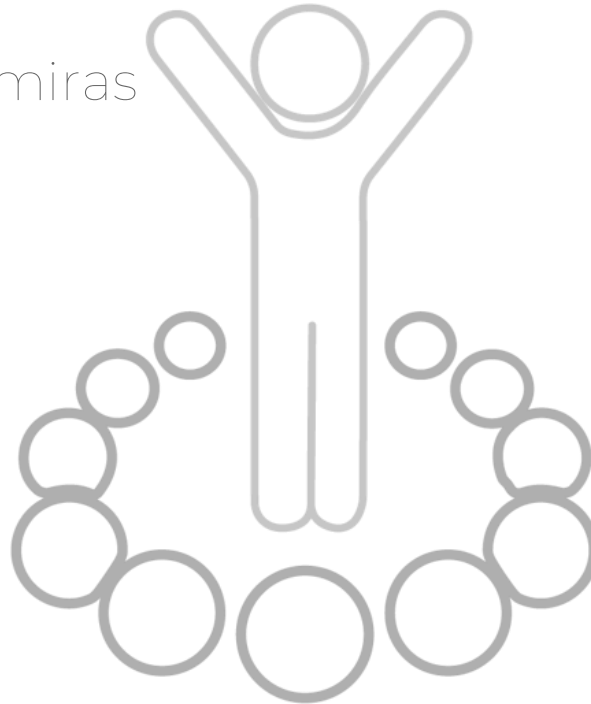
Definir el liderazgo

- Establecer la dirección
- Influencia
- Motivar
- Responsable



Características de un líder

- Honesto
- Inspiración
- Amplitud de miras
- Inteligente
- Imaginativo



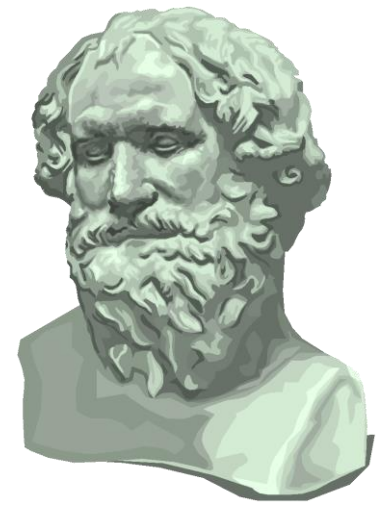
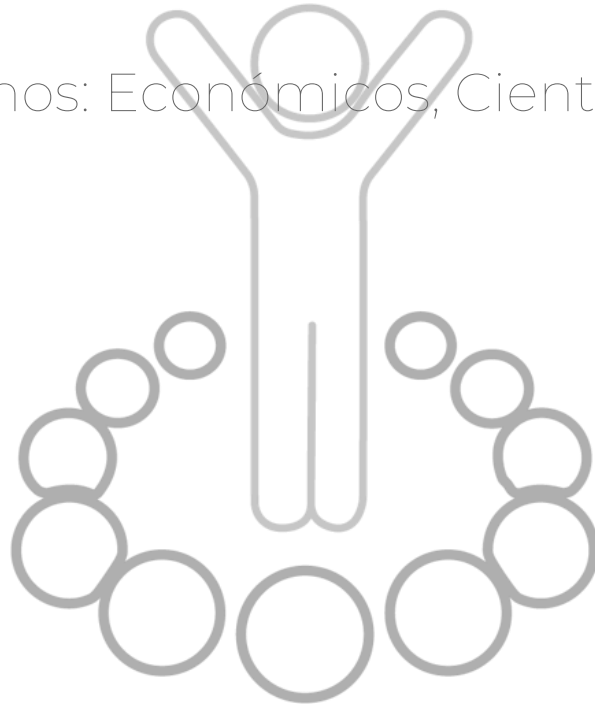
Principios de liderazgo

- Conócete a ti mismo y busca la superación personal
- Dar ejemplo
- Desarrolla el sentido de la responsabilidad en tus subordinados



Breve historia del liderazgo

- Líderes históricos: Políticos, militares y religiosos
- Líderes modernos: Económicos, Científicos



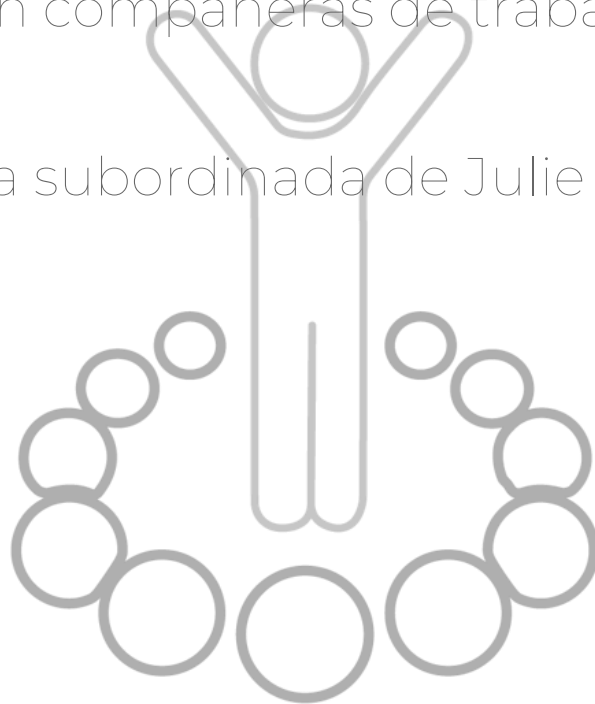
Tres teorías del liderazgo

- La teoría del gran hombre
- La teoría de los rasgos
- Liderazgo transformacional

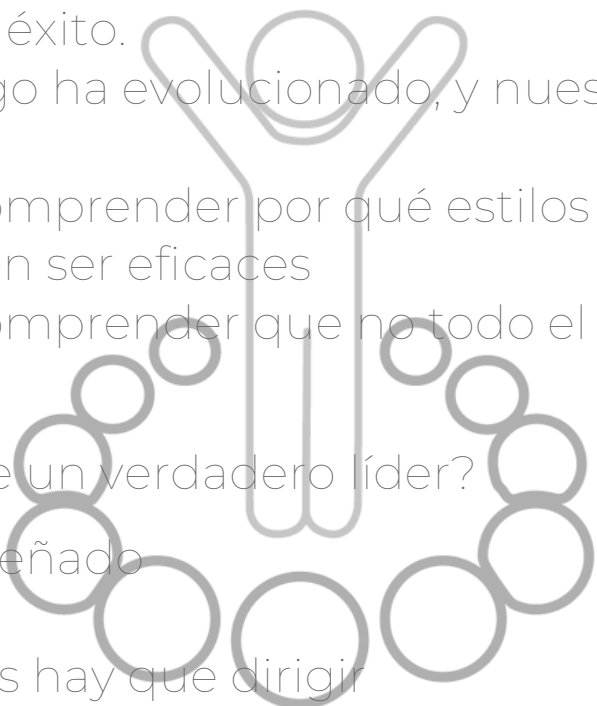


Ilustración práctica

- Julie y Mindy eran compañeras de trabajo
- Ahora Mindy es la subordinada de Julie



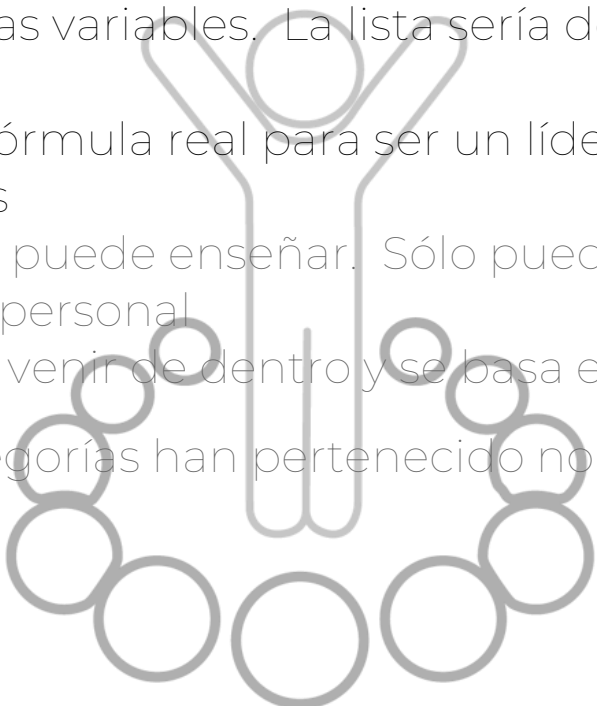
Módulo dos: Preguntas de repaso

1. ¿Cuál de estas afirmaciones sobre la evolución del liderazgo es cierta?
 - a) Mientras ha habido líderes, ha sido imposible determinar cómo y por qué tuvieron éxito.
 - b) El propio liderazgo ha evolucionado, y nuestra comprensión del mismo también.
 - c) Es importante comprender por qué estilos de liderazgo muy diferentes pueden ser eficaces
 - d) Es importante comprender que no todo el mundo tiene potencial de liderazgo.
 2. ¿Cuál es la marca de un verdadero líder?
 - a) El cargo desempeñado
 - b) El título
 - c) Cuántas personas hay que dirigir
 - d) Cuánta gente está dispuesta a seguirlos
- 
- A faint, stylized illustration of a person with arms raised, standing in the center of a circle of smaller circles, representing a leader or a group.

Módulo dos: Preguntas de repaso

3. ¿Cuál de estas no es una característica de un líder señalada por la Universidad de Santa Clara y el grupo de Tom Peters?
- a) Honesto
 - b) Imaginativo
 - c) Sencillo
 - d) Mente cerrada
4. ¿Cuál de estos es un principio de liderazgo del Ejército de Estados Unidos?
- a) Garantizar la comprensión, la supervisión y el cumplimiento de la tarea
 - b) Intenta mejorar a los demás, no a ti mismo
 - c) Mantén informados a tus superiores
 - d) Buscar responsabilidades y asumir las de los demás

Módulo dos: Preguntas de repaso

- 
- A faint, stylized graphic of a person with arms raised, composed of circles and lines, serving as a background for the text.
5. ¿Por qué los principios de liderazgo del Ejército de Estados Unidos no abordan qué hacer o decir en una situación determinada?
- a) Habría demasiadas variables. La lista sería demasiado larga y complicada
 - b) Porque hay una fórmula real para ser un líder que se enseña en los rangos superiores
 - c) El liderazgo no se puede enseñar. Sólo puede aprenderse a través de la experiencia personal
 - d) El liderazgo debe venir de dentro y se basa en tu personalidad
6. ¿A cuál de estas categorías han pertenecido normalmente los líderes en el pasado?
- a) Policía
 - b) Religión
 - c) Familia
 - d) Sistema escolar

Módulo dos: Preguntas de repaso

7. ¿Cuál de estas afirmaciones no es cierta sobre el líder militar Sun Tzu?
- a) Escribió el Arte de la Guerra
 - b) Su libro es acerca de cómo utilizar los ejércitos por cualquier medio necesario
 - c) Fue un gran líder militar
 - d) Su libro se centra más en sabias políticas y estrategias para evitar la guerra
8. Con el auge de la Revolución Industrial, ¿qué nuevo tipo de líder surgió?
- a) Económico
 - b) Militar
 - c) Política
 - d) Familia



Módulo dos: Preguntas de repaso

9. ¿Qué teoría toma al pie de la letra la frase "Los grandes hombres nacen, no se hacen"?
- a) La teoría del gran hombre
 - b) La teoría generacional
 - c) La teoría de los rasgos
 - d) La teoría de los principios de liderazgo
10. ¿Cuál es la diferencia entre un buen líder y un gran líder?
- a) El peso político que tienen
 - b) Capacidad de redacción
 - c) Pensamiento táctico militar
 - d) El número de habilidades de liderazgo que han desarrollado
- 
- A faint, stylized graphic of a person with arms raised, composed of circles and lines, serving as a background for the text.

Módulo dos: Preguntas de repaso

1. ¿Cuál de estas afirmaciones sobre la evolución del liderazgo es cierta?
 - a) Mientras ha habido líderes, ha sido imposible determinar cómo y por qué tuvieron éxito.
 - b) El propio liderazgo ha evolucionado, y nuestra comprensión del mismo también.
 - c) Es importante comprender por qué estilos de liderazgo muy diferentes pueden ser eficaces
 - d) Es importante comprender que no todo el mundo tiene potencial de liderazgo.
2. ¿Cuál es la marca de un verdadero líder?
 - a) El cargo desempeñado
 - b) El título
 - c) Cuántas personas hay que dirigir
 - d) Cuánta gente está dispuesta a seguirlos

Módulo dos: Preguntas de repaso

3. ¿Cuál de estas no es una característica de un líder señalada por la Universidad de Santa Clara y el grupo de Tom Peters?
- a) Honesto
 - b) Imaginativo
 - c) Sencillo
 - d) **Mente cerrada**
4. ¿Cuál de estos es un principio de liderazgo del Ejército de Estados Unidos?
- a) **Garantizar la comprensión, la supervisión y el cumplimiento de la tarea**
 - b) Intenta mejorar a los demás, no a ti mismo
 - c) Mantén informados a tus superiores
 - d) Buscar responsabilidades y asumir las de los demás
- 
- A faint, light gray background graphic of a stylized human figure with arms raised, standing on a circular base composed of several smaller circles.

Módulo dos: Preguntas de repaso

5. ¿Por qué los principios de liderazgo del Ejército de Estados Unidos no abordan qué hacer o decir en una situación determinada?
- a) Habría demasiadas variables. La lista sería demasiado larga y complicada
 - b) Porque hay una fórmula real para ser un líder que se enseña en los rangos superiores
 - c) El liderazgo no se puede enseñar. Sólo puede aprenderse a través de la experiencia personal
 - d) El liderazgo debe venir de dentro y se basa en tu personalidad
6. ¿A cuál de estas categorías han pertenecido normalmente los líderes en el pasado?
- a) Policía
 - b) Religión
 - c) Familia
 - d) Sistema escolar

Módulo dos: Preguntas de repaso

7. ¿Cuál de estas afirmaciones no es cierta sobre el líder militar Sun Tzu?
- a) Escribió el Arte de la Guerra
 - b) Su libro es acerca de cómo utilizar los ejércitos por cualquier medio necesario
 - c) Fue un gran líder militar
 - d) Su libro se centra más en sabias políticas y estrategias para evitar la guerra
8. Con el auge de la Revolución Industrial, ¿qué nuevo tipo de líder surgió?
- a) Económico
 - b) Militar
 - c) Política
 - d) Familia
- 
- A large, faint, light gray outline of the TOP SOCIAL POWER logo is centered in the background of the slide.

Módulo dos: Preguntas de repaso

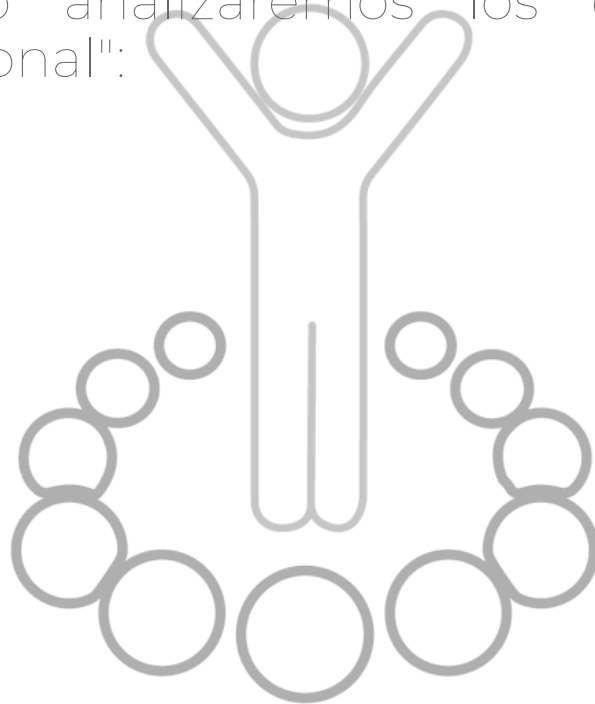
9. ¿Qué teoría toma al pie de la letra la frase "Los grandes hombres nacen, no se hacen"?
- a) La teoría del gran hombre
 - b) La teoría generacional
 - c) La teoría de los rasgos
 - d) La teoría de los principios de liderazgo
10. ¿Cuál es la diferencia entre un buen líder y un gran líder?
- a) El peso político que tienen
 - b) Capacidad de redacción
 - c) Pensamiento táctico militar
 - d) El número de habilidades de liderazgo que han desarrollado

Módulo tres:

Liderazgo situacional

En este módulo analizaremos los diferentes tipos de "Liderazgo situacional":

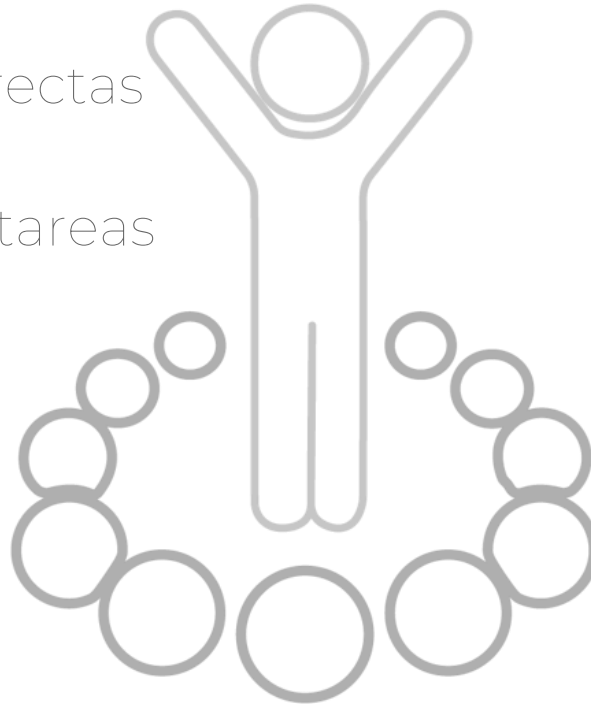
- Contando
- Vender
- Participantes
- Delegar



Gestionas cosas; diriges personas.

