

Plan de fortalecimiento Act 59 (Plantilla)

1. Datos Generales	3. Objetivo General	6. Estrategias de fortalecimiento																																			
Nombre del caso de estudio: _____ Área / Departamento: _____ Responsable del plan: _____ Fecha: _____	_____ _____ _____	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Estrategia</th> <th>Descripción</th> <th>Responsable</th> <th>Recursos</th> <th>Tiempo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Estrategia	Descripción	Responsable	Recursos	Tiempo																														
Estrategia	Descripción	Responsable	Recursos	Tiempo																																	
2. Diagnóstico Inicial	4. Objetivo Específicos	7. Actividades																																			
Problema principal identificado: Causas del problema: • _____ • _____ • _____ Evidencia observada: Impacto en la organización:	1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____ 6. _____	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividad</th> <th>Procedimiento</th> <th>Responsable</th> <th>Tiempo estimado</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Actividad	Procedimiento	Responsable	Tiempo estimado	Indicadores																														
Actividad	Procedimiento	Responsable	Tiempo estimado	Indicadores																																	
5. Resultados Esperados																																					
1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____ 6. _____																																					

8. Recursos Necesarios	9. Indicadores de Evaluación
<p>Humanos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. _____ 2. _____ 3. _____ <p>Materiales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. _____ 2. _____ 3. _____ <p>Económicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. _____ 2. _____ 3. _____ 	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ • _____ • _____ • _____

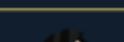
Plan de fortalecimiento Act 60 (Solución del caso)

1. Datos Generales	3. Objetivo General	6. Estrategias de fortalecimiento																														
<p>Nombre del caso de estudio: InnovTech en Transformación Área / Departamento: Ingeniería (Programación + Diseño Mecánico)</p> <p>Responsable del plan: Luis Ortega (Jefe de área)</p> <p>Fecha: 2025</p>	<p>Fortalecer el liderazgo transformacional de Luis para mejorar la motivación, colaboración y productividad del equipo de ingeniería.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Estrategia</th><th>Descripción</th><th>Responsable</th><th>Recursos</th><th>Tiempo</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Liderazgo transformacional</td><td>Capacitar a Luis en habilidades de escucha y reconocimientos</td><td>Direktor</td><td>Taller interno</td><td>2 semanas</td></tr> <tr> <td>Comunicación interna</td><td>Crear reuniones semanales colaborativas</td><td>Luis</td><td>Sala de juntas</td><td>1 mes</td></tr> <tr> <td>Revisión cruzada</td><td>Integrar equipos mixtos para validar proyectos</td><td>Líderes técnicos</td><td>Documentación</td><td>1 mes</td></tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	Estrategia	Descripción	Responsable	Recursos	Tiempo	Liderazgo transformacional	Capacitar a Luis en habilidades de escucha y reconocimientos	Direktor	Taller interno	2 semanas	Comunicación interna	Crear reuniones semanales colaborativas	Luis	Sala de juntas	1 mes	Revisión cruzada	Integrar equipos mixtos para validar proyectos	Líderes técnicos	Documentación	1 mes										
Estrategia	Descripción	Responsable	Recursos	Tiempo																												
Liderazgo transformacional	Capacitar a Luis en habilidades de escucha y reconocimientos	Direktor	Taller interno	2 semanas																												
Comunicación interna	Crear reuniones semanales colaborativas	Luis	Sala de juntas	1 mes																												
Revisión cruzada	Integrar equipos mixtos para validar proyectos	Líderes técnicos	Documentación	1 mes																												
2. Diagnóstico Inicial	4. Objetivo Específicos	7. Actividades																														
<p>Problema principal identificado: Baja productividad y comunicación deficiente en el equipo de ingeniería.</p> <p>Causas del problema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estilo de liderazgo controlador y centralizado. • Falta de comunicación entre áreas. • Ausencia de motivación y reconocimiento. • Poca colaboración interdisciplinaria. <p>Evidencia observada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retrasos en proyectos. • Errores por falta de revisión cruzada. • Personal con temor a expresar ideas. • Luis corrige todo personalmente y toma todas las decisiones. <p>Impacto en la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo rendimiento. • Clima laboral tenso. • Poca confianza en el nuevo líder. • Menor innovación y participación. 	<p>1. Fomentar la confianza y participación del equipo.</p> <p>2. Mejorar la comunicación entre áreas técnicas.</p> <p>3. Implementar un sistema de gestión de proyectos colaborativo.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividad</th><th>Procedimiento</th><th>Responsable</th><th>Tiempo estimado</th><th>Indicadores</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Capacitación en liderazgo</td><td>Asistir a talleres, aplicar técnicas de reconocimiento</td><td>Luis</td><td>2 semanas</td><td>Mejor clima laboral</td></tr> <tr> <td>Reuniones colaborativas</td><td>Reuniones todos los lunes con agenda definida</td><td>Luis</td><td>1 mes</td><td>Participación activa</td></tr> <tr> <td>Revisión cruzada</td><td>Integrar equipos interdisciplinarios para revisar proyectos</td><td>Líderes</td><td>4 semanas</td><td>Disminución de errores</td></tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	Actividad	Procedimiento	Responsable	Tiempo estimado	Indicadores	Capacitación en liderazgo	Asistir a talleres, aplicar técnicas de reconocimiento	Luis	2 semanas	Mejor clima laboral	Reuniones colaborativas	Reuniones todos los lunes con agenda definida	Luis	1 mes	Participación activa	Revisión cruzada	Integrar equipos interdisciplinarios para revisar proyectos	Líderes	4 semanas	Disminución de errores										
Actividad	Procedimiento	Responsable	Tiempo estimado	Indicadores																												
Capacitación en liderazgo	Asistir a talleres, aplicar técnicas de reconocimiento	Luis	2 semanas	Mejor clima laboral																												
Reuniones colaborativas	Reuniones todos los lunes con agenda definida	Luis	1 mes	Participación activa																												
Revisión cruzada	Integrar equipos interdisciplinarios para revisar proyectos	Líderes	4 semanas	Disminución de errores																												
5. Resultados Esperados																																
<p>1. Equipo motivado y participativo.</p> <p>2. Mejor comunicación entre áreas.</p> <p>3. Menos errores y entregas más rápidas.</p>																																
8. Recursos Necesarios	9. Indicadores de Evaluación																															
<p>Humanos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Director 2. Luis 3. Equipo de ingeniería <p>Materiales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sala de reuniones 2. Plataforma de gestión de proyectos 3. Documentación técnica <p>Económicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación (\$\$) 2. Herramientas de colaboración 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de errores en proyectos. • Incremento en participación del equipo. • Menor retraso en entregas. 																															

