

Reformas Fiscales

Ejercicio 2006



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Ley de Ingresos

	2006		2005	
	Millones		Millones	
CONCEPTO	de pesos		de pesos	
<i>A. INGRESOS DEL GOBIERNO FEDERAL</i>	1,339,787.10		1,280,105.20	
I. Impuestos:	836,812.40	100%	864,830.70	100%
Impuesto sobre la renta	374,923.50	45%	375,833.30	43%
Impuesto al activo	13,412.50	2%	12,242.30	1%
Impuesto al valor agregado	335,746.80	40%	313,739.90	36%
Impuesto especial sobre producción y servicios	56,158.90	7%	110,805.90	13%
Impuesto sobre tenencia o uso de vehículos	15,378.20	2%	14,207.10	2%
Impuesto sobre automóviles nuevos	5,298.70	1%	5,295.20	1%
Impuesto a los rendimientos petroleros	4,838.50	1%	0.00	0%
Impuestos al comercio exterior	21,701.70	3%	25,996.90	3%
Accesorios	9,353.60	1%	6,710.10	1%



Comparativo presupuesto

	2004	2005	2006
ISR	42%	43%	45%
IMPAC	2%	2%	2%
IVA	33%	36%	40%
IEPS	17%	13%	7%



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Recargos

- En los casos de prórroga:
 - 0.75% mensual sobre saldos insolutos
 - Cuando conforme CFF se permita que la tasa de recargos por prórroga incluya actualización, se aplicarán:
 - Pagos a plazos en parcialidades hasta 12 meses, 1% mensual
 - Más de 12 y hasta 24 meses, 1.25% mensual
 - Superior a 24 meses, así como tratándose de pagos a plazo diferido, 1.5% mensual

ENCUENTRO EMPRESARIAL



Estímulos fiscales

- Estímulo de IMPAC
 - Sector agropecuario y forestal
 - Personas físicas y morales (ingresos totales ejercicio anterior inferiores a 4 millones)
- Para investigación y desarrollo de tecnología
- Contribuyentes que celebren contrato de obra con organismos descentralizados



Estímulos fiscales

- Acreditamiento o devolución de IEPS
 - Sectores agrícola, ganadero, pesquero y minero que adquieran diesel para su consumo final
 - Transporte público y privado de personas o de carga que consuman diesel
- Acreditamiento de 50% de cuotas de peaje a transportistas
- ISAN en vehículos eléctricos o de baterías recargables


ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Estímulo por trabajadores discapacitados

A quien:

- Patrones que contraten personas con discapacidad motriz, mental, auditiva o de lenguaje en un 80% o más de la capacidad normal o invidentes

Estímulo:

- Disminuir del ISR retenido un monto equivalente al 25% del SBC del trabajador discapacitado (en 2005 era el 100% del ISR retenido)

Requisitos:

- Que correspondan al mes de que se trate
- Que inscriba al trabajador al IMSS
- Que obtenga del IMSS el certificado de discapacidad



Datos a compartir

Datos que tenga el INEGI y el SAT, de las personas morales y físicas, podrán ser comunicados entre ellos o ser objeto de difusión pública:

- Nombre, denominación o razón social
- Domicilio(s) donde se lleven a cabo actividades empresariales o profesionales
- Actividad preponderante y la clave que se utilice para su identificación



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Programa de ampliación y actualización del RFC

- El SAT implementará un programa mediante la práctica de recorridos, invitaciones, solicitudes de información, censos o cualquier otra medida



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Convenios del SAT

- El SAT, podrá celebrar convenios con los contribuyentes con la finalidad de condonar total o parcialmente multas y recargos respecto de créditos fiscales derivados de contribuciones federales que debieron causarse antes del 1° de enero de 2003 y acordará, en su caso, las condiciones de plazo para el pago y amortización de tales créditos fiscales

ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Condonación de recargos y multas, ante el IMSS

- Patrones que espontáneamente regularicen sus adeudos fiscales generados antes del 1° de octubre de 2005, y los paguen en una sola exhibición
- Solicitud por escrito a más tardar el 28 de febrero de 2006
- Pagando de enero a julio de 2006
- Garantizar el interés fiscal
- Condonación de recargos 100% a 50% y multas de 100% a 80%



Sueldos y salarios

Cálculo de ISR de trabajadores

- Cancelación de reformas previstas para 2006
- Se regresa a procedimiento de 2004
 - El CAS se puede acreditar contra ISR a cargo o retenido a terceros
 - Deducción del 5% de impuesto sobre salarios (local)
 - Requisitos para deducción de salarios
 - Seguridad Social
 - Registros individualizado
 - Cálculo anual ISR
 - Documentación comprobatoria
 - Declaraciones informativas
 - Obligaciones RFC