Liderazgo situacional: Contar

- Nuevos empleados
- Instrucciones directas
- Centrado en las tareas



Liderazgo situacional: Vender

- Centrado en las tareas
- Desarrollar la relación
- Generar confianza



Liderazgo situacional: Participar

- Empleados competentes
- Menos seguimiento
- Centrado en las relaciones



Liderazgo situacional: Delegar

- Empleado capacitado
- Supervisión mínima
- Elogiar los buenos resultados



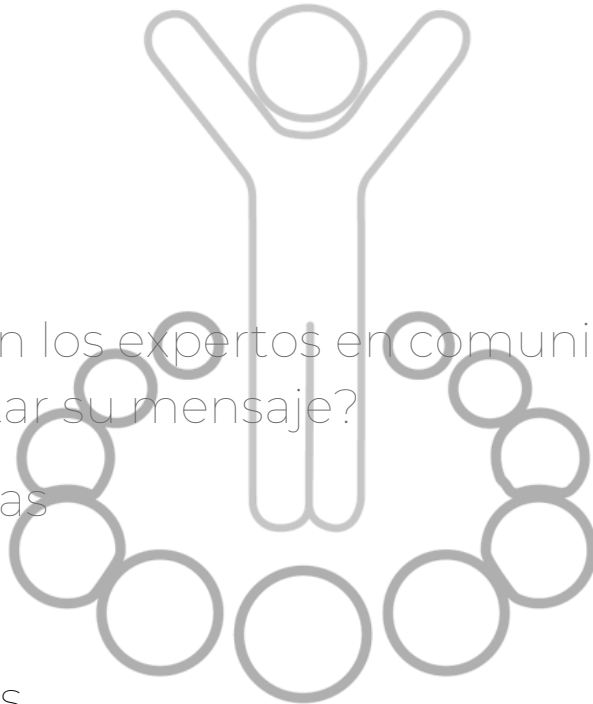
Ilustración práctica

- Jackie estaba frustrada
- Paulette le sugirió que diera un paso atrás



Módulo tres: Preguntas de repaso

1. ¿Cuál de ellas es la clave para el desarrollo práctico del liderazgo en el modelo Hersey-Blanchard?
 - a) Los atributos
 - b) Los estilos
 - c) Los seguidores
 - d) Todos los anteriores
2. ¿A quién consideran los expertos en comunicación que es fundamental adaptar su mensaje?
 - a) Partes interesadas
 - b) Comunidad
 - c) Destinatarios
 - d) Equipo de ventas



Módulo tres: Preguntas de repaso

- 
- A faint, light gray background graphic of a person with arms raised, composed of circles and lines, is centered behind the text.
3. ¿Qué modelo aborda cuatro tipos de estilos de liderazgo?
- a) El modelo de confianza
 - b) El modelo de liderazgo situacional
 - c) El modelo del líder motivacional
 - d) El modelo de liderazgo autoritario
4. En el Modelo de Liderazgo Situacional, ¿hasta qué nivel hay que desarrollar a los empleados?
- a) El nivel de delegación
 - b) El nivel de venta
 - c) El nivel participante
 - d) El nivel revelador

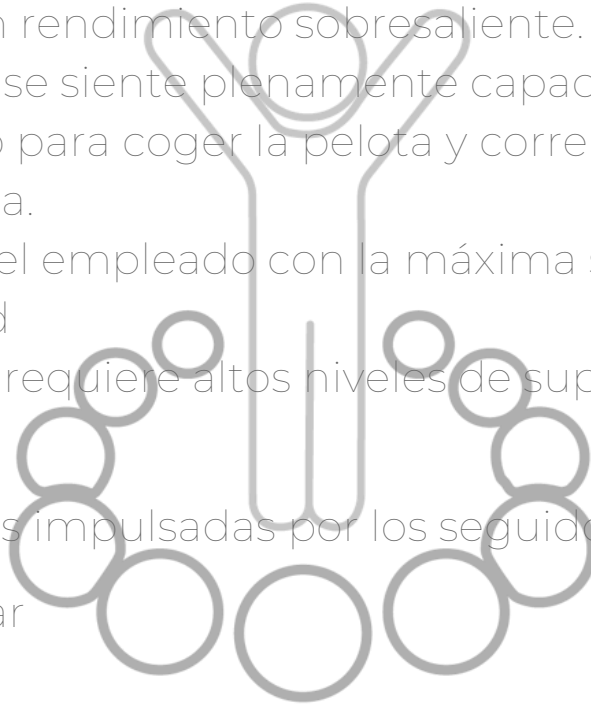
Módulo tres: Preguntas de repaso

5. ¿Cuál es el nivel más bajo del estilo de liderazgo?
- a) El nivel de delegación
 - b) El nivel de venta
 - c) El nivel participante
 - d) El nivel revelador
6. ¿Cuáles son las características del empleado de un Líder Contador?
- a) El empleado tiene baja competencia y alto compromiso, siendo incapaz de cumplir, con posibles sentimientos de inseguridad
 - b) El empleado puede no cooperar o realizar el menor trabajo posible, a pesar de su competencia en las tareas.
 - c) El empleado aún no está convencido, pero está abierto a colaborar y motivado
 - d) El empleado es muy competente, está muy comprometido, motivado y capacitado

Módulo tres: Preguntas de repaso

7. ¿Cuál de estas afirmaciones es cierta sobre un líder vendedor?
- a) El empleado de un líder vendedor está convencido y abierto a cooperar y motivarse
 - b) El líder todavía debe centrarse mucho en las tareas y esto todavía requiere mucho tiempo del líder, pero el enfoque ahora también incluye el desarrollo de una relación con el empleado.
 - c) El empleado debe dedicar más tiempo a escuchar y ofrecer consejo, programando al líder para recibir formación adicional si la situación lo requiere
 - d) El objetivo es implicar al líder para que pueda pasar al siguiente nivel.
8. ¿En qué debe centrarse más un líder participante?
- a) Sobre las tareas asignadas
 - b) Conseguir la "aceptación" del empleado desde el principio
 - c) Sobre la relación entre el empleado, el líder y el grupo.
 - d) Cómo convertir al empleado en líder

Módulo tres: Preguntas de repaso

9. ¿Cuál es el objetivo último del líder que delega?
- a) Complementar al empleado en cada tarea, ya que debe elogiarse continuamente un rendimiento sobresaliente.
 - b) Un empleado que se siente plenamente capacitado y lo suficientemente competente como para coger la pelota y correr con ella, con una supervisión mínima.
 - c) Delegar tareas en el empleado con la máxima supervisión, por motivos de responsabilidad
 - d) Un empleado que requiere altos niveles de supervisión y asignación de tareas
10. ¿Cuáles son las etapas impulsadas por los seguidores?
- a) Delegar y participar
 - b) Vender y contar
 - c) Contar y participar
 - d) Delegar y vender
- 
- A large, faint, stylized graphic of a person with arms raised, composed of a central vertical line and several circles, serving as a background for the list.

Módulo tres: Preguntas de repaso

1. ¿Cuál de ellas es la clave para el desarrollo práctico del liderazgo en el modelo Hersey-Blanchard?
 - a) Los atributos
 - b) Los estilos
 - c) Los seguidores
 - d) Todos los anteriores
2. ¿A quién consideran los expertos en comunicación que es fundamental adaptar su mensaje?
 - a) Partes interesadas
 - b) Comunidad
 - c) Destinatarios
 - d) Equipo de ventas



Módulo tres: Preguntas de repaso

3. ¿Qué modelo aborda cuatro tipos de estilos de liderazgo?
- a) El modelo de confianza
 - b) El modelo de liderazgo situacional
 - c) El modelo del líder motivacional
 - d) El modelo de liderazgo autoritario
4. En el Modelo de Liderazgo Situacional, ¿hasta qué nivel hay que desarrollar a los empleados?
- a) El nivel de delegación
 - b) El nivel de venta
 - c) El nivel participante
 - d) El nivel revelador

Módulo tres: Preguntas de repaso

5. ¿Cuál es el nivel más bajo del estilo de liderazgo?
- a) El nivel de delegación
 - b) El nivel de venta
 - c) El nivel participante
 - d) El nivel revelador
6. ¿Cuáles son las características del empleado de un Líder Contador?
- a) El empleado tiene baja competencia y alto compromiso, siendo incapaz de cumplir, con posibles sentimientos de inseguridad
 - b) El empleado puede no cooperar o realizar el menor trabajo posible, a pesar de su competencia en las tareas.
 - c) El empleado aún no está convencido, pero está abierto a colaborar y motivado
 - d) El empleado es muy competente, está muy comprometido, motivado y capacitado

Módulo tres: Preguntas de repaso

7. ¿Cuál de estas afirmaciones es cierta sobre un líder vendedor?
- a) El empleado de un líder vendedor está convencido y abierto a cooperar y motivarse
 - b) El líder todavía debe centrarse mucho en las tareas y esto todavía requiere mucho tiempo del líder, pero el enfoque ahora también incluye el desarrollo de una relación con el empleado.
 - c) El empleado debe dedicar más tiempo a escuchar y ofrecer consejo, programando al líder para recibir formación adicional si la situación lo requiere
 - d) El objetivo es implicar al líder para que pueda pasar al siguiente nivel.
8. ¿En qué debe centrarse más un líder participante?
- a) Sobre las tareas asignadas
 - b) Conseguir la "aceptación" del empleado desde el principio
 - c) Sobre la relación entre el empleado, el líder y el grupo.
 - d) Cómo convertir al empleado en líder

Módulo tres: Preguntas de repaso

9. ¿Cuál es el objetivo último del líder que delega?
- a) Complementar al empleado en cada tarea, ya que debe elogiarse de forma continuada un rendimiento sobresaliente.
 - b) Un empleado que se siente plenamente capacitado y lo suficientemente competente como para coger la pelota y correr con ella, con una supervisión mínima.
 - c) Delegar tareas en el empleado con la máxima supervisión, por motivos de responsabilidad.
 - d) Un empleado que requiere altos niveles de supervisión y asignación de tareas.
10. ¿Cuáles son las etapas impulsadas por los seguidores?
- a) Delegar y participar
 - b) Vender y contar
 - c) Contar y participar
 - d) Delegar y vender

Módulo cuatro: Inventario personal

- ¿Qué habilidades son capaces de influir en los seguidores y hacer que acepten la visión del líder como propia?
- ¿Cuáles de estas cualidades posees?
- ¿Cuáles de estas cualidades necesitas desarrollar?



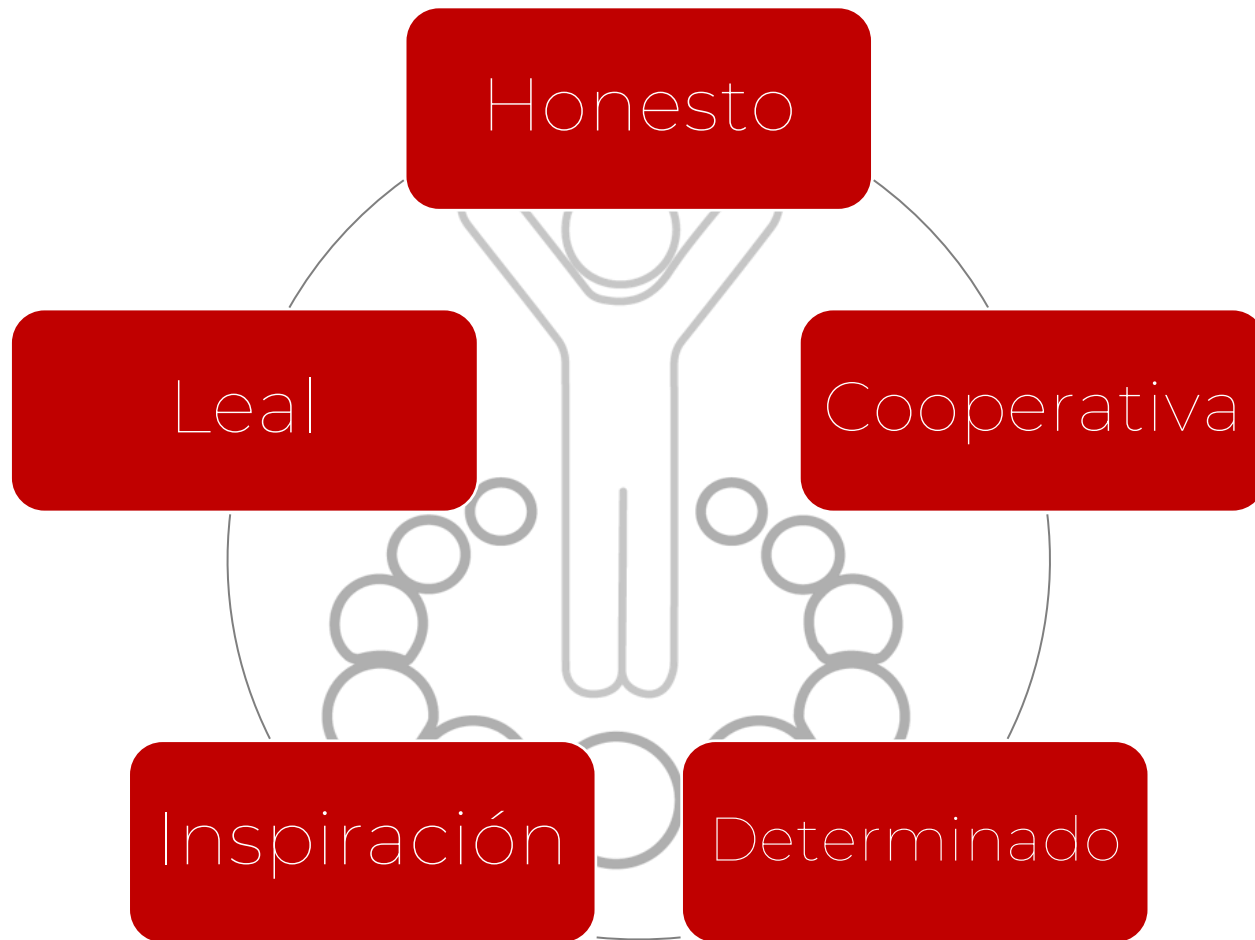
Lo que necesitamos hoy es valor, no complacencia. Liderazgo, no ventas.

Una introducción a Kouzes y Posner

- Modelar el camino
- Inspirar una visión compartida
- Desafiar el proceso
- Permitir que otros actúen
- Animar el corazón



Un inventario personal



Creación de un plan de acción

- Establecer objetivos de liderazgo
- Abordar los objetivos
- Buscar inspiración
- Elegir un modelo
- Buscar experiencia
- Crear una declaración de misión personal



Ilustración práctica

- La moral estaba baja
- Yolanda estaba preocupada
- Se refirió a su manual de formación



Módulo cuatro: Preguntas de repaso

1. ¿Cómo se llama el libro publicado en 2002 y escrito por James Kouzes y Barry Posner?
 - a) Cómo el liderazgo cambió mi vida y cambiará también la suya
 - b) El Inventario de Liderazgo.
 - c) El reto del liderazgo
 - d) El líder que delega: El objetivo final
2. ¿Qué pidieron James Kouzes y Barry Posner a miles de personas?
 - a) Les retaron a asumir un papel de liderazgo durante dos meses y a documentar sus experiencias.
 - b) Les pidieron que clasificaran una lista de características asociadas al liderazgo, incluidas las siete principales cualidades que les motivaban a seguirlo de buen grado
 - c) Les dijeron que se grabaran a sí mismos en reuniones de liderazgo y, a partir de ahí, denotaron cuáles eran las siete principales cualidades de la motivación
 - d) Les pidieron que siguieran un inventario de liderazgo para clasificar sus cualidades y cómo afectaban a su vida laboral cotidiana

Módulo cuatro: Preguntas de repaso

- 
- A faint, stylized illustration of a person with arms raised, standing on a circular base composed of several smaller circles, suggesting a group or a path.

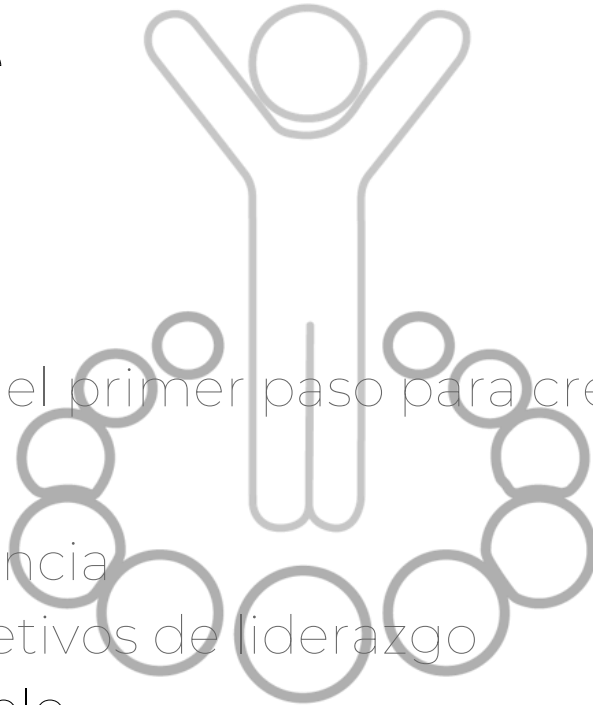
3. ¿Cuál de estas es una de las habilidades de Kouzes y Posner que son cruciales para el éxito del liderazgo?
 - a) Permitir que otros actúen
 - b) Marcar el camino
 - c) Aplicar el proceso
 - d) Fomentar la imaginación
4. ¿Qué significa la habilidad de Kouzes y Posner "Model the Way"?
 - a) Si captas la imaginación, inspirarás el pensamiento creativo y aumentarás la fidelidad
 - b) Debes predicar con el ejemplo
 - c) Capacitar realmente a las personas para que actúen por sí mismas dentro de su nivel de autoridad.
 - d) Una actitud positiva es contagiosa

Módulo cuatro: Preguntas de repaso

5. ¿Qué habilidad significa "Piensa con originalidad"?
- a) Guía el camino
 - b) Desafiar el proceso
 - c) Permitir que otros actúen
 - d) Inspirar una visión compartida
6. ¿Cuál de estas afirmaciones es cierta respecto a "Inspirar una visión compartida"?
- a) No puede llegar al trabajo 10 minutos tarde todos los días si quiere que sus empleados lleguen a tiempo
 - b) Las situaciones cambian y, a veces, una política o procedimiento nunca funcionó bien desde el principio.
 - c) Si el líder se muestra apasionado o entusiasmado con su visión, los demás se contagiarán de su entusiasmo.
 - d) Si captas la imaginación, inspirarás el pensamiento creativo y aumentarás la fidelidad

Módulo cuatro: Preguntas de repaso

7. Según los resultados del estudio de Kouzes/Posner, ¿cuál es la cualidad más importante de un líder?
- a) Independiente
 - b) Apoyo
 - c) Honesto
 - d) Determinado
8. ¿Cuál de estos es el primer paso para crear un plan de acción?
- a) Buscar experiencia
 - b) Establecer objetivos de liderazgo
 - c) Elegir un modelo
 - d) Crear una declaración de misión personal



Módulo cuatro: Preguntas de repaso

9. ¿Cuál de ellas es una forma de buscar inspiración?
- a) Imaginar su legado
 - b) Elige un modelo que se ajuste a tu personalidad
 - c) Leer libros e investigar en Internet o en bibliotecas
 - d) Determine cómo logrará sus objetivos
10. ¿Cuál de estas no es una pregunta que usted se haría antes de preparar una declaración de misión?
- a) ¿Quiere comunicarse mejor?
 - b) ¿Cómo quiere que le recuerden?
 - c) ¿Qué quiere que la gente piense de usted?
 - d) ¿Qué tipo de líder estás decidido a ser?