Presentación Liderazgo I

Conseil Ensuite, nous nous sommes mis à évoquer les technologies, et une de nos idées, qui est née, je dirais bien sûr, de notre histoire, a sans aucun doute été l'inspiration pour ce rapport sur... des choses démodées... mais ce n'est pas le cas, lorsque nous avons commencé à faire ce rapport, nous étions démodés.

Parce qu'il fallait, dans un tel rapport, faire des prévisions pour la suite, pour la prochaine... La fin de l'agence, logiquement, devrait être à 2010, comme ça, mais je suis sûr que ce rapport va... disparaître. Lorsque nous avons commencé à écrire ce rapport et à le rédiger, il y a 10 mois, nous étions très optimistes. Nous étions très optimistes. Il y a 10 mois, nous étions très optimistes. Mais lorsque nous avons commencé à écrire ce rapport et à le rédiger, il y a 10 mois, nous étions très optimistes.



Tareas de Análisis

Di	Relación personal/profesional
señal de liderazgo actual de cule	
La señal es en el estilo autoritario y muy controlador, dicta todas las decisiones y revisa todo para cercarse de si.	
impacto en el equipo:	
señal en los procesos: baja motivación, intento de equivalencia, poca participación, rechazo al trabajo y ambiente de estrés.	
factores emocionales (temores):	
- en cule: pánico a la pérdida, temor de crecer y poco ánimo en los cambios.	
- en el equipo: miedo a las críticas, miedo de confrontar y miedo.	

Todos tienen claves donde solo deben registrar:

- Acceso a la red social (correo electrónico y contraseña que se habrá creado).
- Acceso a la página web con la cual se ha de tener todo el acuerdo previo y recordarán la fecha (correo y versión más actualizada).

C8 **Maîtrise programme**

Le planifiez vos études et vos cours en fonction de votre programme. L'application vous aide à suivre les cours et à préparer les examens.