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Personas físicas

- Eliminación del concepto exclusión general
- Empresarios: se elimina la deducción ciega del 8% de la utilidad sin exceder de 25,000.00
- Declaración anual. Se utilizará el mismo procedimiento de 2004



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Cooperativas de Producción

- Nuevo capítulo opcional
 - Por los ingresos no se harán pagos provisionales de ISR
 - La sociedad calcula el ISR de los socios en la parte que corresponda a cada uno, manejable en la cuenta de utilidad gravable
 - El ISR calculado se pagará hasta que se distribuya la utilidad gravable a los socios
 - Se considera distribuida la utilidad gravable cuando se hagan ciertas inversiones
 - Si se abandona la opción no se puede regresar a ella



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Capitalización delgada

- No incluir como deudas aquellas en las que se pacten condiciones que limiten al deudor a:
 - Distribuir utilidades
 - Reducir su capital
 - Enajenar sus activos fijos
 - Contratar nuevos créditos
 - Transmitir la titularidad de la mayoría de su capital social, y
 - Las que permitan al acreedor intervenir en la determinación del destino de los créditos



ENCONTRO EMPRESARIAL
2006



Obligaciones de personas morales

- En operaciones con partes relacionadas se deberán aplicar los métodos (precios de transferencia) en el orden que marca la ley
- Se debe contar con el estudio de precios de transferencia en todos los casos (antes solo en operaciones con el extranjero)



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Artículo 400 bis CPF

“Se impondrá de cinco a quince años de prisión y de mil a cinco mil días multa al que por sí o por interpósita persona realice cualquiera de las siguientes conductas: adquiera, enajene, administre, custodie, cambie, deposite, de en garantía, invierta, transporte o transfiera, dentro del territorio nacional, de éste hacia el extranjero o a la inversa, recursos, derechos o bienes de cualquier naturaleza, con conocimiento de que proceden o representan el producto de una actividad ilícita, con alguno de los siguientes propósitos: ocultar o pretender ocultar, encubrir o impedir conocer el origen, localización, destino o propiedad de dichos recursos, derechos o bienes, o alentar alguna actividad ilícita”



Medidas para evitar el lavado de dinero

Qué se debe informar:

- Aquellas operaciones en las que el monto de la contraprestación sea superior a cien mil pesos
 - Cuando se reciba en efectivo
 - En moneda nacional o extranjera
 - En piezas de oro o plata


ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Información de operaciones superiores a cien mil pesos

Quién debe informar:

- Personas morales
- Personas físicas
 - Actividad empresarial y/o profesional
 - Arrendamiento
 - Enajenación de bienes



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Información de operaciones superiores a cien mil pesos

Cómo deben informar al SAT

- Mediante medios y formatos electrónicos
- A más tardar el día 17 del mes siguiente
- Mantener la información a disposición de la autoridad
- El SAT podrá establecer casos en los que no sea necesario presentar la información

ENCUENTRO EMPRESARIAL 2008



Deducción de inversiones

- Deducción de montacargas al 25%, en virtud de su desgaste por su movimiento constante



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Fideicomisos para fomentar el mercado inmobiliario

Tener como fin:

- Adquisición o construcción de inmuebles destinados al arrendamiento y enajenación posterior (arrendamiento por lo menos un año)
- Adquisición de derechos de percibir ingresos provenientes del arrendamiento de bienes inmuebles
- Destinar su patrimonio en un 70% cuando menos al fin referido y el remanente para adquirir valores a cargo del gobierno federal

ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Fideicomiso inmobiliario

Beneficios:

- Los fideicomitentes determinan la ganancia por la enajenación de los bienes aportados cuando:
 - Enajenen los certificados de participación o
 - La fiduciaria enajene los bienes aportados
- La fiduciaria no realizará pagos provisionales por ISR e IMPAC, por las actividades realizadas por el fideicomiso
- No se pagará el IMPAC por el valor del activo en el ejercicio correspondiente a las actividades realizadas por el fideicomiso en ciertos casos
- Exención a personas físicas y extranjeros en operaciones de bolsa



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Fomento del mercado inmobiliario

Las sociedades mercantiles (que reúnan requisitos del fideicomiso inmobiliario) podrán aplicar lo siguiente:

- Los socios que aporten inmuebles a la sociedad, acumularán la ganancia por dicha enajenación, cuando:
 - Enajenen las acciones de dicha sociedad
 - La sociedad enajene los bienes aportados
- No realizarán pagos provisionales de ISR e IMPAC


ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Fideicomisos inmobiliarios

Cuando el ingreso por la enajenación de bienes inmuebles derive de:

- La aportación de inmuebles que los fideicomitentes o accionistas, personas físicas realicen a los fideicomisos o sociedades mercantiles. El impuesto cedular deberá considerar la ganancia en el mismo momento que la ley de ISR establece para la acumulación de dicho ingreso
- Por la enajenación de certificados de participación inmobiliarios en la bolsa de valores o mercados reconocidos, no se gravará con impuestos locales (ISAI)



REPECOS

- Cuota integrada para todo el ejercicio que, incluya ISR, IVA y los impuestos locales, cuyo pago se realizará bimestralmente
- Cuota fija integrada cuando tengan establecimientos, sucursales o agencias, en dos o más entidades
- Durante 2005 y 2006 quedarán relevados:
 - De llevar el registro de sus ingresos diarios y efectuar la separación de las actividades
 - De presentar la declaración informativa
 - De entregar copia de notas de venta y conservar originales de las mismas, por operaciones por montos de hasta 100 pesos



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



REPECOS

- Se exime a los contribuyentes que tributen de conformidad con lo dispuesto en los Títulos II y IV, Capítulo II, Sección I de la LISR, del pago del IVA que se cause por la enajenación de locales comerciales en las plazas que se establezcan mediante programas gubernamentales para reubicar a las personas físicas dedicadas al comercio en la vía pública, que estén inscritos o que se inscriban como REPECOS


ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Código Fiscal de la Federación

- Pendientes en la Cámara:
 - Fondo sobre la forma
 - Residencia fiscal
 - Domicilio fiscal
 - Errores en solicitudes de devolución
 - Devoluciones con FEA y cta. Banco
 - Responsables solidarios
 - Comprobantes fiscales
 - Ordenes de visita domiciliaria
 - Independencia en dictamen
 - Delitos e infracciones



Liderazgo Estratégico



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Liderazgo...

- “Cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos”
- “Arte de lograr que la gente trabaje con entusiasmo, en la consecución de objetivos en pro del bien común”
- “Proceso de ejercer autoridad en las personas para lograr las metas deseadas”



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Implicaciones del liderazgo

- Involucra a otras personas
- Entraña una distribución desigual de la autoridad entre el líder y los miembros del equipo
- Es una cuestión de valores



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Cualidades de un líder

- Lealtad
- Valor
- Deseo
- Comprensión
- Decisión
- Anticipación
- Organización
- Oportunidad
- Fiabilidad
- Seguridad en sí mismo
- Tacto
- Responsabilidad
- Credibilidad
- Tenacidad



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Evolución del líder

- La percepción del liderazgo ha cambiado, de la idea de un jefe que administraba y controlaba subordinados a la idea de un líder orientado a desarrollar las habilidades de sus colaboradores, actuando como facilitador del cambio, un líder estratégico



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Evolución del Líder

- Antes
 - El jefe buscaba rodearse de subordinados
- Ahora
 - El líder busca integrar un equipo de **colaboradores**



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Diferencias

- Subordinado
 - Calla
 - Alaba el ego del jefe
 - Se confunde en la masa
 - Trabaja por una remuneración
 - Lucha por el poder
 - Es cauteloso y desconfiado
- Colaborador
 - Habla con la verdad
 - Protege al líder de su ego
 - Se personaliza y diferencia
 - Busca metas significativas
 - Comparte con el líder
 - Es audaz y participativo


ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Evolución del Líder

- Antes
 - El jefe solo tenía poder sobre sus subordinados
- Ahora
 - El líder goza de **autoridad** sobre sus colaboradores



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Poder

- Capacidad de forzar a alguien para que haga la voluntad de otro debido a su posición o fuerza
- Se puede dar y quitar

Autoridad

- Arte de conseguir que la gente haga, voluntariamente, lo que otro quiere debido a la fuerza de sus ideas y valores
- Se gana



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Evolución del Líder

- Antes

- Para el jefe los subordinados eran recursos humanos, que debían administrarse como cualquier otro

- Ahora

- Para el líder los colaboradores poseen el talento que distingue a una organización; por esto su principal reto es identificar el **nivel de desarrollo** de cada uno



Nivel de desarrollo de los colaboradores

El nivel de desarrollo depende de:

- La capacidad, o el saber hacer del colaborador
- La voluntad, o el querer hacer



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Nivel de desarrollo de los colaboradores

Voluntad (Querer hacer)	Alta	Nivel 2 No sabe Sí quiere	Nivel 4 Sí sabe Sí quiere
	Baja	Nivel 1 No sabe No quiere	Nivel 3 Sí sabe No quiere
		Baja	Alta
		Capacidad (Saber hacer)	



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Evolución del Líder

- Antes
 - El jefe se interesaba solo por la tarea
- Ahora
 - El líder se **interesa** tanto por la tarea y cómo se lleva a cabo como por los colaboradores y las relaciones