Módulo cuatro: Preguntas de repaso

1. ¿Cómo se llama el libro publicado en 2002 y escrito por James Kouzes y Barry Posner?
 - a) Cómo el liderazgo cambió mi vida y cambiará también la suya
 - b) El Inventario de Liderazgo.
 - c) El reto del liderazgo
 - d) El líder que delega: El objetivo final
2. ¿Qué pidieron James Kouzes y Barry Posner a miles de personas?
 - a) Les retaron a asumir un papel de liderazgo durante dos meses y a documentar sus experiencias.
 - b) Les pidieron que clasificaran una lista de características asociadas al liderazgo, incluidas las siete principales cualidades que les motivaban a seguirlo de buen grado
 - c) Les dijeron que se grabaran a sí mismos en reuniones de liderazgo y, a partir de ahí, denotaron cuáles eran las siete principales cualidades de la motivación
 - d) Les pidieron que siguieran un inventario de liderazgo para clasificar sus cualidades y cómo afectaban a su vida laboral cotidiana

Módulo cuatro: Preguntas de repaso

3. ¿Cuál de estas es una de las habilidades de Kouzes y Posner que son cruciales para el éxito del liderazgo?
- a) Permitir que otros actúen
 - b) Marcar el camino
 - c) Aplicar el proceso
 - d) Fomentar la imaginación
4. ¿Qué significa la habilidad de Kouzes y Posner "Model the Way"?
- a) Si captas la imaginación, inspirarás el pensamiento creativo y aumentarás la fidelidad
 - b) Debes predicar con el ejemplo
 - c) Capacitar realmente a las personas para que actúen por sí mismas dentro de su nivel de autoridad.
 - d) Una actitud positiva es contagiosa

Módulo cuatro: Preguntas de repaso

5. ¿Qué habilidad significa "Piensa con originalidad"?
- a) Guía el camino
 - b) **Desafiar el proceso**
 - c) Permitir que otros actúen
 - d) Inspirar una visión compartida
6. ¿Cuál de estas afirmaciones es cierta respecto a "Inspirar una visión compartida"?
- a) No puede llegar al trabajo 10 minutos tarde todos los días si quiere que sus empleados lleguen a tiempo
 - b) Las situaciones cambian y, a veces, una política o procedimiento nunca funcionó bien desde el principio.
 - c) Si el líder se muestra apasionado o entusiasmado con su visión, los demás se contagiarán de su entusiasmo.
 - d) **Si captas la imaginación, inspirarás el pensamiento creativo y aumentarás la fidelidad**

Módulo cuatro: Preguntas de repaso

7. Según los resultados del estudio de Kouzes/Posner, ¿cuál es la cualidad más importante de un líder?
- a) Independiente
 - b) Apoyo
 - c) Honesto
 - d) Determinado
8. ¿Cuál de estos es el primer paso para crear un plan de acción?
- a) Buscar experiencia
 - b) Establecer objetivos de liderazgo
 - c) Elegir un modelo
 - d) Crear una declaración de misión personal
- 
- A faint, light gray illustration of a person with arms raised, standing on a circular base composed of several smaller circles, serving as a background for the text.

Módulo cuatro: Preguntas de repaso

9. ¿Cuál de ellas es una forma de buscar inspiración?
- a) Imaginar su legado
 - b) Elige un modelo que se ajuste a tu personalidad
 - c) Leer libros e investigar en Internet o en bibliotecas
 - d) Determine cómo logrará sus objetivos
10. ¿Cuál de estas no es una pregunta que usted se haría antes de preparar una declaración de misión?
- a) ¿Quiere comunicarse mejor?
 - b) ¿Cómo quiere que le recuerden?
 - c) ¿Qué quiere que la gente piense de usted?
 - d) ¿Qué tipo de líder estás decidido a ser?

Módulo cinco: Modelar el camino

Recuerda que los mejores líderes son ejemplos de lo que quieren que sean sus seguidores. Por definición, un líder está al *frente*, listo para asumir la responsabilidad si algo sale mal. Si algo sale mal, un verdadero líder nunca culpa a sus seguidores, aunque de hecho hayan fallado.



Algunos miran las cosas que son y se preguntan por qué. Yo sueño con cosas que nunca fueron y pregunto ¿por qué no?

George Bernard Shaw

Determinar el camino

- Determinar las cualidades de éxito
- Hacer frente a la adversidad
- Aprender de los errores



Ser un modelo inspirador

- Honestidad
- Integridad
- Feria
- Escuchar las críticas



Influir en las perspectivas de los demás

- Abordar los problemas de inmediato
- Escuchar a la gente
- Ir un paso más allá
- Ser visto

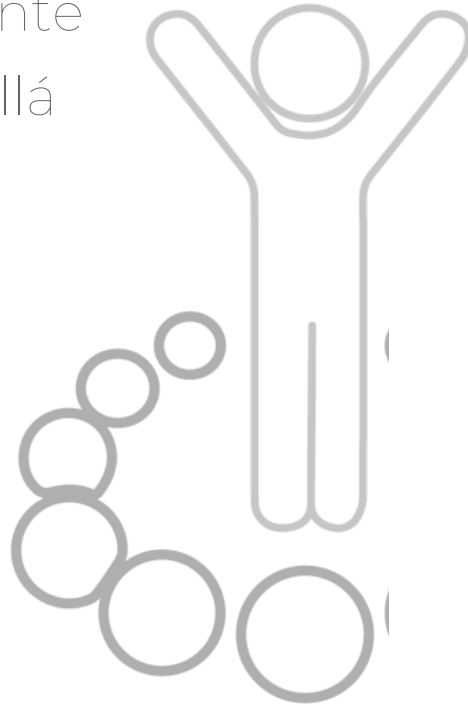


Ilustración práctica

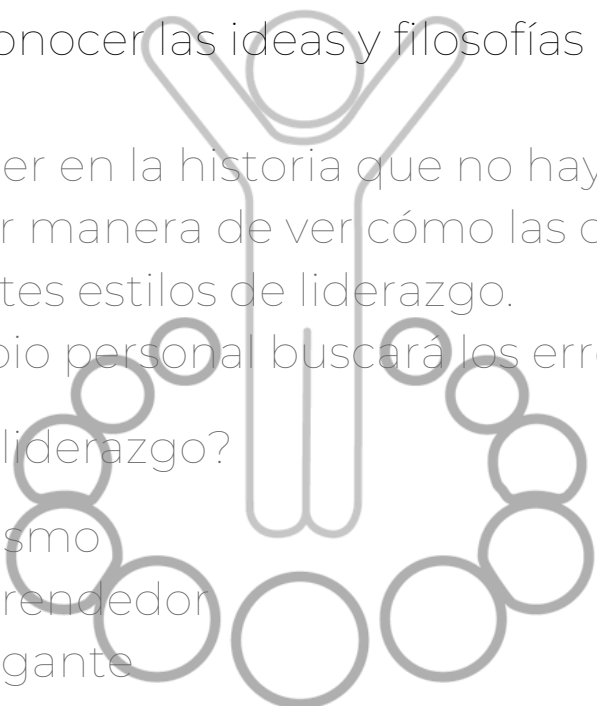
- Justin estaba desilusionado con ser un líder
- Amy le dio algunos consejos inspiradores



Módulo cinco: Preguntas de repaso

1. ¿Cuál de estas afirmaciones es cierta en relación con el liderazgo ejemplar?
 - a) Un verdadero líder asume la culpa, y luego aborda cómo corregir los problemas que surgieron
 - b) Los mejores seguidores son ejemplos de lo que quieren que sean sus líderes
 - c) Puedes liderar desde la retaguardia y enviar a tus tropas a asumir el mando y enfrentarse a los retos...
 - d) Si algo sale mal, un verdadero líder culpa a sus seguidores, sobre todo si en realidad han fracasado.
2. Una vez elegido el modelo a seguir, ¿qué hay que hacer?
 - a) Estar dispuesto a escuchar las críticas, pero también tener en cuenta la fuente
 - b) Imagine su legado
 - c) Determine cómo logrará sus objetivos
 - d) Estudiar qué cualidades les hicieron triunfar

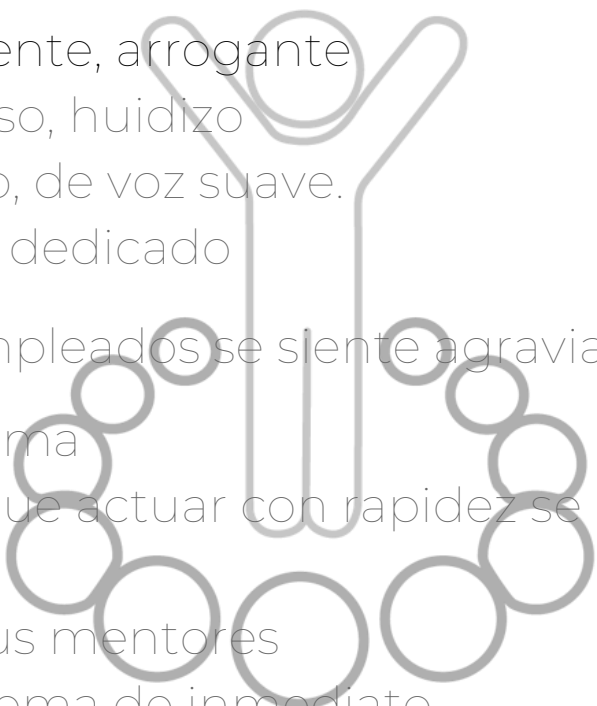
Módulo cinco: Preguntas de repaso

- 
- A faint, stylized graphic of a person with arms raised, composed of circles and lines, serving as a background for the text.
3. ¿Por qué debes prestar especial atención a cómo afronta tu héroe la adversidad?
- a) Porque puedes conocer las ideas y filosofías que les impulsaron y les hicieron triunfar
 - b) Porque no hay líder en la historia que no haya tenido fracasos
 - c) Ya que es la mejor manera de ver cómo las diferentes situaciones requerían diferentes estilos de liderazgo.
 - d) Dado que su propio personal buscará los errores que pueda cometer
4. ¿Para quién no es el liderazgo?
- a) El seguro de sí mismo
 - b) El audaz y el emprendedor
 - c) El tímido o el arrogante
 - d) Los que tienen honradez e integridad

Módulo cinco: Preguntas de repaso

5. ¿Cuál de estos consejos no es útil para ser un modelo inspirador?
- a) Ser un líder arrogante. La gente te verá como alguien poderoso
 - b) Estar dispuesto a escuchar las críticas, pero también tener en cuenta la fuente
 - c) No tengas miedo de lo que los demás puedan decir de ti
 - d) Las personas que carecen de confianza en sí mismas suelen sentirse intimidadas por un verdadero líder. No dejes que este tipo de gente te frene.
6. ¿Quién dijo: "No es el crítico el que cuenta; no es el hombre que señala cómo tropieza el hombre fuerte, o dónde podría haberlo hecho mejor el ejecutor de las hazañas. El mérito es del hombre que está en la arena, cuyo rostro está marcado por el polvo, el sudor y la sangre, que se esfuerza valientemente".
- a) George Washington
 - b) Theodore Roosevelt
 - c) William Howe
 - d) Hershey-Blanchard

Módulo cinco: Preguntas de repaso

- 
- A faint, light gray illustration of a person with arms raised, standing on a circular base composed of several small circles, serving as a background for the list.
7. ¿Qué tipo de actitud debes tener siempre para inspirar a los demás?
- a) Autónomo, exigente, arrogante
 - b) Ruidoso, bullicioso, huidizo
 - c) Tranquilo, tímido, de voz suave.
 - d) Honesto, atento, dedicado
8. Si alguno de sus empleados se siente agraviado, ¿qué debe hacer?
- a) Ignorar el problema
 - b) Contenerse, ya que actuar con rapidez se malinterpretará como arrogancia.
 - c) Pide consejo a tus mentores
 - d) Abordar el problema de inmediato

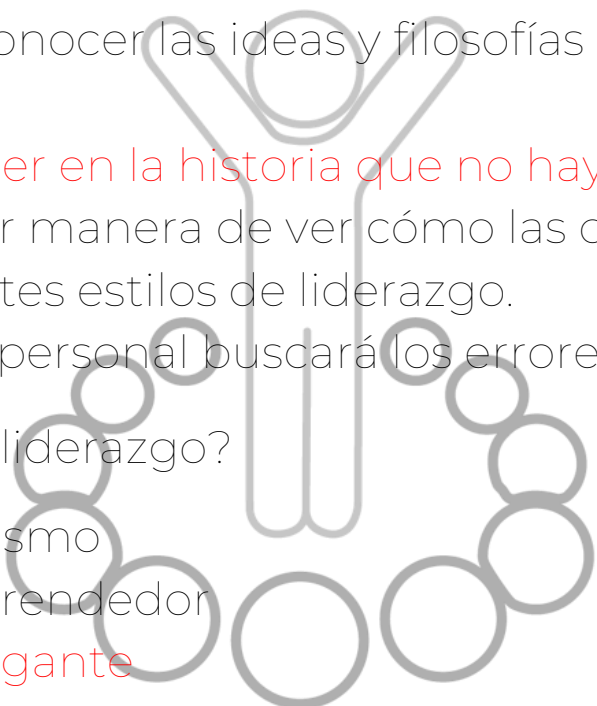
Módulo cinco: Preguntas de repaso

9. Lo creas o no, ¿cuál es la mejor influencia que puedes tener?
- a) Utilizar la escritura y los discursos para persuadir a los demás
 - b) Una gran compañía de seguidores
 - c) No tratar de influir en alguien
 - d) No dirigir a alguien
10. ¿Qué hace que los demás se sientan capacitados?
- a) Escucharles
 - b) Tener un líder al mando
 - c) Recibir un cumplido en privado
 - d) Desvincularse del personal
- 
- A faint, stylized illustration in the background showing a person with their arms raised, surrounded by a circle of smaller circles, symbolizing influence or a community.

Módulo cinco: Preguntas de repaso

1. ¿Cuál de estas afirmaciones es cierta en relación con el liderazgo ejemplar?
 - a) Un verdadero líder asume la culpa, y luego aborda cómo corregir los problemas que surgieron
 - b) Los mejores seguidores son ejemplos de lo que quieren que sean sus líderes
 - c) Puedes liderar desde la retaguardia y enviar a tus tropas a asumir el mando y enfrentarse a los retos...
 - d) Si algo sale mal, un verdadero líder culpa a sus seguidores, sobre todo si en realidad han fracasado.
2. Una vez elegido el modelo a seguir, ¿qué hay que hacer?
 - a) Estar dispuesto a escuchar las críticas, pero también tener en cuenta la fuente
 - b) Imagina tu legado
 - c) Determina cómo lograrás tus objetivos
 - d) Estudiar qué cualidades les hicieron triunfar

Módulo cinco: Preguntas de repaso

- 
- A faint, light gray background graphic of a stylized person with arms raised, composed of circles and lines, centered behind the text.
3. ¿Por qué puedes prestar especial atención a la forma en que tu héroe se enfrenta a la adversidad?
- a) Porque puedes conocer las ideas y filosofías que les impulsaron y les hicieron triunfar
 - b) Porque no hay líder en la historia que no haya tenido fracasos
 - c) Ya que es la mejor manera de ver cómo las diferentes situaciones requerían diferentes estilos de liderazgo.
 - d) Ya que su propio personal buscará los errores que pueda cometer
4. ¿Para quién no es el liderazgo?
- a) El seguro de sí mismo
 - b) El audaz y el emprendedor
 - c) El tímido o el arrogante
 - d) Los que tienen honradez e integridad

Módulo cinco: Preguntas de repaso

5. ¿Cuál de estos consejos no es útil para ser un modelo inspirador?
- a) Sea un líder arrogante. La gente lo verá como alguien poderoso
 - b) Estar dispuesto a escuchar las críticas, pero también tener en cuenta la fuente
 - c) No temas demasiado lo que los demás puedan decir de ti
 - d) Las personas que carecen de confianza en sí mismas suelen sentirse intimidadas por un verdadero líder. No dejes que este tipo de gente te frene.
6. ¿Quién dijo: "No es el crítico el que cuenta; no es el hombre que señala cómo tropieza el hombre fuerte, o dónde podría haberlo hecho mejor el ejecutor de las hazañas. El mérito es del hombre que está en la arena, cuyo rostro está marcado por el polvo, el sudor y la sangre, que se esfuerza valientemente".
- a) George Washington
 - b) Theodore Roosevelt
 - c) William Howe
 - d) Hershey-Blanchard

Módulo cinco: Preguntas de repaso

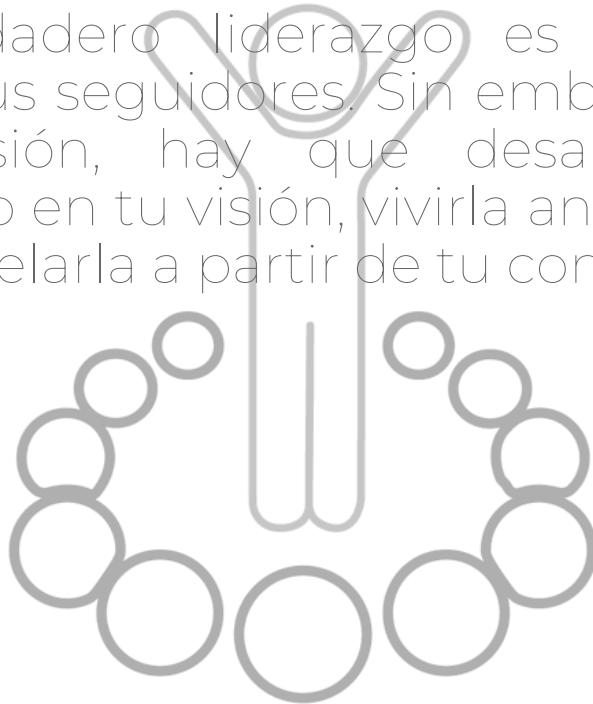
7. ¿Qué tipo de actitud debes tener siempre para inspirar a los demás?
- a) Autónomo, exigente, arrogante
 - b) Ruidoso, bullicioso, huidizo
 - c) Tranquilo, tímido, de voz suave.
 - d) Honesto, atento, dedicado
8. Si alguno de sus empleados se siente agraviado, ¿qué debe hacer?
- a) Ignorar el problema
 - b) Contenerse, ya que actuar con rapidez se malinterpretará como arrogancia.
 - c) Pide consejo a tus mentores
 - d) Abordar el problema de inmediato
- 
- A large, faint, grey outline of the TOP SOCIAL POWER logo is centered in the background of the slide.

Módulo cinco: Preguntas de repaso

9. Lo creas o no, ¿cuál es la mejor influencia que puedes tener?
- a) Utilizar la escritura y los discursos para persuadir a los demás
 - b) Una gran compañía de seguidores
 - c) No tratar de influir en alguien
 - d) No dirigir a alguien
10. ¿Qué hace que los demás se sientan capacitados?
- a) Escucharles
 - b) Tener un líder al mando
 - c) Recibir un cumplido en privado
 - d) Desvincularse del personal

Módulo seis: Inspirar una visión compartida

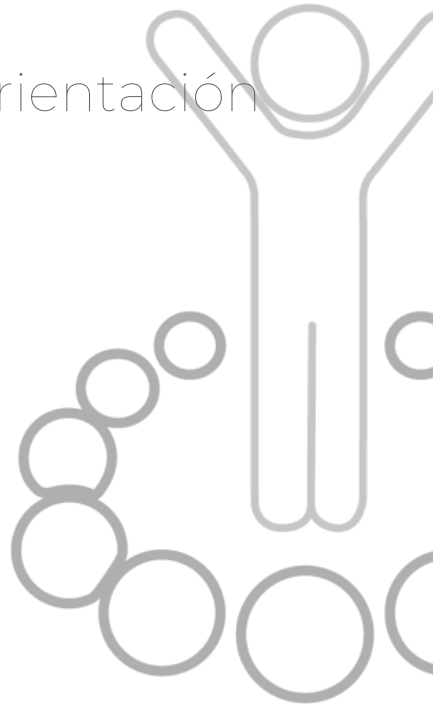
La clave del verdadero liderazgo es inspirar una visión compartida entre tus seguidores. Sin embargo, antes de poder transmitir una visión, hay que desarrollarla. Debes ser absolutamente claro en tu visión, vivirla antes de que los demás puedan verla y modelarla a partir de tu comportamiento.