C9 **Maîtrise programme**

Le planifiez vos études et vos cours en fonction de votre programme. L'application vous aide à suivre les cours et à préparer les examens.

C10 **Maîtrise programme**

Le planifiez vos études et vos cours en fonction de votre programme. L'application vous aide à suivre les cours et à préparer les examens.

C11 **Maîtrise programme**

Le planifiez vos études et vos cours en fonction de votre programme. L'application vous aide à suivre les cours et à préparer les examens.

C12 **Maîtrise programme**

Le planifiez vos études et vos cours en fonction de votre programme. L'application vous aide à suivre les cours et à préparer les examens.

C13 **Maîtrise programme**

Le planifiez vos études et vos cours en fonction de votre programme. L'application vous aide à suivre les cours et à préparer les examens.

C14 **Maîtrise programme**

Le planifiez vos études et vos cours en fonction de votre programme. L'application vous aide à suivre les cours et à préparer les examens.

C15 **Maîtrise programme**

Le planifiez vos études et vos cours en fonction de votre programme. L'application vous aide à suivre les cours et à préparer les examens.

C16 **Maîtrise programme**

Le planifiez vos études et vos cours en fonction de votre programme. L'application vous aide à suivre les cours et à préparer les examens.

C17 **Maîtrise programme**

Le planifiez vos études et vos cours en fonction de votre programme. L'application vous aide à suivre les cours et à préparer les examens.

C18 **Maîtrise programme**

Le planifiez vos études et vos cours en fonction de votre programme. L'application vous aide à suivre les cours et à préparer les examens.

C19 **Maîtrise programme**

Le planifiez vos études et vos cours en fonction de votre programme. L'application vous aide à suivre les cours et à préparer les examens.

Diapositivas de la exposición

Equipo Chivas

Liderazgo I

Clases de maestros
Cursos en línea
Ángel Chávez
Ángel Chávez
Clases en línea
Ángel Chávez
Ángel Chávez

Cursos
2021-2022



CD: **Resumen**

Comenzó tarde, como era su costumbre de tardanza, así que el líder, solo pudo presentar los datos que ya había trabajado y que no estaban en su reporte, causando descontento entre sus compañeros, lo que llevó a un conflicto entre él y el presidente del equipo.

En el trabajo, solo se sentía orgulloso, al finalizar su presentación, el líder Chávez, regresó a su escritorio y tomó su teléfono móvil para revisar su reporte. Pensó: "Lo siento, quería presentar más, pero no pude". Y respondió: "Tengo que preparar mejor mi informe porque no me satisface lo que he hecho".

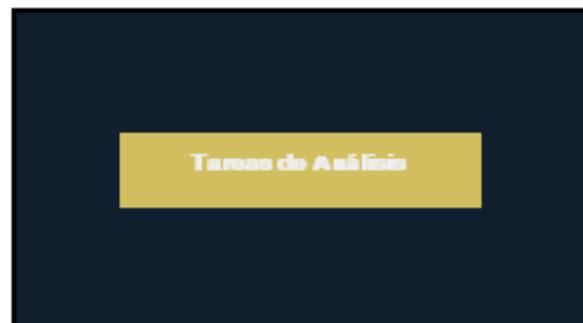


CD: **Resumen del equipo**

Si no es que ya lo sé, no me sorprende. Luis tiene muy malas y ya adquiridas las habilidades.

- Si el líder establece reglas:
 - Típicamente el líder establece las directrices para el trabajo en un 70% y da una ligera idea para complementarla, lo que genera un poco de confusión, pero el líder es dependiente del equipo.
- Desarrolla ideas de trabajo:
 - Luis es bueno en ser abierto con sus ideas y sugiere cosas para la reunión para tener un mejor resultado. Pero solo, si no tienen la responsabilidad o dirección de Luis.
- Desarrolla estrategias:
 - Luis es abierto a la idea de trabajar, pero solo tiene estrategias y no maneja bien las estrategias del equipo.
- No es responsable:
 - Si el líder les pide que realicen algo más grande que su reporte, para que se haga todo lo necesario para el trabajo, Luis no sigue ni da indicaciones al líder y genera un problema.