Supongo que el liderazgo en una época significaba músculos; pero hoy significa llevarse bien con la gente.

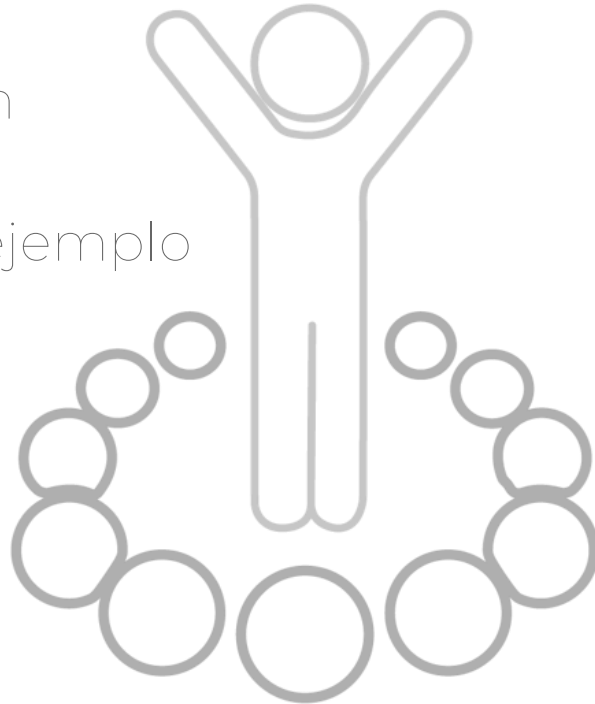
Elegir su visión

- Objetivos alcanzables
- Enfoque
- Sentido de la orientación



Comunicar su visión

- Mediante acciones
- Crear un eslogan
- Predicar con el ejemplo



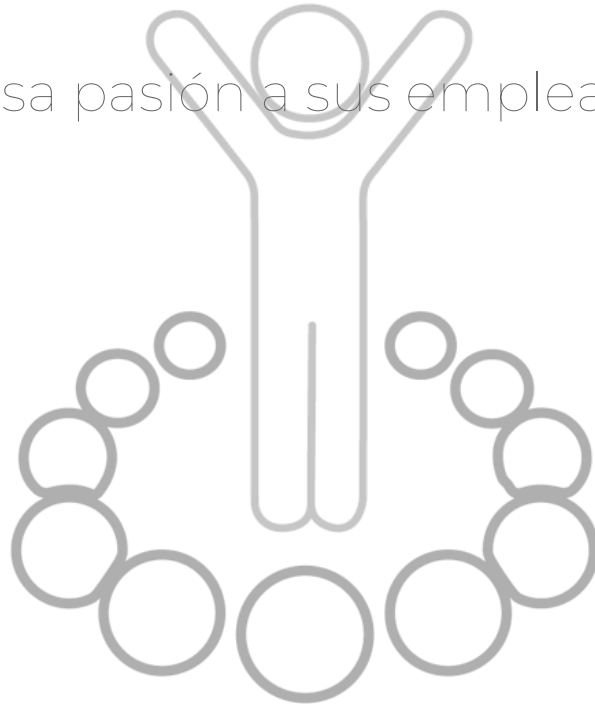
Identificar el beneficio para los demás

- A todo el mundo le gustan los ganadores
- Aceptación social
- Recompensar la lealtad



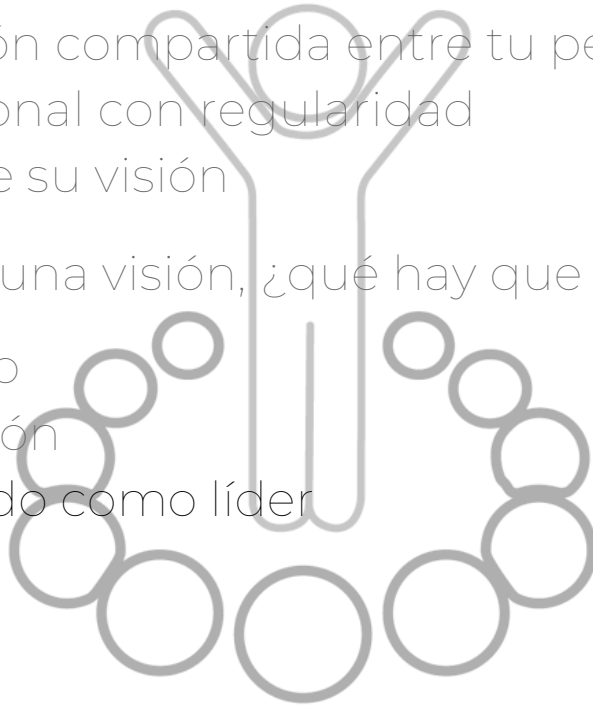
Ilustración práctica

- Bruce era un líder apasionado
- Quería inculcar esa pasión a sus empleados.

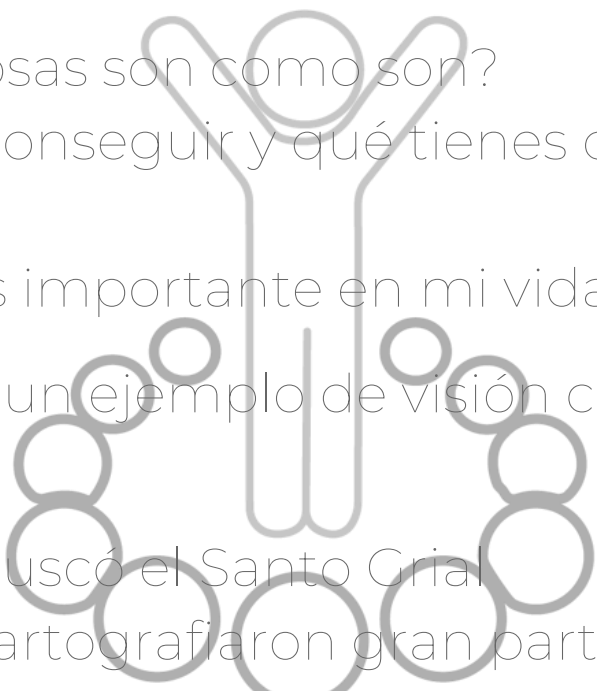


Módulo seis: Preguntas de repaso

1. ¿Cuál es la clave del verdadero liderazgo?
 - a) Escondido en tu oficina
 - b) Inspirar una visión compartida entre tu personal
 - c) No ver a tu personal con regularidad
 - d) Desvincularse de su visión
2. Antes de transmitir una visión, ¿qué hay que hacer?
 - a) Elegir un modelo
 - b) Desarrolla tu visión
 - c) Imagina tu legado como líder
 - d) Escribe tu visión



Módulo seis: Preguntas de repaso

- 
- A faint, stylized illustration of a person with their arms raised, composed of simple lines and circles, serving as a background for the list.
3. ¿Qué pregunta puede hacerse para elegir su visión?
- a) ¿Qué gano yo?
 - b) ¿Por qué las cosas son como son?
 - c) ¿Qué quieres conseguir y qué tienes que hacer para lograrlo?
 - d) ¿Qué es lo más importante en mi vida?
4. ¿Cuál de estos es un ejemplo de visión con un objetivo alcanzable?
- a) El Rey Arturo buscó el Santo Grial
 - b) Lewis y Clark cartografiaron gran parte de Estados Unidos
 - c) La NASA nos llevó a la Luna
 - d) Todos los anteriores

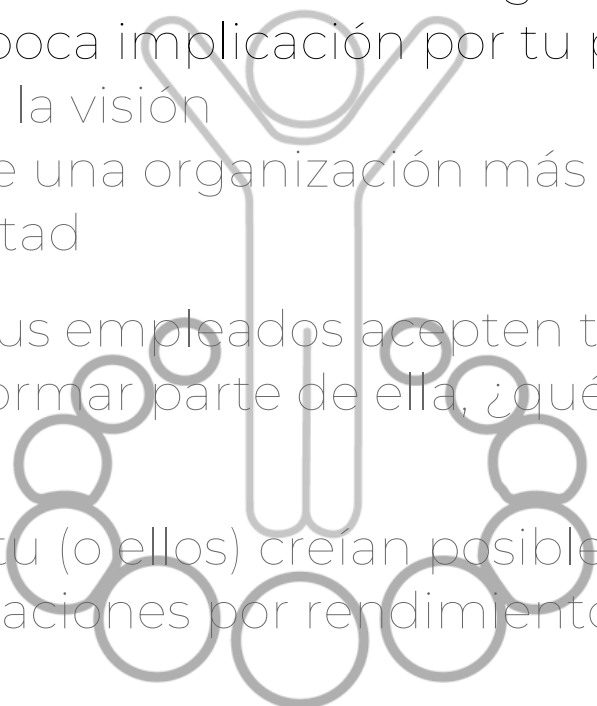
Módulo seis: Preguntas de repaso

5. ¿Qué les aportará tu visión a ti y a tus empleados?
- a) Una fuente monetaria
 - b) Una sensación de logro
 - c) Una serie de ideas
 - d) Sentido de la orientación
6. ¿Cuál de estas analogías describe mejor lo que debe ser una visión?
- a) Como la tortuga y la liebre, sé como la tortuga. Lento y constante
 - b) Sé como un faro en lo alto de una colina, que guía a los barcos hacia un lugar seguro y los previene de las rocas.
 - c) Ser como un coche, capaz de hacer cosas a una velocidad increíble
 - d) Al igual que los militares, pide a tus empleados que se inscriban y se comprometan a un tiempo de servicio determinado.

Módulo seis: Preguntas de repaso

- 
- A faint, stylized illustration of a person with their arms raised, composed of simple lines and circles, serving as a background for the list.
7. ¿Qué debe aprovechar cada oportunidad?
- a) Comunica tu visión con palabras y hechos
 - b) Ganar más seguidores
 - c) Reevalúa la lealtad de tus empleados
 - d) Haz que tus palabras hablen más alto que tus actos
8. ¿Cuál es una de las mejores maneras de comunicar una visión?
- a) Repetición verbal
 - b) Resume la visión en una frase sencilla.
 - c) Publicar folletos con largos párrafos explicando tu visión
 - d) Haz que tus empleados reciten la visión a diario

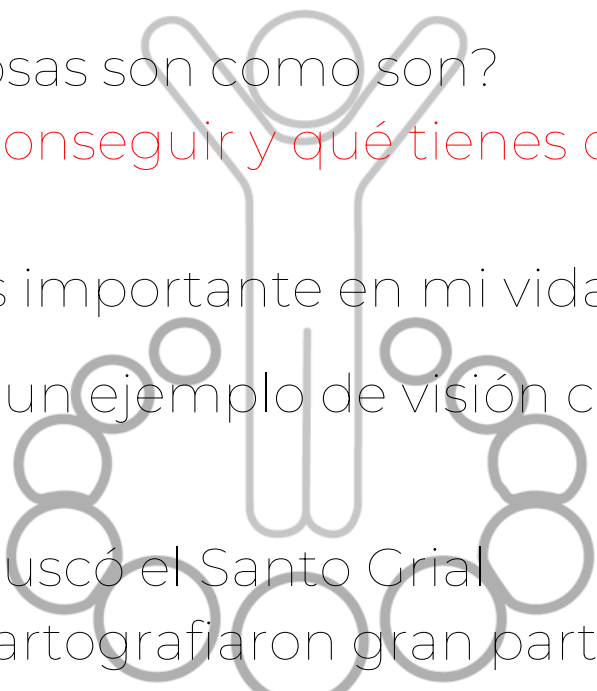
Módulo seis: Preguntas de repaso

- 
- A faint, stylized illustration in the background showing a person with their arms raised in a 'V' shape, surrounded by several circles of varying sizes, suggesting a group or a community.
9. ¿Qué es lo que más les gusta a los empleados?
- a) Críticas constructivas a intervalos regulares
 - b) Trabajo duro y poca implicación por tu parte en la consecución de la visión
 - c) Formar parte de una organización más grande y exitosa
 - d) Dándote su lealtad
10. Si consigues que tus empleados acepten tu visión como propia y les entusiasma formar parte de ella, ¿qué es lo más probable que hagan?
- a) Superar lo que tu (o ellos) creían posible
 - b) Querrán bonificaciones por rendimiento y premios por validación
 - c) Hazte la pregunta "¿Qué gano yo?".
 - d) Ansía la aceptación

Módulo seis: Preguntas de repaso

1. ¿Cuál es la clave del verdadero liderazgo?
 - a) Escondido en tu oficina
 - b) Inspirar una visión compartida entre tu personal
 - c) No ver a tu personal con regularidad
 - d) Desvincularse de su visión
2. Antes de transmitir una visión, ¿qué hay que hacer?
 - a) Elegir un modelo
 - b) Desarrolla tu visión
 - c) Imagina tu legado como líder
 - d) Escriba tu visión

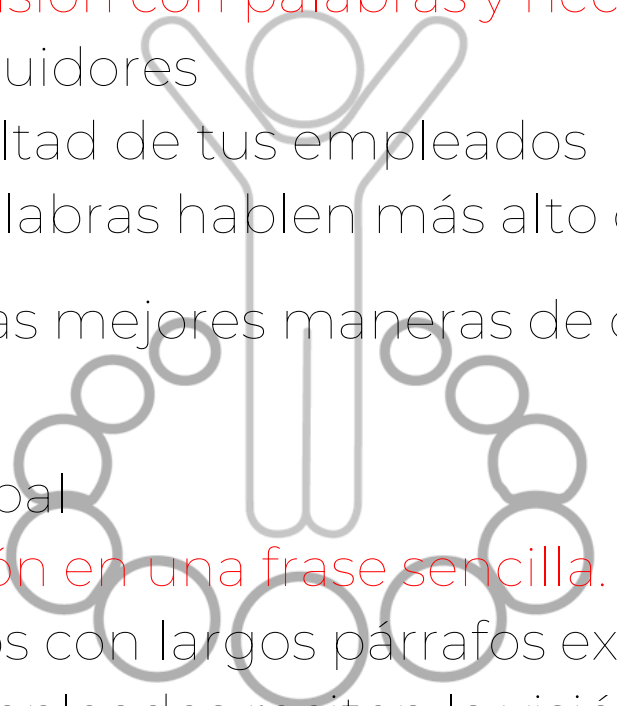
Módulo seis: Preguntas de repaso

- 
- A faint, light gray illustration of a person with their arms raised in a 'V' shape, composed of simple lines and circles, serving as a background for the text.
3. ¿Qué pregunta puedes hacerte para elegir tu visión?
- a) ¿Qué gano yo?
 - b) ¿Por qué las cosas son como son?
 - c) ¿Qué quieres conseguir y qué tienes que hacer para lograrlo?
 - d) ¿Qué es lo más importante en mi vida?
4. ¿Cuál de estos es un ejemplo de visión con un objetivo alcanzable?
- a) El Rey Arturo buscó el Santo Grial
 - b) Lewis y Clark cartografiaron gran parte de Estados Unidos
 - c) La NASA nos llevó a la Luna
 - d) Todos los anteriores

Módulo seis: Preguntas de repaso

5. ¿Qué les aportará tu visión a ti y a tus empleados?
- a) Una fuente monetaria
 - b) Una sensación de logro
 - c) Una serie de ideas
 - d) Sentido de la orientación
6. ¿Cuál de estas analogías describe mejor lo que debe ser una visión?
- a) Como la tortuga y la liebre, sé como la tortuga. Lento y constante
 - b) Sé como un faro en lo alto de una colina, que guía a los barcos hacia un lugar seguro y los previene de las rocas.
 - c) Ser como un coche, capaz de hacer cosas a una velocidad increíble
 - d) Al igual que los militares, pide a tus empleados que se inscriban y se comprometan a un tiempo de servicio determinado.

Módulo seis: Preguntas de repaso

- 
- A faint, light gray background illustration of a person with their arms raised in a 'V' shape, surrounded by a circle of smaller circles representing other people.
7. ¿Qué debe aprovechar cada oportunidad?
- a) **Comunica tu visión con palabras y hechos**
 - b) Ganar más seguidores
 - c) Reevalúa la lealtad de tus empleados
 - d) Haz que tus palabras hablen más alto que tus actos
8. ¿Cuál es una de las mejores maneras de comunicar una visión?
- a) Repetición verbal
 - b) **Resume la visión en una frase sencilla.**
 - c) Publicar folletos con largos párrafos explicando su visión
 - d) Haz que tus empleados reciten la visión a diario

Módulo seis: Preguntas de repaso

9. ¿Qué es lo que más les gusta a los empleados?
- a) Críticas constructivas a intervalos regulares
 - b) Trabajo duro y poca implicación por tu parte en la consecución de la visión
 - c) Formar parte de una organización más grande y exitosa
 - d) Dándote su lealtad
10. Si consigues que tus empleados acepten tu visión como propia y les entusiasma formar parte de ella, ¿qué es lo más probable que hagan?
- a) Superar lo que tu (o ellos) creían posible
 - b) Querrán bonificaciones por rendimiento y premios por validación
 - c) Hazte la pregunta "¿Qué gano yo?".
 - d) Ansía la aceptación

Módulo siete: Cuestionar el proceso

Como líder, debes buscar oportunidades para cambiar, crecer, innovar y mejorar. Sin embargo, no hay recompensa sin riesgo, por lo que debes estar dispuesto a experimentar, asumir riesgos y aprender de los errores. Haz preguntas, aunque temas las respuestas.



Liderazgo: el arte de conseguir que otro haga algo que tú quieres que se haga porque él quiere hacerlo.

Dwight D. Eisenhower

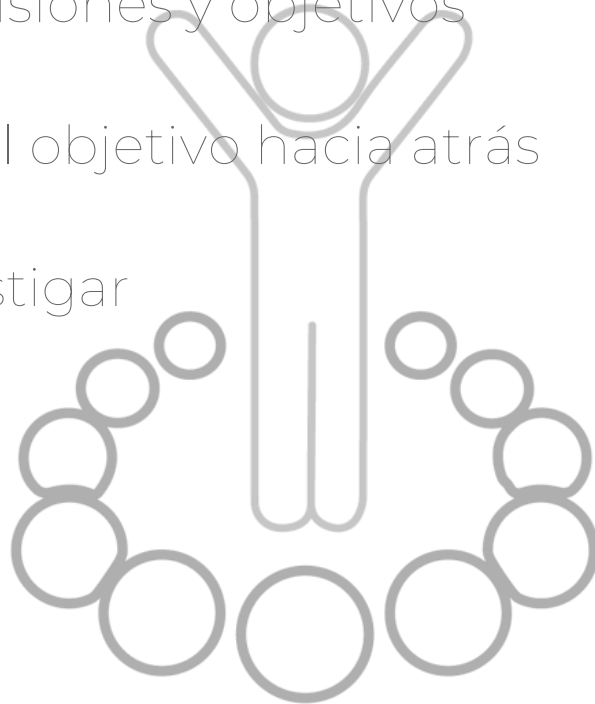
Pensar con originalidad

- ¿Preguntar por qué?
- Generar ideas
- Consulta a todos



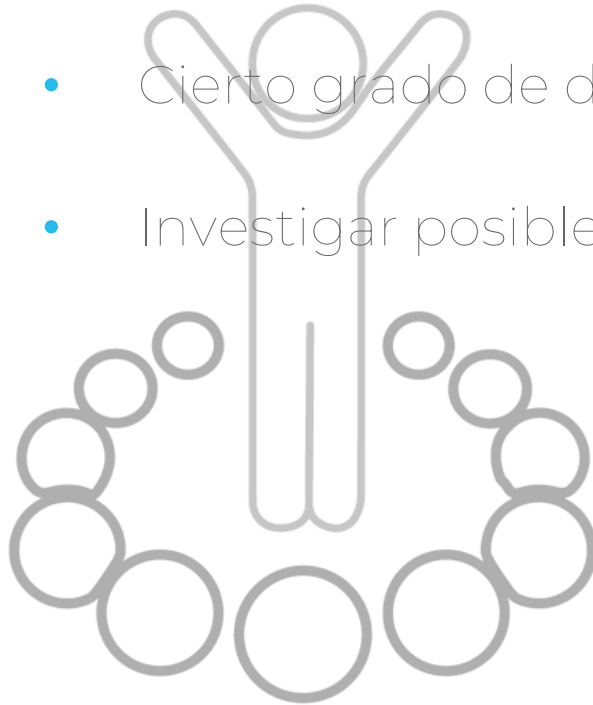
Cómo desarrollar Innovador interior

- Utilizar nuevas visiones y objetivos
- Trabajar desde el objetivo hacia atrás
- Planificar e investigar



Hay margen de mejora

- Los objetivos deben ser alcanzables
- Cierta grado de dificultad
- Investigar posibles cuellos de botella



Presionar para cambiar

- Influir en las personas
- Prepárate, investiga
- Atacar el problema con un plan

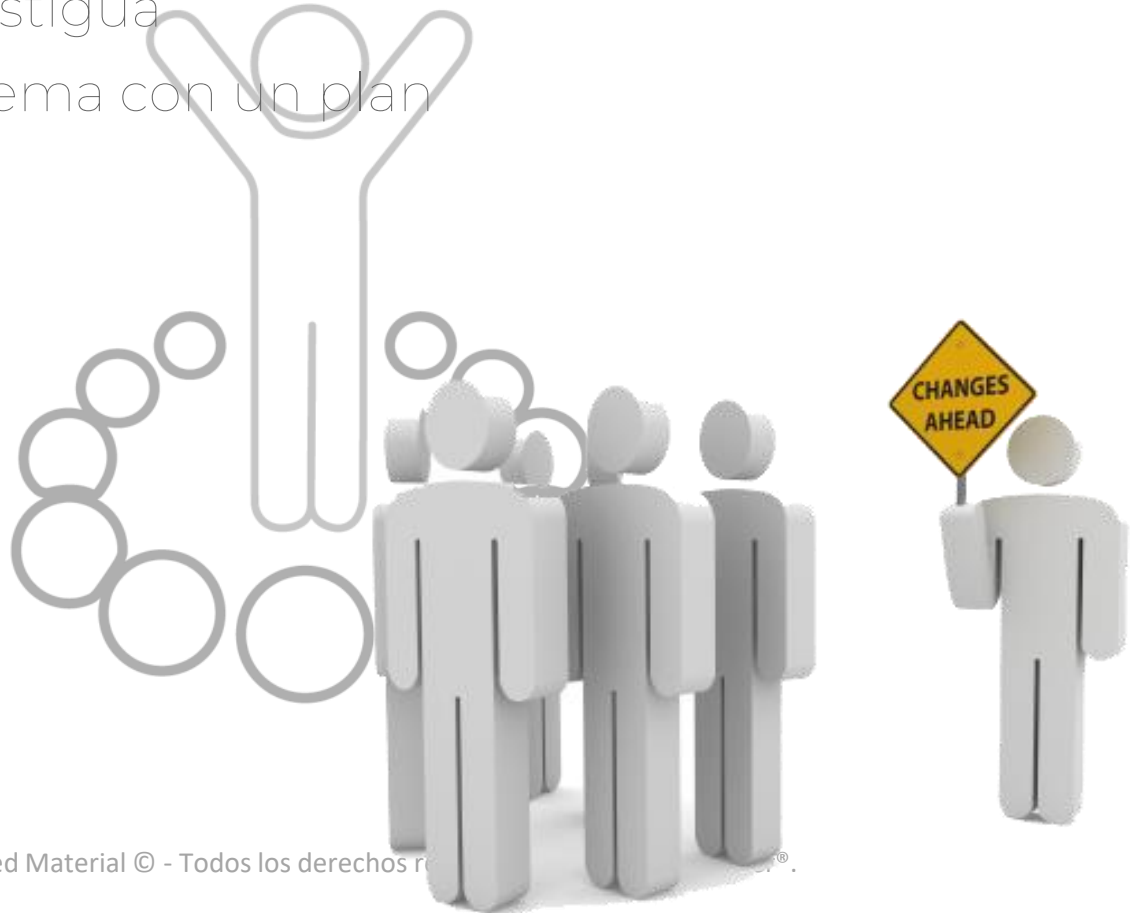


Ilustración práctica

- Kaitlin habló con David sobre la fijación de nuevos objetivos para el equipo
- Le hacía ilusión participar en esta decisión

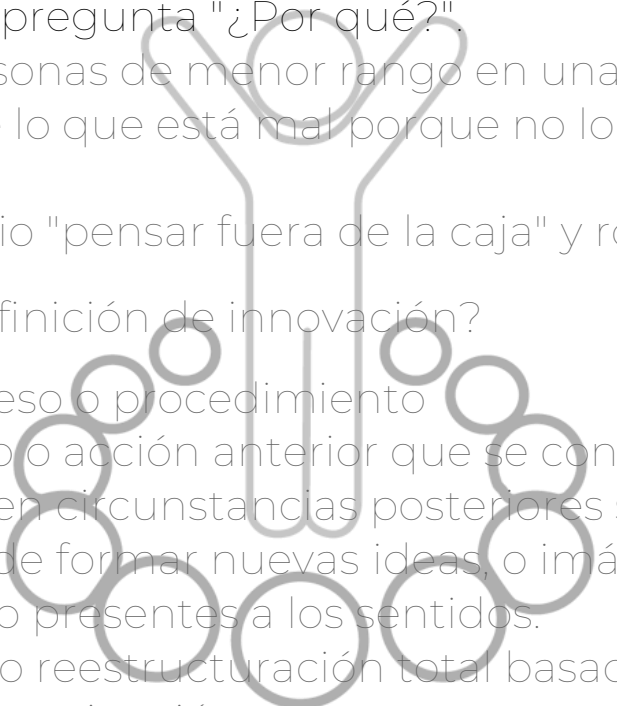


Módulo Siete: Preguntas de repaso

1. ¿Por qué ley se rigen la mayoría de los grandes grupos?
 - a) Derecho comparado
 - b) Derecho de la sociología
 - c) Ley de inercia
 - d) Ley de Boyle
2. ¿Qué puede definirse como modelo o estructura establecida?
 - a) Paradigma
 - b) Lluvia de ideas
 - c) Estereotipo
 - d) Paragon

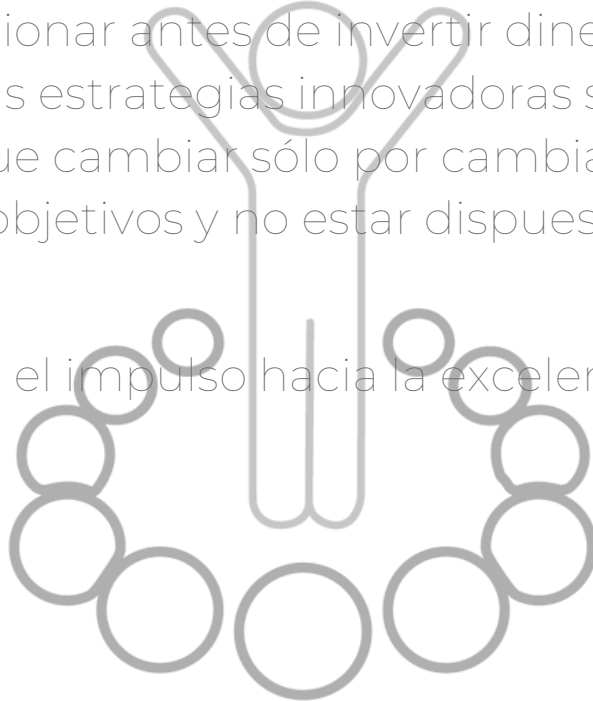


Módulo siete: Preguntas de repaso

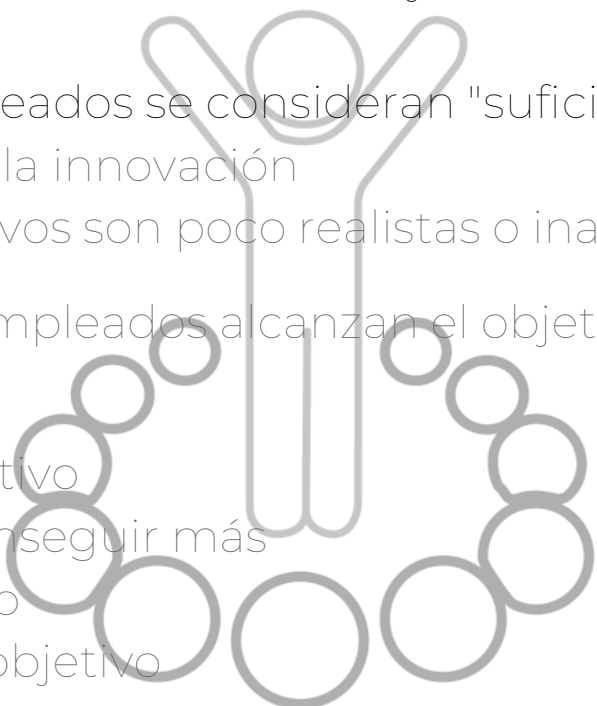
- 
- A faint, stylized graphic of a hand with fingers spread, composed of circles, is centered in the background of the text.
3. ¿Cuál de los siguientes no es un buen consejo para "pensar fuera de la caja"?
- a) Haz preguntas a sus empleados, clientes, antiguos dirigentes
 - b) No temas hacer la pregunta "¿Por qué?"
 - c) A menudo, las personas de menor rango en una organización no pueden decir exactamente lo que está mal porque no lo ven a diario desde sus puntos de vista.
 - d) A veces es necesario "pensar fuera de la caja" y romper el paradigma
4. ¿Cuál es la mejor definición de innovación?
- a) Mejora de un proceso o procedimiento
 - b) Un acontecimiento o acción anterior que se considera un ejemplo o guía a tener en cuenta en circunstancias posteriores similares.
 - c) Facultad o acción de formar nuevas ideas, o imágenes o conceptos de objetos externos no presentes a los sentidos.
 - d) Una reorientación o reestructuración total basada en los objetivos establecidos y la investigación

Módulo Siete: Preguntas de repaso

5. ¿Cuál de estos consejos es útil para utilizar la innovación?
- a) Debes haber pruebas sólidas de que una nueva forma de hacer las cosas puede funcionar antes de invertir dinero y el tiempo de todos.
 - b) Sin duda, todas las estrategias innovadoras serán viables o rentables.
 - c) A menudo hay que cambiar sólo por cambiar
 - d) Centrarse en los objetivos y no estar dispuesto a romper las reglas si es necesario.
6. ¿Qué busca siempre el impulso hacia la excelencia?
- a) Innovación
 - b) Mejora
 - c) Imaginación
 - d) Inmunidad



Módulo Siete: Preguntas de repaso

- 
- A faint, light gray illustration of a person with arms raised, surrounded by a circle of dots, serving as a background for the list.
7. ¿Cuándo dejará la gente de intentarlo?
- a) Cuando su líder es honesto, abierto y está dispuesto a escuchar sus ideas
 - b) Cuando sus empleados se consideran "suficientemente buenos".
 - c) Cuando empieza la innovación
 - d) Cuando los objetivos son poco realistas o inalcanzables
8. Si sólo unos pocos empleados alcanzan el objetivo fijado, ¿qué debe hacer?
- a) Aumentar el objetivo
 - b) Esforzarse por conseguir más
 - c) Frenar el progreso
 - d) Bajar un poco el objetivo

Módulo Siete: Preguntas de repaso

9. Para presionar en favor del cambio, ¿qué hay que hacer?
- a) Habla con tu personal sobre posibles soluciones.
 - b) Influir en las personas y entusiasmarlas con su visión
 - c) Establecer objetivos elevados que sean alcanzables pero con cierto grado de dificultad.
 - d) Investigar los posibles cuellos de botella que puedan frenar el progreso.
10. ¿Cuál de los siguientes no es un buen consejo para conseguir cambios?
- a) Provocar el cambio con un gran gesto dramático, en lugar de hacerlo poco a poco.
 - b) Investiga y ve siempre preparado a las reuniones.
 - c) Muestra lo más claramente posible cómo tu plan producirá un cambio positivo
 - d) Atacar el problema con un plan, un razonamiento sólido y un entusiasmo contagioso.

Módulo Siete: Preguntas de repaso

1. ¿Por qué ley se rigen la mayoría de los grandes grupos?
 - a) Derecho comparado
 - b) Derecho de la sociología
 - c) Ley de inercia
 - d) Ley de Boyle
2. ¿Qué puede definirse como modelo o estructura establecida?
 - a) Paradigma
 - b) Lluvia de ideas
 - c) Estereotipo
 - d) Paragon

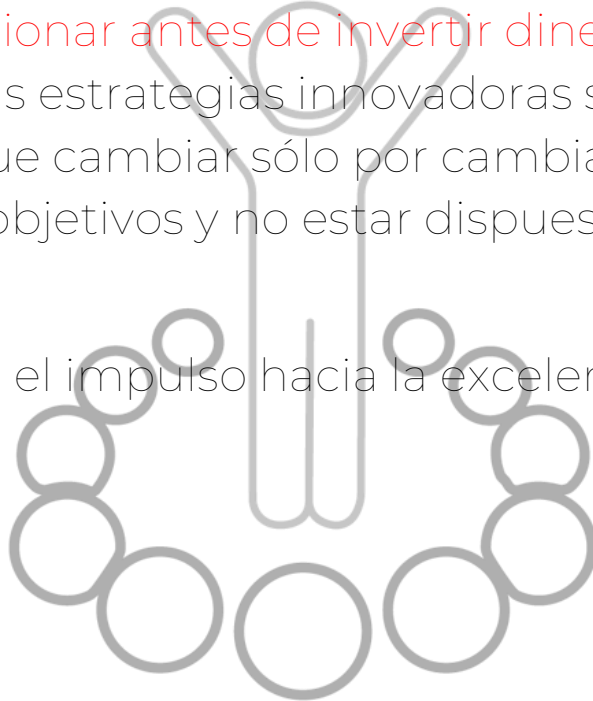


Módulo siete: Preguntas de repaso

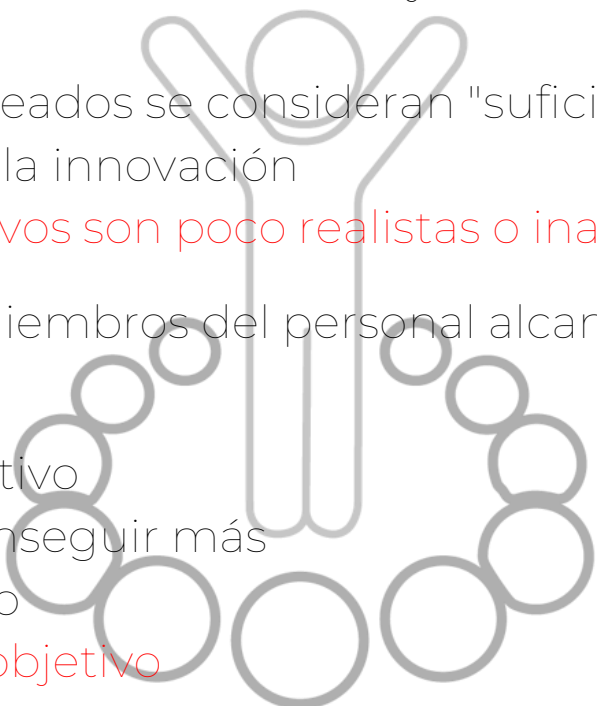
3. ¿Cuál de los siguientes no es un buen consejo para "pensar fuera de la caja"?
- a) Haz preguntas a tus empleados, clientes, antiguos dirigentes
 - b) No temas hacer la pregunta "¿Por qué?"
 - c) A menudo, las personas de menor rango en una organización no pueden decir exactamente lo que está mal porque no lo ven a diario desde sus puntos de vista.
 - d) A veces es necesario "pensar fuera de la caja" y romper el paradigma
4. ¿Cuál es la mejor definición de innovación?
- a) Mejora de un proceso o procedimiento
 - b) Un acontecimiento o acción anterior que se considera un ejemplo o guía a tener en cuenta en circunstancias posteriores similares.
 - c) Facultad o acción de formar nuevas ideas, o imágenes o conceptos de objetos externos no presentes a los sentidos.
 - d) Una reorientación o reestructuración total basada en los objetivos establecidos y la investigación

Módulo Siete: Preguntas de repaso

5. ¿Cuál de estos consejos es útil para utilizar la innovación?
- a) Debes haber pruebas sólidas de que una nueva forma de hacer las cosas puede funcionar antes de invertir dinero y el tiempo de todos.
 - b) Sin duda, todas las estrategias innovadoras serán viables o rentables.
 - c) A menudo hay que cambiar sólo por cambiar
 - d) Centrarse en los objetivos y no estar dispuesto a romper las reglas si es necesario.
6. ¿Qué busca siempre el impulso hacia la excelencia?
- a) Innovación
 - b) Mejora
 - c) Imaginación
 - d) Inmunidad



Módulo Siete: Preguntas de repaso

7. ¿Cuándo dejará la gente de intentarlo?
- a) Cuando su líder es honesto, abierto y está dispuesto a escuchar sus ideas
 - b) Cuando sus empleados se consideran "suficientemente buenos".
 - c) Cuando empieza la innovación
 - d) Cuando los objetivos son poco realistas o inalcanzables
8. Si sólo unos pocos miembros del personal alcanzan el objetivo fijado, ¿qué debe hacer?
- a) Aumentar el objetivo
 - b) Esforzarse por conseguir más
 - c) Frenar el progreso
 - d) Bajar un poco el objetivo
- 
- A faint, light gray illustration of a person with arms raised, surrounded by a circle of dots, serving as a background for the text.