Tareas de Análisis



CD: **Resumen personal y profesional**

estilo de liderazgo: autoritario o cílico.
Este líder es autoritario y tiene control total de todos los detalles y revisa todo para asegurarse de su éxito.
impacto en el equipo:
este estilo provoca baja motivación, miedo a equivocarse, poco compromiso, rechazo al trabajo y una sensación de estrés.
reacciones emocionales (sentimientos):

- en el líder: poca empatía, frialdad, falta de comprensión y poco intercambio de ideas.
- en el equipo: miedo, desinterés, falta de confianza y estrés.

CD: **Resumen personal**

Todos creen claramente donde Luis debe mejorar:

- la comunicación (explicar más y permitir que hablen).
- su empatía (comunicarse con el equipo y no hacer todo él).
- su apoyo y reconocimiento (apoyar y valorar a su equipo).



C8 **Maatregelen registreren**

Deze pagina toont de lijst van maatregelen die zijn genomen om de gegeven risico's te bestrijden. De maatregelen zijn gegroepeerd per risico en kunnen worden toegevoegd, bewerkt of verwijderd.

Risico	Maatregel	Aanpassing
Risico 1	Maatregel 1.1	Nee
Risico 1	Maatregel 1.2	Nee
Risico 2	Maatregel 2.1	Nee
Risico 2	Maatregel 2.2	Nee
Risico 3	Maatregel 3.1	Nee
Risico 3	Maatregel 3.2	Nee
Risico 4	Maatregel 4.1	Nee
Risico 4	Maatregel 4.2	Nee

C9 **Maatregelen registreren**

Deze pagina toont de lijst van maatregelen die zijn genomen om de gegeven risico's te bestrijden. De maatregelen zijn gegroepeerd per risico en kunnen worden toegevoegd, bewerkt of verwijderd.

Risico	Maatregel	Aanpassing
Risico 1	Maatregel 1.1	Nee
Risico 1	Maatregel 1.2	Nee
Risico 2	Maatregel 2.1	Nee
Risico 2	Maatregel 2.2	Nee
Risico 3	Maatregel 3.1	Nee
Risico 3	Maatregel 3.2	Nee
Risico 4	Maatregel 4.1	Nee
Risico 4	Maatregel 4.2	Nee

C10 **Maatregelen registreren**

Deze pagina toont de lijst van maatregelen die zijn genomen om de gegeven risico's te bestrijden. De maatregelen zijn gegroepeerd per risico en kunnen worden toegevoegd, bewerkt of verwijderd.

Risico	Maatregel	Aanpassing
Risico 1	Maatregel 1.1	Nee
Risico 1	Maatregel 1.2	Nee
Risico 2	Maatregel 2.1	Nee
Risico 2	Maatregel 2.2	Nee
Risico 3	Maatregel 3.1	Nee
Risico 3	Maatregel 3.2	Nee
Risico 4	Maatregel 4.1	Nee
Risico 4	Maatregel 4.2	Nee

C11 **Maatregelen registreren**

Deze pagina toont de lijst van maatregelen die zijn genomen om de gegeven risico's te bestrijden. De maatregelen zijn gegroepeerd per risico en kunnen worden toegevoegd, bewerkt of verwijderd.

Risico	Maatregel	Aanpassing
Risico 1	Maatregel 1.1	Nee
Risico 1	Maatregel 1.2	Nee
Risico 2	Maatregel 2.1	Nee
Risico 2	Maatregel 2.2	Nee
Risico 3	Maatregel 3.1	Nee
Risico 3	Maatregel 3.2	Nee
Risico 4	Maatregel 4.1	Nee
Risico 4	Maatregel 4.2	Nee

C12 **Maatregelen registreren**

Deze pagina toont de lijst van maatregelen die zijn genomen om de gegeven risico's te bestrijden. De maatregelen zijn gegroepeerd per risico en kunnen worden toegevoegd, bewerkt of verwijderd.

Risico	Maatregel	Aanpassing
Risico 1	Maatregel 1.1	Nee
Risico 1	Maatregel 1.2	Nee
Risico 2	Maatregel 2.1	Nee
Risico 2	Maatregel 2.2	Nee
Risico 3	Maatregel 3.1	Nee
Risico 3	Maatregel 3.2	Nee
Risico 4	Maatregel 4.1	Nee
Risico 4	Maatregel 4.2	Nee



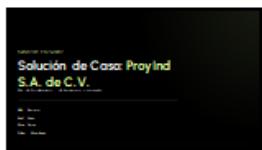
C13 **Maatregelen registreren**

Deze pagina toont de lijst van maatregelen die zijn genomen om de gegeven risico's te bestrijden. De maatregelen zijn gegroepeerd per risico en kunnen worden toegevoegd, bewerkt of verwijderd.