Módulo Siete: Preguntas de repaso

9. Para presionar a favor del cambio, ¿qué hay que hacer?
- a) Habla con tu personal sobre posibles soluciones.
 - b) Influir en las personas y entusiasmarlas con su visión
 - c) Establecer objetivos elevados que sean alcanzables pero con cierto grado de dificultad.
 - d) Investigar los posibles cuellos de botella que puedan frenar el progreso.
10. ¿Cuál de los siguientes no es un buen consejo para conseguir un cambio?
- a) Provocar el cambio con un gran gesto dramático, en lugar de hacerlo poco a poco.
 - b) Investiga y ve siempre preparado a las reuniones.
 - c) Muestra lo más claramente posible cómo su plan producirá un cambio positivo
 - d) Atacar el problema con un plan, un razonamiento sólido y un entusiasmo contagioso.

Módulo Ocho:

Permitir que otros actúen

- Para ser un verdadero líder, hay que capacitar a los demás para que actúen con responsabilidad y no fomentar los malos hábitos de los trabajadores compensándolos o pasándolos por alto. El objetivo de un líder es capacitar a los demás.



El único hombre que no comete errores es el que nunca hace nada.

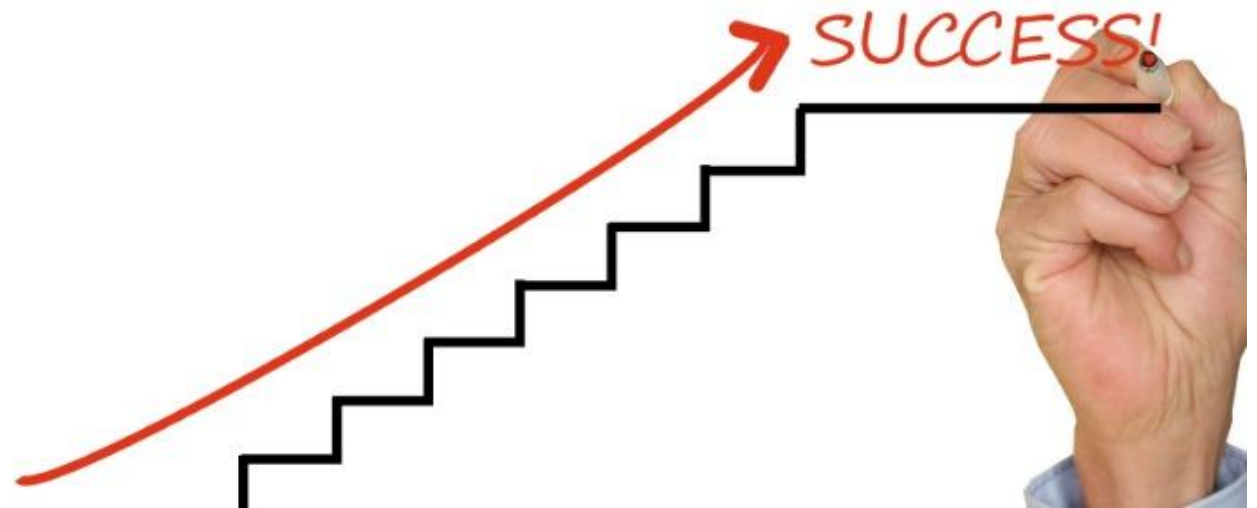
Theodore Roosevelt

Fomentar el crecimiento de los demás

- Actitud positiva
- Uno a uno
- Pregunta y escucha



Copyr



Crear respeto mutuo

- Respetar
- Se visible
- Preguntas y respuestas



La importancia de la confianza

- El respeto genera confianza
- Gestionar las expectativas
- Trabajar duro y que te vean trabajando duro



Ilustración práctica

- Catherine estaba luchando con una tarea
- Adam la emparejó con un compañero de trabajo que la ayudaría a hacer una lluvia de ideas



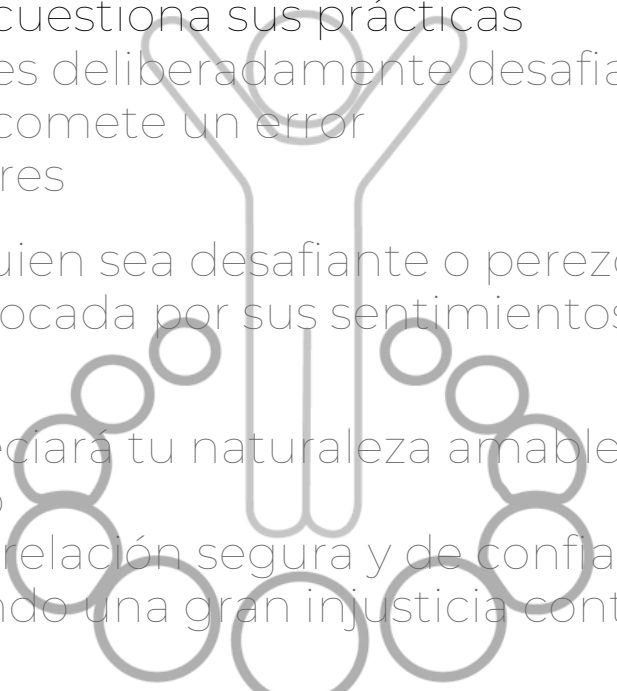
Módulo Ocho: Preguntas de repaso

- 
- A faint, stylized illustration of a person with their arms raised, standing on a circular base composed of several smaller circles, serving as a background for the list.
1. ¿Cuál es el objetivo último del modelo de Liderazgo situacional de Hersey-Blanchard?
 - a) Saber que todos los miembros y todos los equipos son iguales
 - b) Desarrollar al personal hasta el punto de poder delegar tareas sin mucha supervisión.
 - c) Ser un líder eficaz utilizando un estilo de amistad basado en los individuos o grupos que dirigen.
 - d) Desarrollar un estilo de liderazgo y utilizarlo siempre
 2. ¿Cuál es un buen consejo a la hora de permitir que otros actúen?
 - a) Debes permitir que los demás actúen acudiendo primero a ti en busca de consejo
 - b) No se puede reprender a alguien por esforzarse pero cometer un error honesto.
 - c) El objetivo de un líder es capacitar a los demás para trabajar mediante la microgestión
 - d) Debes fomentar los buenos hábitos compensando los malos hábitos de los demás o pasándolos por alto

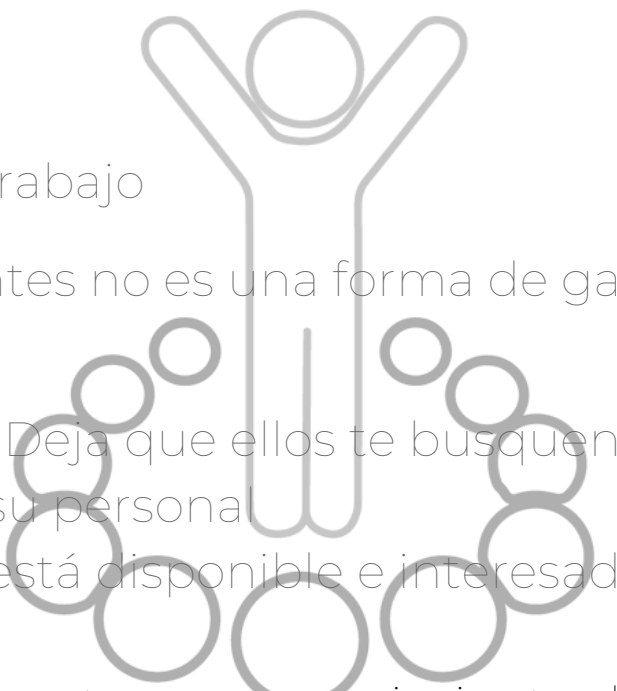
Módulo Ocho: Preguntas de repaso

- 
- A faint, light gray background graphic of a person with their arms raised, composed of simple lines and circles, centered behind the text.
3. ¿Qué es esencial para animar?
- a) Una actitud positiva
 - b) Una política de tolerancia cero para los errores
 - c) Una ética de trabajo perfecta y exigir lo mismo de los demás
 - d) Una actitud de perdón por todos los errores
4. ¿Qué podría aprender de su empleado en las reuniones individuales?
- a) Que necesitan más libertad
 - b) Que necesitan más formación
 - c) Que necesitan más confianza en sí mismos
 - d) Todos los anteriores

Módulo Ocho: Preguntas de repaso

- 
- A faint, light gray background graphic of a person with arms raised, composed of circles and lines, is centered behind the text.
5. ¿Cuándo es el momento adecuado para mostrarse severo y decidido?
- a) Cuando alguien cuestiona sus prácticas
 - b) Cuando alguien es deliberadamente desafiante
 - c) Cuando alguien comete un error
 - d) Todos los anteriores
6. Si permites que alguien sea desafiante o perezoso por una preocupación equivocada por sus sentimientos, ¿cuál será la consecuencia?
- a) Esa persona apreciará tu naturaleza amable y cambiará su comportamiento
 - b) Desarrollará una relación segura y de confianza con su empleado
 - c) Estarás cometiendo una gran injusticia contra el resto que está trabajando duro
 - d) Su personal tomará represalias y se cuestionará su comportamiento como líder.

Módulo Ocho: Preguntas de repaso

- 
- A faint, light gray illustration of a person with their arms raised in a 'V' shape, standing on a base of several circles, serving as a background for the list.
7. ¿Qué debería darse normalmente a todos los niveles?
- a) La misma retribución monetaria
 - b) Respetar
 - c) Hojas de ruta
 - d) Declaración de trabajo
8. ¿Cuál de las siguientes no es una forma de ganarse el respeto del personal?
- a) No los busques. Deja que ellos te busquen a ti
 - b) Sea visible para su personal
 - c) Muéstreles que está disponible e interesado en saber todo sobre lo que hacen
 - d) Desarrollar y demostrar su conocimiento de la organización y los detalles del producto, servicio u operación.

Módulo Ocho: Preguntas de repaso

9. ¿Qué puede ayudar a gestionar las expectativas en materia de confianza?
- a) Prometer con frecuencia, para parecer digno de confianza
 - b) No hacer nunca una promesa, para no decepcionar a nadie
 - c) Prometer demasiado y cumplir poco
 - d) Prometer menos y cumplir más de lo prometido
10. ¿Qué es lo que más ayuda a ganarse el respeto?
- a) Llegar lo antes posible
 - b) Unas simples palabras de reconocimiento
 - c) Exceso de cumplidos
 - d) No levantar nunca la voz a un empleado

Módulo Ocho: Preguntas de repaso

1. ¿Cuál es el objetivo último del modelo de Liderazgo situacional de Hersey-Blanchard?
 - a) Saber que todos los miembros y todos los equipos son iguales
 - b) Desarrollar a su personal hasta el punto de que pueda delegar tareas sin mucha supervisión.
 - c) Ser un líder eficaz utilizando un estilo de amistad basado en los individuos o grupos que dirigen.
 - d) Desarrollar un estilo de liderazgo y utilizarlo siempre
2. ¿Cuál es un buen consejo a la hora de permitir que otros actúen?
 - a) Debes permitir que los demás actúen acudiendo primero a ti en busca de consejo
 - b) No se puede reprender a alguien por esforzarse pero cometer un error honesto.
 - c) El objetivo de un líder es capacitar a los demás para trabajar mediante la microgestión
 - d) Debes fomentar los buenos hábitos compensando los malos hábitos de los demás o pasándolos por alto

Módulo Ocho: Preguntas de repaso

3. ¿Qué es esencial para animar?
- a) Una actitud positiva
 - b) Una política de tolerancia cero para los errores
 - c) Una ética de trabajo perfecta y exigir lo mismo de los demás
 - d) Una actitud de perdón por todos los errores
4. ¿Qué podría aprender de su empleado en las reuniones individuales?
- a) Que necesitan más libertad
 - b) Que necesitan más formación
 - c) Que necesitan más confianza en sí mismos
 - d) Todos los anteriores

Módulo Ocho: Preguntas de repaso

5. ¿Cuándo es el momento adecuado para mostrarse severo y decidido?
- a) Cuando alguien cuestiona sus prácticas
 - b) Cuando alguien es deliberadamente desafiante
 - c) Cuando alguien comete un error
 - d) Todos los anteriores
6. Si permites que alguien sea desafiante o perezoso por una preocupación equivocada por sus sentimientos, ¿cuál será la consecuencia?
- a) Esa persona apreciará tu naturaleza amable y cambiará su comportamiento
 - b) Desarrollará una relación segura y de confianza con su empleado
 - c) Estarás cometiendo una gran injusticia contra el resto que está trabajando duro
 - d) Su personal tomará represalias y se cuestionará su comportamiento como líder.

Módulo Ocho: Preguntas de repaso

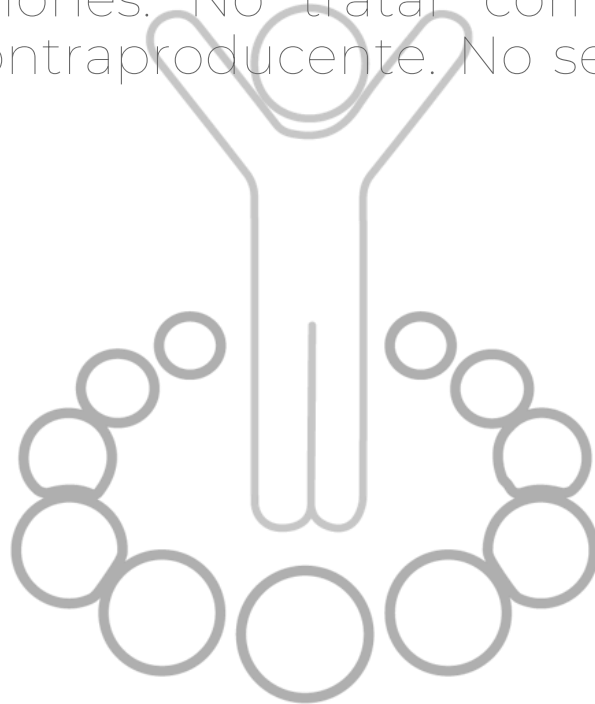
7. ¿Qué es lo que debe darse normalmente a todos los niveles?
- a) La misma retribución monetaria
 - b) Respetar
 - c) Hojas de ruta
 - d) Declaración de trabajo
8. ¿Cuál de las siguientes no es una forma de ganarse el respeto del personal?
- a) No los busques. Deja que ellos te busquen a ti
 - b) Sea visible para su personal
 - c) Muéstreles que está disponible e interesado en saber todo sobre lo que hacen
 - d) Desarrollar y demostrar su conocimiento de la organización y los detalles del producto, servicio u operación.

Módulo Ocho: Preguntas de repaso

9. ¿Qué puede ayudar a gestionar las expectativas en materia de confianza?
- a) Prometer con frecuencia, para parecer digno de confianza
 - b) No hacer nunca una promesa, para no decepcionar a nadie
 - c) Prometer demasiado y cumplir poco
 - d) Prometer menos y cumplir más de lo prometido
10. ¿Qué es lo que más ayuda a ganarse el respeto?
- a) Llegar lo antes posible
 - b) Unas simples palabras de reconocimiento
 - c) Exceso de cumplidos
 - d) No levantar nunca la voz a un empleado

Módulo Nueve: Animar el corazón

Los empleados no son robots. Los seres humanos tienen intelecto y emociones. No tratar con ellos a esos niveles acabará siendo contraproducente. No se puede programar la lealtad.



Quien no planifica, planifica para fracasar.

Compartir recompensas

- Celebra una fiesta
- Comprar comida
- Algo para acreditar



Celebrar los logros

- Reconocimiento público
- Hitos del equipo
- Proporciona motivación



Hacer de la celebración parte de su cultura

- Tener un entorno acogedor
- Romper la rutina
- Más que un sueldo



Ilustración práctica

- El equipo de Eric trabajó duro
- Fue recompensado por sus esfuerzos
- Compartió la recompensa con su equipo



Módulo Nueve: Preguntas de repaso

1. ¿Cuál ha sido uno de los peores acontecimientos en el trabajo?
 - a) Liderazgo en el lugar de trabajo
 - b) La creación del correo electrónico y el uso de la tecnología
 - c) Plazos y gestión del tiempo
 - d) La creación del término "Recursos Humanos"
2. ¿Cómo se conocía anteriormente el término Recursos Humanos?
 - a) Departamento de Personal
 - b) Departamentos de ventas y contabilidad
 - c) Cuentas facturables
 - d) Departamento de Relaciones Humanas

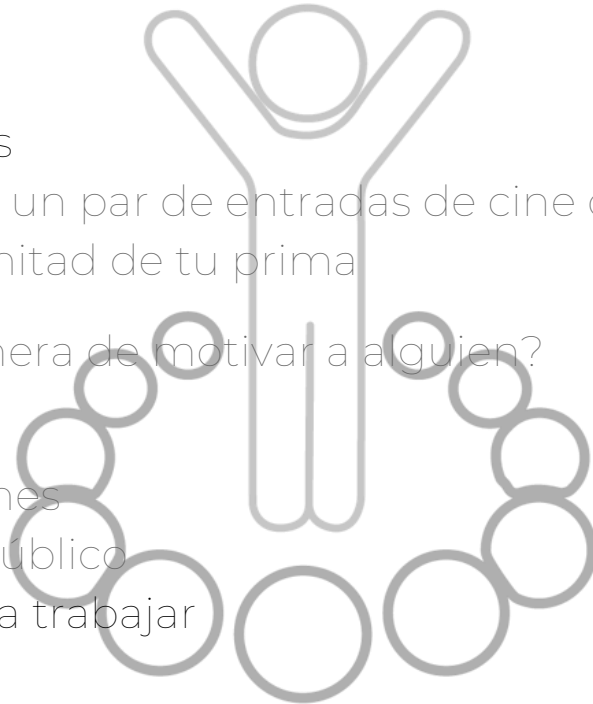
Módulo Nueve: Preguntas de repaso

3. ¿Qué hará en última instancia el hecho de no tratar a los trabajadores en los niveles intelectual y emocional?
 - a) Fidelidad al programa
 - b) Aumentar la satisfacción laboral
 - c) Backfire
 - d) Fomentar la lealtad
4. Si tu personal va a compartir el trabajo, ¿qué más debe compartir?
 - a) La productividad
 - b) Los plazos
 - c) Las recompensas
 - d) Las nóminas