Risico	Maatregel	Aanpassing
Risico 1	Maatregel 1.1	Nee
Risico 1	Maatregel 1.2	Nee
Risico 2	Maatregel 2.1	Nee
Risico 2	Maatregel 2.2	Nee
Risico 3	Maatregel 3.1	Nee
Risico 3	Maatregel 3.2	Nee
Risico 4	Maatregel 4.1	Nee
Risico 4	Maatregel 4.2	Nee



Solución de Caso: ProyInd S.A. de C.V. (Exposición de compañeros)



| Caso

Proyecto X es una empresa dedicada a la fabricación de sistemas de control para maquinaria industrial. Actualmente, la empresa se encuentra en un punto de crisis, ya que sus ventas han disminuido drásticamente en los últimos meses. Los empleados están desanimados y la moral es baja. La dirección busca implementar cambios para mejorar la situación.

| Diagnóstico y Síntomas Críticos

Los síntomas críticos identificados incluyen:

- Reducción drástica en las ventas.
- Empleados desanimados y baja moral.
- Problemas de comunicación entre la dirección y el personal.
- Desacuerdo entre los miembros del equipo.

| Estado de Liderazgo Actual

Carácter por Respuesta:

- Controlador
- Expresivo
- Analítico
- Procedural

| Impacto Emocional en el Equipo

Impactos emocionales:

- Ansiedad
- Estresado
- Motivación baja

| Objetivos del Plan (SMART)

Objetivos:

- Objetivo 1: Mejorar la moral del equipo.
- Objetivo 2: Implementar cambios estructurales.

| Plan de Acción: Etapa Inicial

Acciones:

- Entrenamiento y desarrollo
- Reestructuración de la organización

| Plan de Acción: Consolidación

Acciones:

- Mejoramiento de la comunicación
- Fortalecimiento de la cultura organizacional

| Monograma: Etimología de Implementación

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4
Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4

| Estrategias para Impulsar Jóvenes

Estrategias:

- Liderazgo
- Innovación
- Alianzas

| Propuesta: Liderazgo Transformacional

Propuesta:

- Mejorar la comunicación entre la dirección y el personal.
- Implementar cambios estructurales.

| Métricas de Éxito (KPIs)

Métrica	Actual	Objetivo	Tendencia
Ventas totales	200 mil	250 mil	Creciente
Producción	2500	3000	Estable
Personal	100	120	Disminuyendo
Costos	15000	18000	Estable

¿Preguntas?

Enviar correo electrónico al final de la presentación.

ENERGIX (Presentación de compañeros)



CASO DE ESTUDIO

Energix es una empresa dedicada a la fabricación e instalación de sistemas fotovoltaicos para empresas industriales y residenciales. El área de Ingeniería de Proyectos está compuesta por 10 ingenieros de diseño y electricistas, divididos en dos subequipos: diseño y montaje.

Hasta trae más, la empresa inició un servicio de apoyo para un cliente internacional que se quejaba de calidad y cumplimiento de plazos. La gente por detrás ha generado tensiones, conflictos y diagnosticado al equipo.

El responsable del Área María Fernanda Gómez, ingeniera eléctrica de 22 años, fue nombrada recientemente como ejecutiva de implementación, aunque desconoce que le corresponde manejar conflictos y delegar responsabilidad.

Caso de Estudio

Estado actual del liderazgo	Relación con el equipo	Orientación organizacional
<ul style="list-style-type: none">- Evita confrontaciones.- Hace gran cantidad de trabajo para "mangonear las cosas, sin que las cosas salgan bien".- Pocas interacciones porque el equipo "ya sabe qué hacer".- No hay retroalimentación ni seguimiento.	<ul style="list-style-type: none">- Subequipo diseño: malentendido entre los miembros.- Trabajo de dualidad: valorando.- Falta de comunicación y coordinación.- Se evitan conflictos con tensión y silencios.	<ul style="list-style-type: none">- María se siente frustrada y sobrecargada, cansancio y frustración.- La cultura establece límites y manejar el estrés.- No sabe expresar reconocimientos oficiales sin generar conflicto.