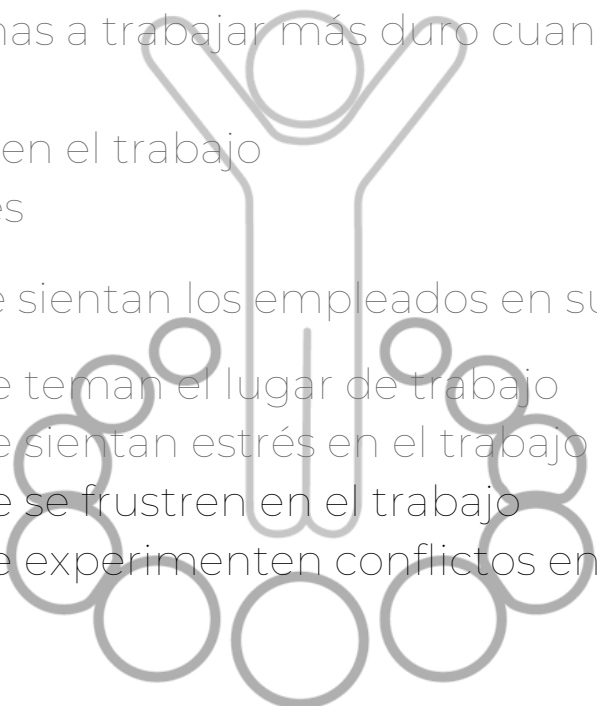


Módulo Nueve: Preguntas de repaso

5. Si recibes una bonificación por una tarea realizada con éxito, ¿cuál de estas opciones no es una buena forma de compartir esa bonificación con su personal?
- a) Una fiesta
 - b) Un almuerzo gratis
 - c) Regala a cada uno un par de entradas de cine o un billete de lotería
 - d) Da a cada uno la mitad de tu prima
6. ¿Cuál es la mejor manera de motivar a alguien?
- a) Dinero
 - b) Muchas felicitaciones
 - c) Reconocimiento público
 - d) Darles espacio para trabajar



Módulo Nueve: Preguntas de repaso

- 
- A faint, light gray illustration of a person with their arms raised in a 'V' shape, standing on a circular base composed of several smaller circles, resembling a stylized group or a person celebrating. This graphic is centered in the background of the list.
7. ¿Cuál es el beneficio de celebrar los hitos del equipo?
- a) Ayuda a solidificar las rutinas del día
 - b) Motiva a las personas a trabajar más duro cuando vuelven al trabajo descansadas.
 - c) Les da un día libre en el trabajo
 - d) Todos los anteriores
8. ¿Cómo quieres que se sientan los empleados en su lugar de trabajo?
- a) Nunca querrás que teman el lugar de trabajo
 - b) Nunca querrás que sientan estrés en el trabajo
 - c) Nunca querrás que se frustren en el trabajo
 - d) Nunca querrás que experimenten conflictos en el lugar de trabajo

Módulo Nueve: Preguntas de repaso

9. ¿En que invierte la gente la mayoría de su tiempo?
- a) En familia
 - b) Con amigos
 - c) En el trabajo
 - d) Hacer cosas que les gustan
10. ¿Cómo hacer que la celebración forme parte de la cultura del trabajo?
- a) Hacer de la celebración la rutina
 - b) Tener un entorno acogedor en el que la gente se sienta respetada
 - c) Decorar la oficina cada día
 - d) Celebrar mítines matinales

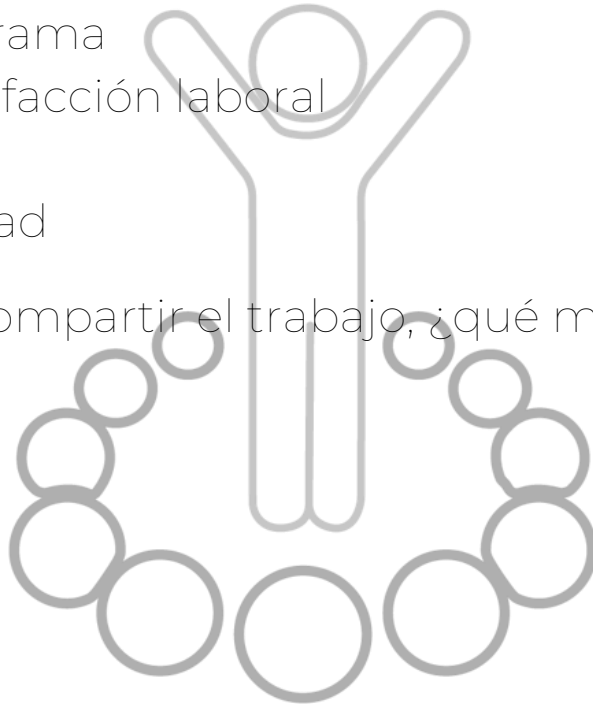


Módulo Nueve: Preguntas de repaso

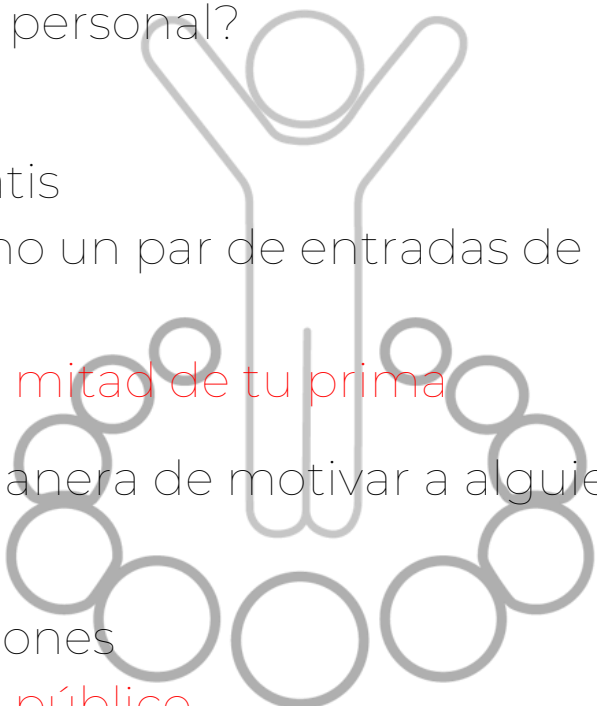
1. ¿Cuál ha sido uno de los peores acontecimientos en el trabajo?
 - a) Liderazgo en el lugar de trabajo
 - b) La creación del correo electrónico y el uso de la tecnología
 - c) Plazos y gestión del tiempo
 - d) La creación del término "Recursos Humanos"
2. ¿Cómo se conocía anteriormente el término Recursos Humanos?
 - a) Departamento de Personal
 - b) Departamentos de ventas y contabilidad
 - c) Cuentas facturables
 - d) Departamento de Relaciones Humanas

Módulo Nueve: Preguntas de repaso

3. ¿Qué hará en última instancia el hecho de no tratar a los trabajadores en los niveles intelectual y emocional?
- a) Fidelidad al programa
 - b) Aumentar la satisfacción laboral
 - c) Backfire
 - d) Fomentar la lealtad
4. Si su personal va a compartir el trabajo, ¿qué más debe compartir?
- a) La productividad
 - b) Los plazos
 - c) Las recompensas
 - d) Las nóminas



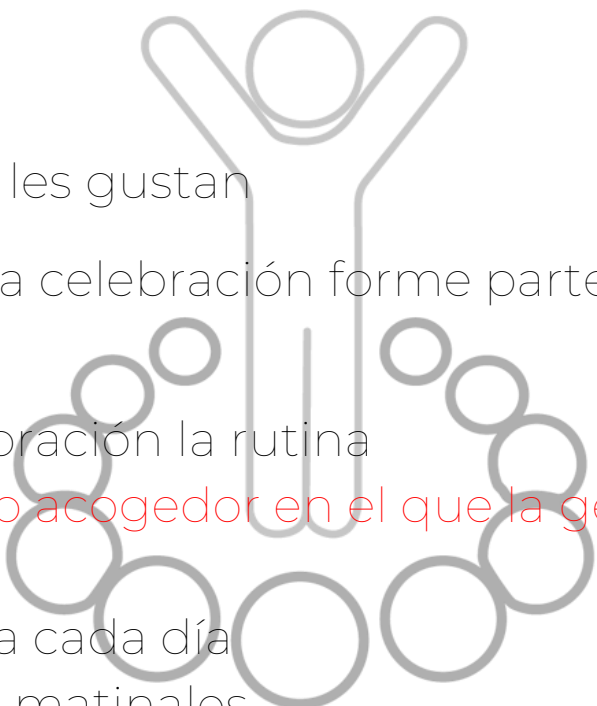
Módulo Nueve: Preguntas de repaso

5. Si recibe una bonificación por una tarea realizada con éxito, ¿cuál de estas opciones no es una buena forma de compartir esa bonificación con su personal?
- a) Una fiesta
 - b) Un almuerzo gratis
 - c) Regala a cada uno un par de entradas de cine o un billete de lotería
 - d) Da a cada uno la mitad de tu prima
6. ¿Cuál es la mejor manera de motivar a alguien?
- a) Dinero
 - b) Muchas felicitaciones
 - c) Reconocimiento público
 - d) Darles espacio para trabajar
- 
- A faint, light gray illustration in the background of the list. It depicts a stylized human figure with arms raised in a 'V' shape, standing in the center of a circle composed of several smaller circles, resembling a group or a network.

Módulo Nueve: Preguntas de repaso

7. ¿Cuál es el beneficio de celebrar los hitos del equipo?
- a) Ayuda a solidificar las rutinas del día
 - b) Motiva a las personas a trabajar más duro cuando vuelven al trabajo descansadas.
 - c) Les da un día libre en el trabajo
 - d) Todos los anteriores
8. ¿Cómo quieres que se sientan los empleados en su lugar de trabajo?
- a) Nunca querrás que teman el lugar de trabajo
 - b) Nunca querrás que sientan estrés en el trabajo
 - c) Nunca querrás que se frustren en el trabajo
 - d) Nunca querrás que experimenten conflictos en el lugar de trabajo

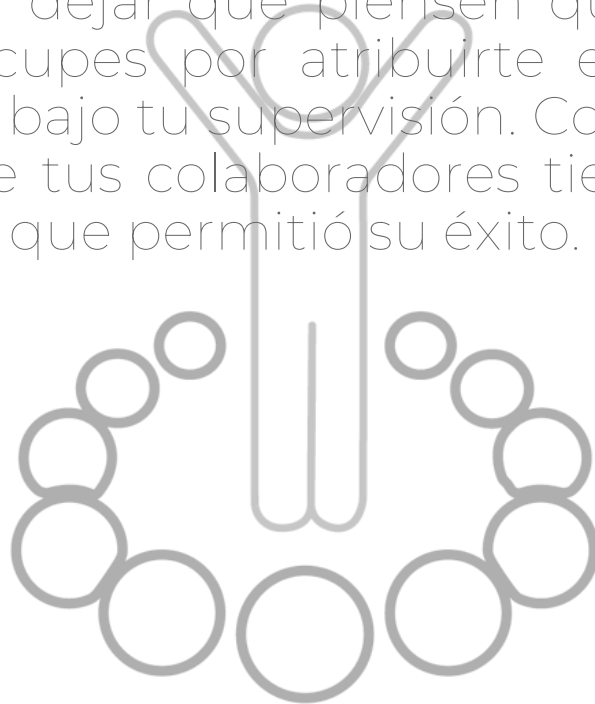
Módulo Nueve: Preguntas de repaso

9. ¿En que invierte la gente la mayoría de su tiempo?
- a) En familia
 - b) Con amigos
 - c) En el trabajo
 - d) Hacer cosas que les gustan
10. ¿Cómo hacer que la celebración forme parte de la cultura del trabajo?
- a) Hacer de la celebración la rutina
 - b) Tener un entorno acogedor en el que la gente se sienta respetada
 - c) Decorar la oficina cada día
 - d) Celebrar mítines matinales
- 
- A faint, light gray illustration in the background of the slide. It depicts a stylized human figure with arms raised in a 'V' shape. Below the figure's torso is a cluster of several circles of varying sizes, some overlapping, suggesting a group of people or a celebratory atmosphere.

Módulo Diez:

Habilidades básicas de influencia

Los mejores líderes son capaces de influir en los demás para que hagan algo y dejar que piensen que todo ha sido idea suya. No te preocupes por atribuirte el mérito de todo lo bueno que ocurra bajo tu supervisión. Como líder, el mérito es tuyo cada vez que tus colaboradores tienen éxito porque tú creaste el entorno que permitió su éxito.

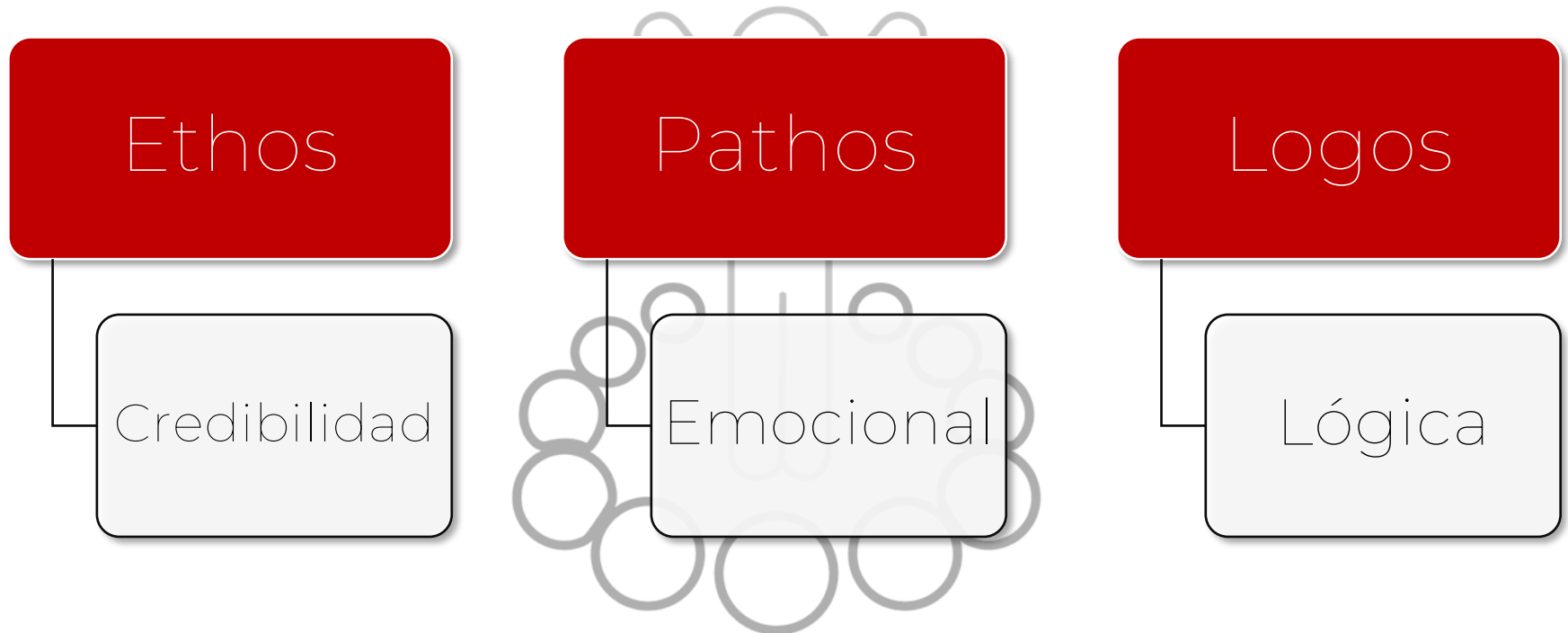


El país está lleno de buenos entrenadores. Lo que hace falta para ganar es un puñado de jugadores interesados.

Copyrighted Material © - Todos los derechos reservados a Top Social Power®.

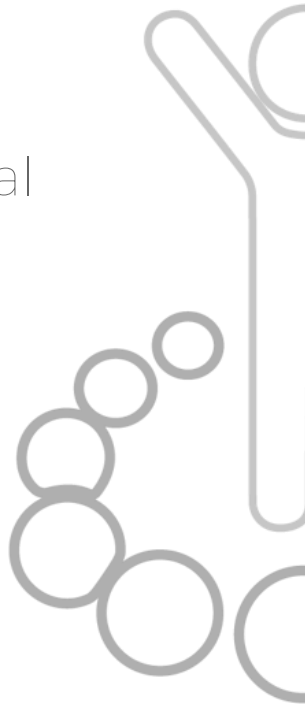
Don Coryell

El arte de la persuasión



Los principios de la influencia

- Reciprocación
- Compromiso
- Autoridad
- Validación social
- Amistad



Crear impacto

- Un porte seguro
- Gran capacidad de comunicación
- Un fuerte compromiso personal con su visión



Ilustración práctica

- Sarah estaba nerviosa por acercarse a su jefe
- Robyn era autoritaria, pero flexible



Módulo diez: Preguntas de repaso

1. Como líder, ¿cuándo se te reconoce el mérito?
 - a) Todo el tiempo
 - b) Sólo cuando tu plan acabe teniendo éxito
 - c) Siempre que tu personal tenga éxito
 - d) Siempre que ahorre tiempo y dinero a la empresa
2. ¿Quién fue en la historia un maestro del arte de la persuasión?
 - a) Descartes
 - b) Sócrates
 - c) Aristóteles
 - d) Platón



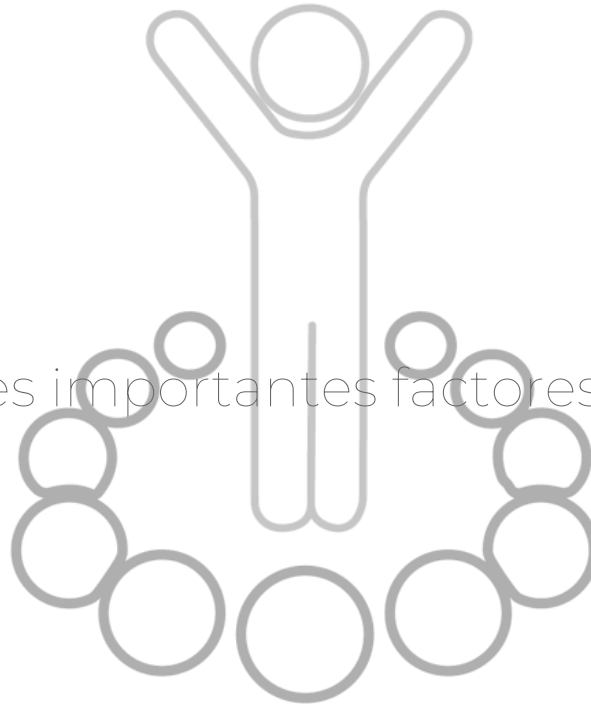
Módulo diez: Preguntas de repaso

3. ¿Cuál de ellos no es uno de los tres factores importantes en el arte de la persuasión?

- a) Ethos
- b) Logos
- c) Pathos
- d) Mythos

4. ¿Cuál de estos tres importantes factores es sinónimo de "credibilidad"?