Situación Organizacional

Se necesitan informaciones más claras y verificadas. De no mejorar habrá retroceso.

Maria es consciente de sus errores y aborda su crecimiento aplicando una estrategia transformacional.

CASO DE ESTUDIO

DIAGNÓSTICO

¿Qué tipo de liderazgo ejerce actualmente María Fernanda?

Estado actual de María: se caracteriza por predominar Orientación Tareas (Task Oriented) con tendencia hacia el control (Control) en la gestión de personas.

Orientación a las Tareas. Superficie por "hacer ella misma" el trabajo crucial para asegurar la calidad y evitar fallos, refleja una alta preocupación por la producción (R) en la rejilla de Blauk y Mezterik.	Orientación a las personas. Demuestra una baja preocupación por las personas y las relaciones, asumiendo un rol pasivo en la dirección del equipo y/o resolviendo conflictos.
---	---

¿Qué impacto tiene su estilo en la productividad del equipo?

Aspecto	Impacto
Impacto en Plataforma Industrial	La falta de claridad y malentendido entre gerencia y equipo y sobre todo la inflexibilidad por querer controlar todo lo que pasa dentro de la planta, impide la eficiencia de producción.
Impacto en Mantenimiento	Muy altiva frontalidad, responde directamente a las preguntas de los trabajadores, que prefiere que sea él quien responda voluntaria. Los conflictos son un riesgo y los resultados son inseguros, al finalizar el año se pierde el control total y el control de la producción.

Introducción - Recursos

¿Qué elemento de inteligencia emocional (según Coleman) están ausentes o requieren fortalecimiento?

Elemento	Desarrollar
Autocomprensión	Evitar saber que necesitas o querer ser a medio, ya luego cuando las necesidades la tienen en la mente para que te resulte lo que indicas necesariamente con tu voz resaltando el sonido y tu respuesta es resonante.
Autogestión	Luchar por manejar el estrés, la tensión neta del estrés. Buscar la tranquilidad con objetivos y resultados, estableciendo e hacerlo real, aliviando la presión que resulta de tener una gran cantidad de trabajo.
Resiliencia	Le saca a su equipo recursos y energía para la situación actual del trabajo, manteniendo que "yo sé que qué hacer" en lugar de comprender las circunstancias que se desvía.
Cooperación social	Más resiliencia para luchar los problemas que surgen, basado sobre todo comunicando entre ellos, la gente tiene de confianza que cooperan los demás para superar las situaciones.
Motivación	El desarrollo y crecimiento ilimitado que se aplica en la ejecución de la acción de trabajo.

Introducción - Recursos

ÁREAS DE MEJORA

Comunicación Asertiva

Problema	Plan
Los trabajadores pasan tiempo al frente de los monitores, sin considerar las necesidades de los mismos. Tanto es así que se pierde la motivación y el interés de los trabajadores.	Aplicar un sistema continuativo de organización para el tiempo libre, que los trabajadores elijan y generen espacios de ocio conforme sus necesidades.

Introducción - Recursos

Gestión de estrés y autocuidado

Problema	Plan
Muchos ejecutivos tienen estrés que afecta directamente a su salud física así como a su salud mental. El estrés y la falta de sueño no solo dañan la salud, sino que también reduce la productividad laboral.	Aplicar y aplicar técnicas de relajación (relajación, pausas y técnicas de respiración) para reducir el estrés y mejorar la salud física.

Liderazgo compartido / Motivación

Problema	Plan
Percepción de que el liderazgo es autoritario. Tanto el director general como los demás ejecutivos perciben que el liderazgo es autoritario y no tiene sentido participar.	Plantear en la reunión de dirección que las reuniones sean más participativas, que los líderes no hagan juntas y se escuchen las ideas de los demás.

Introducción - Recursos

PROUESTA DE ESTILO DE LIDERAZGO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Maria debe trabajar hacia un liderazgo transformacional, combinando autoridad genuina por las personas con el impacto hacia la excelencia técnica y la innovación.

Los líderes nacidos apuntan, aunque inspiran a su equipo.

Esto corresponde a un liderazgo consultivo orientado a la paz y la alta orientación a la tarea (99).