- a) Ethos
- b) Logos
- c) Pathos
- d) Mythos



Módulo diez: Preguntas de repaso

5. ¿Cuál de los tres factores importantes persuade a las personas apelando a su intelecto?
- a) Ethos
 - b) Logos
 - c) Pathos
 - d) Mythos
6. ¿Quién dijo que "es a través del proceso de influencia como generamos y gestionamos el cambio"?
- a) Aristóteles
 - b) Platón
 - c) Hersey-Blanchard
 - d) Doctor Robert B. Cialdini

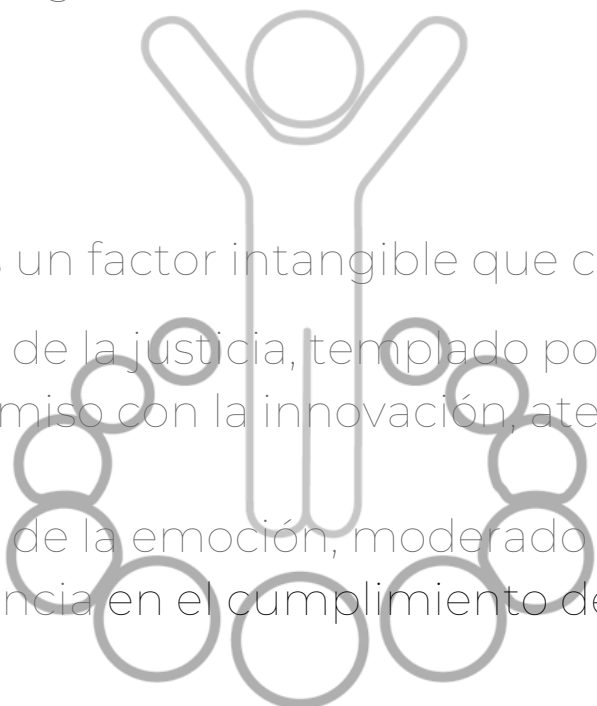


Módulo diez: Preguntas de repaso

7. Si quieres que la gente se comprometa contigo y con tu visión, ¿qué necesitan ver?
- a) Tu validación
 - b) Tu gratitud
 - c) Tu compromiso
 - d) Tu reciprocidad
8. Cuando la gente necesita ayuda, ¿a quién suele acudir?
- a) Un compañero de trabajo
 - b) Sus empleados de nivel inferior
 - c) Sus amigos
 - d) Una figura de autoridad



Módulo diez: Preguntas de repaso

9. ¿Qué puede compensar una multitud de fracasos?
- a) Una personalidad agradable
 - b) Reciprocidad
 - c) Compromiso
 - d) Validación social
10. ¿Cuál de estos no es un factor intangible que crea impacto?
- a) Un fuerte sentido de la justicia, templado por la misericordia
 - b) Un firme compromiso con la innovación, atemperado por la creatividad
 - c) Un fuerte sentido de la emoción, moderado por el autocontrol
 - d) Una fuerte insistencia en el cumplimiento de las normas, matizada por la flexibilidad
- 
- A faint, stylized illustration in the background. It features a central figure with arms raised, surrounded by a circle of smaller figures, suggesting a group or community.

Módulo diez: Preguntas de repaso

1. Como líder, ¿cuándo se te reconoce el mérito?
 - a) Todo el tiempo
 - b) Sólo cuando tu plan acabe teniendo éxito
 - c) Siempre que tu personal tenga éxito
 - d) Siempre que ahorre tiempo y dinero a la empresa
2. ¿Quién fue en la historia un maestro del arte de la persuasión?
 - a) Descartes
 - b) Sócrates
 - c) Aristóteles
 - d) Platón



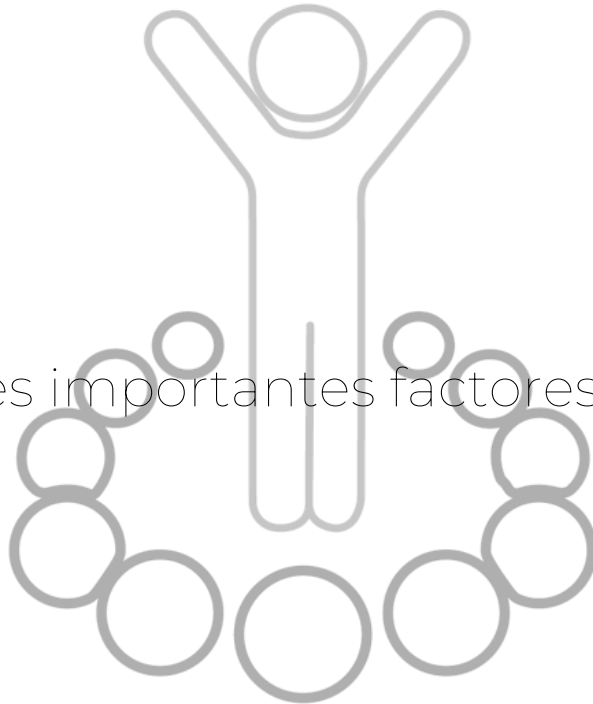
Módulo diez: Preguntas de repaso

3. ¿Cuál de ellos no es uno de los tres factores importantes en el arte de la persuasión?

- a) Ethos
- b) Logos
- c) Pathos
- d) Mythos

4. ¿Cuál de estos tres importantes factores es sinónimo de "credibilidad"?

- a) Ethos
- b) Logos
- c) Pathos
- d) Mythos



Módulo diez: Preguntas de repaso

5. ¿Cuál de los tres factores importantes persuade a las personas apelando a su intelecto?
- a) Ethos
 - b) Logos
 - c) Pathos
 - d) Mythos
6. ¿Quién dijo que "es a través del proceso de influencia como generamos y gestionamos el cambio"?
- a) Aristóteles
 - b) Platón
 - c) Hersey-Blanchard
 - d) Doctor Robert B. Cialdini



Módulo diez: Preguntas de repaso

7. Si quieres que la gente se comprometa contigo y con tu visión, ¿qué necesitan ver?
- a) Tu validación
 - b) Tu gratitud
 - c) Tu compromiso
 - d) Tu reciprocidad
8. Cuando la gente necesita ayuda, ¿a quién suele acudir?
- a) Un compañero de trabajo
 - b) Sus empleados de nivel inferior
 - c) Sus amigos
 - d) Una figura de autoridad
- 
- A faint, light gray illustration in the background. It depicts a central figure with arms raised in a 'V' shape, standing on a base composed of several overlapping circles. This central figure is surrounded by a larger circle containing several smaller circles, suggesting a group or community.

Módulo diez: Preguntas de repaso

9. ¿Qué puede compensar una multitud de fracasos?
- a) Una personalidad agradable
 - b) Reciprocidad
 - c) Compromiso
 - d) Validación social
10. ¿Cuál de estos no es un factor intangible que crea impacto?
- a) Un fuerte sentido de la justicia, templado por la misericordia
 - b) Un firme compromiso con la innovación, atemperado por la creatividad
 - c) Un fuerte sentido de la emoción, moderado por el autocontrol
 - d) Una fuerte insistencia en el cumplimiento de las normas, matizada por la flexibilidad

Módulo Once: Fijar objetivos

Una visión sin objetivos específicos no es más que un deseo o una esperanza. Sin objetivos concretos, ¿cómo sabrás si tu visión se está cumpliendo?



Los buenos planes dan forma a las buenas decisiones. Por eso una buena planificación ayuda a hacer realidad los sueños esquivos.

Copyrighted Material © - Todos los derechos reservados a Top Social Power®.

Lester R. Bittel

Establecer objetivos SMART

- Específico
- Mensurable
- Disponible en
- Realista
- Cronometrado



Crear un plan a largo plazo

- Planificación estratégica
- Guía su visión
- Basarse en objetivos más pequeños



1.

2.

3.

4.



Crear un sistema de apoyo

- Obtener las herramientas adecuadas
- Seguimiento del progreso

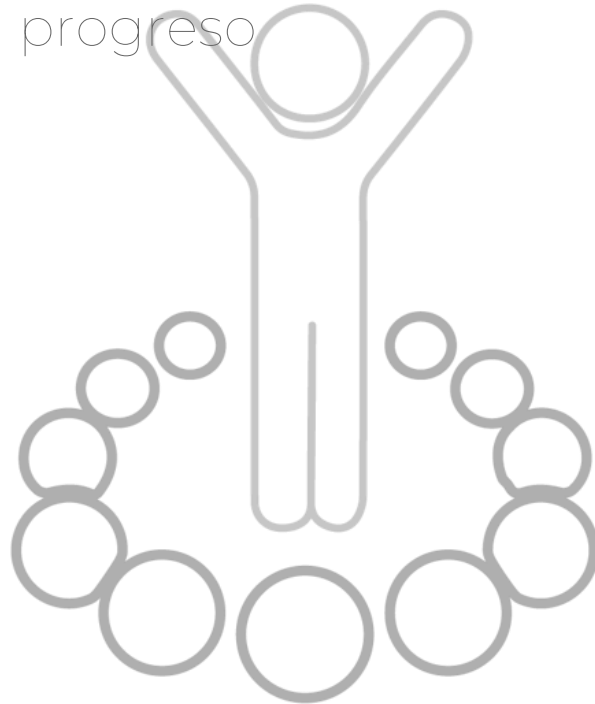
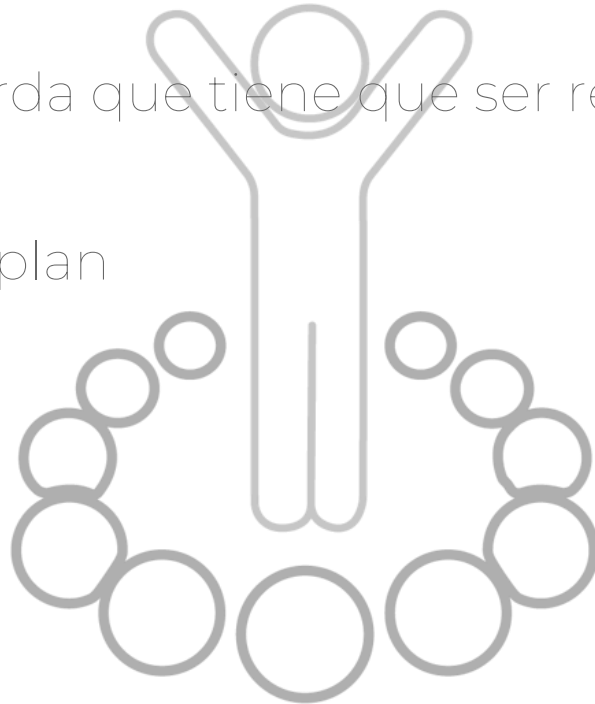


Ilustración práctica

- Sophie se ha fijado un objetivo
- Thomas le recuerda que tiene que ser realista
- Juntos crean un plan



Módulo Once: Preguntas de repaso

1. ¿Qué es una visión sin objetivos concretos?
 - a) Un legado comprometido e importante
 - b) Un plan para el futuro
 - c) Sólo un deseo o una esperanza
 - d) Un sistema para ganar adeptos
2. ¿Qué significa la "A" del acrónimo SMART?
 - a) Realización
 - b) Disponible en
 - c) Realizable
 - d) Aplicable

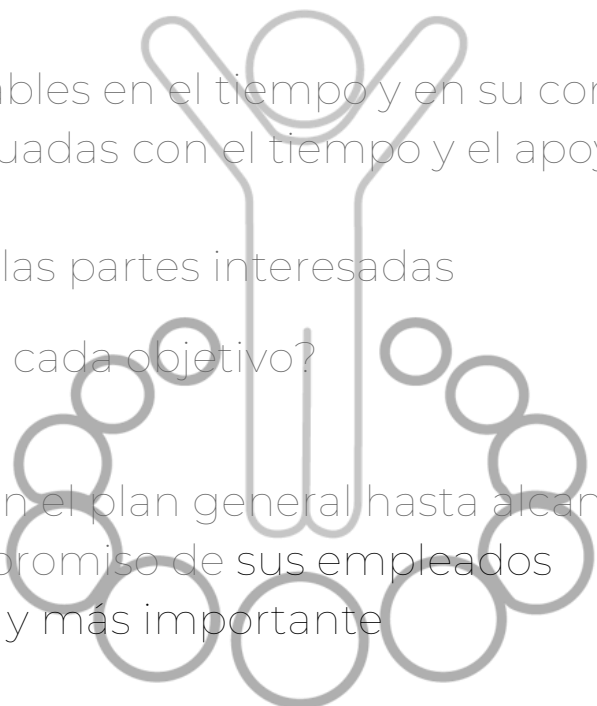


Módulo Once: Preguntas de repaso

3. ¿Qué responde a las preguntas "quién, qué, cuándo, dónde, por qué y cómo"?
- a) Objetivos específicos
 - b) Objetivos cuantificables
 - c) Objetivos aplicables
 - d) Metas cronometradas
4. ¿Cómo se puede hacer un seguimiento de los objetivos mensurables?
- a) Según el tiempo dedicado
 - b) Según la cantidad de dinero gastada
 - c) Según los resultados obtenidos
 - d) Todos los anteriores



Módulo Once: Preguntas de repaso

- 
- A faint, light gray background graphic of a person with their arms raised, composed of simple lines and circles, centered behind the text.
5. Aunque un objetivo sea posible, ¿qué necesita para que sea realista?
- a) Un grupo de empleados dedicados que obedecerán su autoridad pase lo que pase
 - b) Objetivos mensurables en el tiempo y en su consecución
 - c) Las personas adecuadas con el tiempo y el apoyo necesarios para hacerlo realidad.
 - d) La financiación de las partes interesadas
6. ¿A qué debe conducir cada objetivo?
- a) Siempre con éxito
 - b) El siguiente paso en el plan general hasta alcanzar la visión final
 - c) Dedicación y compromiso de sus empleados
 - d) Un objetivo mayor y más importante

Módulo Once: Preguntas de repaso

7. ¿Cuál es la hoja de ruta que te guía hacia la realización final de tu visión?
- a) Un objetivo alcanzable
 - b) Un objetivo mensurable
 - c) Un plan a corto plazo
 - d) Planificación estratégica
8. ¿Qué puede hacer que tu objetivo final sea realista, alcanzable y oportuno?
- a) Seguidores
 - b) Alta dirección
 - c) Planificación estratégica
 - d) Objetivos intermedios



Módulo Once: Preguntas de repaso

9. ¿Qué herramienta es una buena forma de realizar un seguimiento de los hitos a lo largo de un periodo de tiempo?
- a) Un gráfico RACI
 - b) Un diagrama de Gantt
 - c) Una pizarra electrónica
 - d) Un rotafolio
10. ¿Cuál es la clave para alcanzar todos los objetivos?
- a) Seguimiento y supervisión
 - b) Delegar y cubrirse en la medida de lo posible
 - c) Oportuno y alcanzable
 - d) Cumplir los plazos

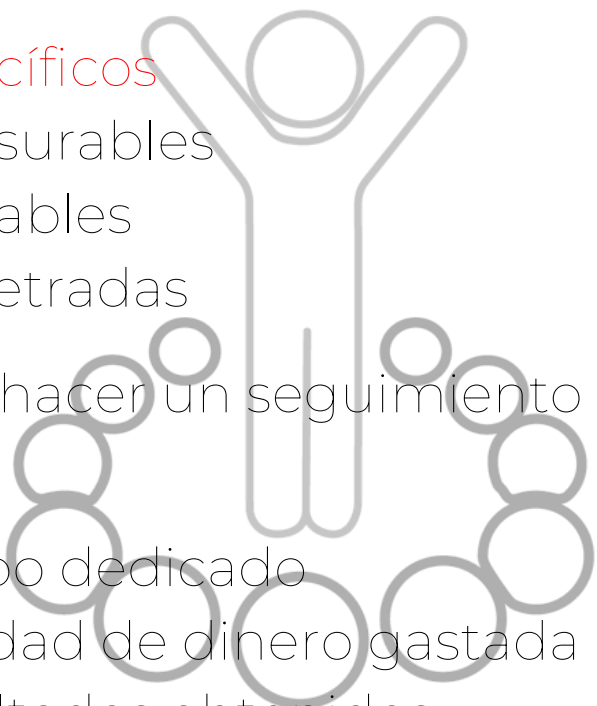


Módulo Once: Preguntas de repaso

1. ¿Qué es una visión sin objetivos concretos?
 - a) Un legado comprometido e importante
 - b) Un plan para el futuro
 - c) Sólo un deseo o una esperanza
 - d) Un sistema para ganar adeptos
2. ¿Qué significa la "A" del acrónimo SMART?
 - a) Realización
 - b) Disponible en
 - c) Realizable
 - d) Aplicable



Módulo Once: Preguntas de repaso

- 
- A faint, light gray background illustration. It features a stylized human figure with arms raised in a 'V' shape. Below the figure is a cluster of several circles of varying sizes, some overlapping, suggesting a group of people or a network.
3. ¿Qué responde a las preguntas "quién, qué, cuándo, dónde, por qué y cómo"?
- a) **Objetivos específicos**
 - b) Objetivos mensurables
 - c) Objetivos aplicables
 - d) Metas cronometradas
4. ¿Cómo se puede hacer un seguimiento de los objetivos mensurables?
- a) Según el tiempo dedicado
 - b) Según la cantidad de dinero gastada
 - c) Según los resultados obtenidos
 - d) **Todos los anteriores**

Módulo Once: Preguntas de repaso

5. Aunque un objetivo sea posible, ¿qué necesita para que sea realista?
- a) Un grupo de empleados entregados que obedecerán su autoridad pase lo que pase
 - b) Objetivos mensurables en el tiempo y en su consecución
 - c) Las personas adecuadas con el tiempo y el apoyo necesarios para hacerlo realidad.
 - d) La financiación de las partes interesadas
6. ¿A qué debe conducir cada objetivo?
- a) Siempre con éxito
 - b) El siguiente paso en el plan general hasta alcanzar la visión final
 - c) Dedicación y compromiso de sus empleados
 - d) Un objetivo mayor y más importante

Módulo Once: Preguntas de repaso

7. ¿Cuál es la hoja de ruta que te guía hacia la realización final de tu visión?
- a) Un objetivo alcanzable
 - b) Un objetivo mensurable
 - c) Un plan a corto plazo
 - d) Planificación estratégica
8. ¿Qué puede hacer que tu objetivo final sea realista, alcanzable y oportuno?
- a) Seguidores
 - b) Alta dirección
 - c) Planificación estratégica
 - d) Objetivos intermedios
- 
- A faint, light gray background illustration of a stylized human figure with arms raised in a 'V' shape. Below the figure's torso is a circle, and around this central circle are several other circles of varying sizes, some overlapping, creating a cluster or network-like structure.

Módulo Once: Preguntas de repaso

9. ¿Qué herramienta es una buena forma de hacer un seguimiento de los hitos a lo largo de un periodo de tiempo?
- a) Un gráfico RACI
 - b) Un diagrama de Gantt
 - c) Una pizarra electrónica
 - d) Un rotafolio
10. ¿Cuál es la clave para alcanzar todos los objetivos?
- a) Seguimiento y supervisión
 - b) Delegar y cubrirse en la medida de lo posible
 - c) Oportuno y alcanzable
 - d) Cumplir los plazos

Módulo doce: Conclusión

Para ser un líder, primero debes verte a ti mismo como un líder. Basándose en lo que ha aprendido hasta ahora, ya sabe qué cualidades son importantes en un líder y las ha priorizado según se aplican a usted. Sin embargo, la experiencia es la mejor maestra y no hay sustituto.



Un trabajo bien empezado está a medio terminar.

Platón

Palabras de los Sabios

- Tucídides: *Los más valientes son sin duda aquellos que tienen la visión más clara de lo que tienen ante ellos, la gloria y el peligro por igual, y sin embargo, no obstante, salir a su encuentro.*
- Woodrow Wilson: *El oído del líder debe resonar con las voces del pueblo.*





TOP
SOCIAL
POWER®