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Interés del líder

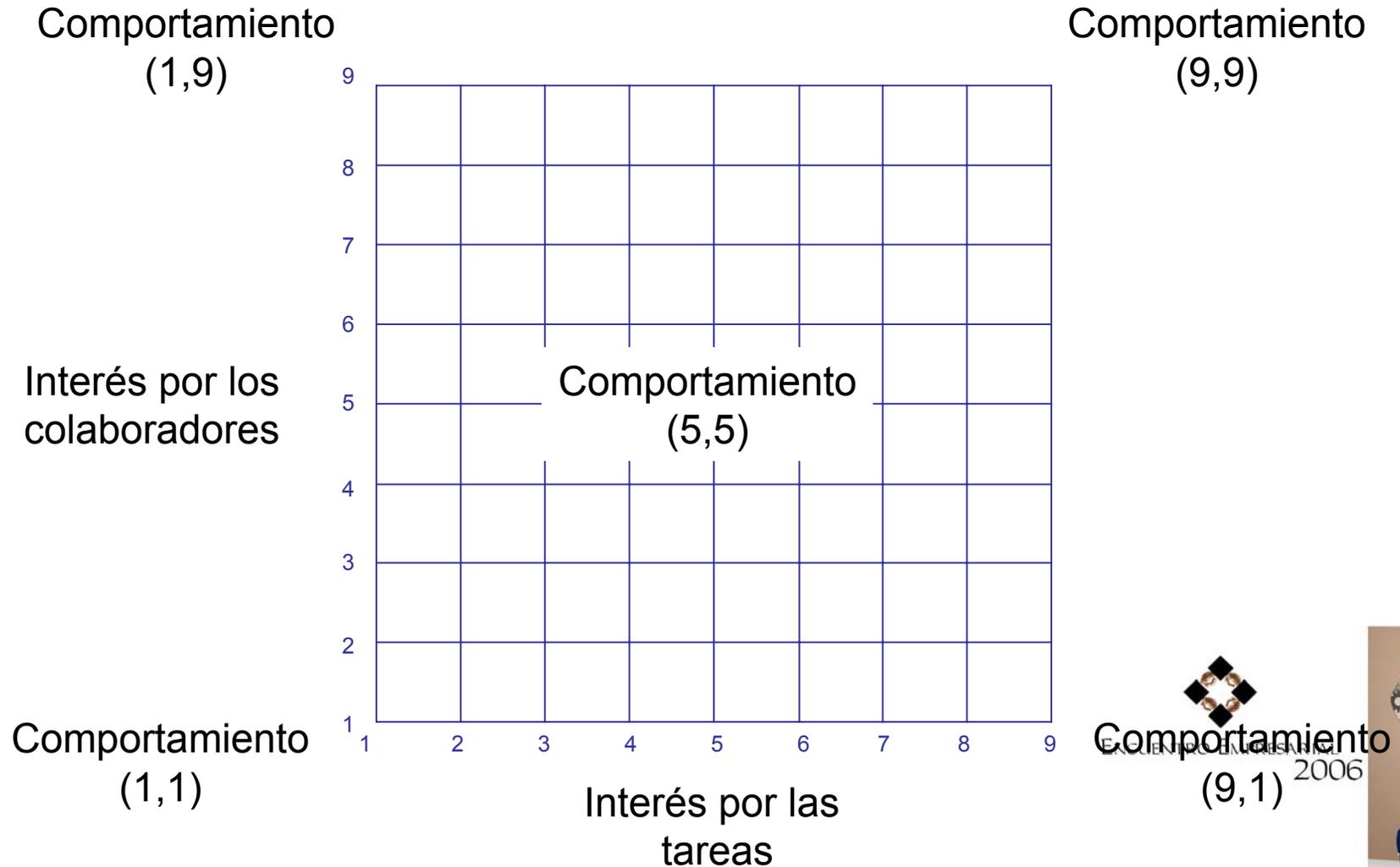
- Por la tarea y cómo se lleva a cabo
 - Supervisión y control a lo largo de todo el proceso productivo, verificando los niveles de calidad, servicios, producción, etc.
- Por los colaboradores y las relaciones
 - Intentan satisfacer los objetivos personales de los colaboradores en su puesto de trabajo



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Malla gerencial



Evolución del Líder

- Antes

- El jefe utilizaba su poder para que, sus subordinados hicieran lo que él quería

- Ahora

- El líder utiliza las **estrategias de liderazgo**, para elevar la energía que tienen sus colaboradores y lograr que quieran lo que él quiere



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Estrategias de liderazgo

- Existen 4 estrategias
- Se deben adecuar a la situación concreta, misma que se da en función de:
 - El nivel de desarrollo de los colaboradores
 - La conducta personal del líder



Estrategias de liderazgo

- Estrategia de supervisión
- Estrategia de control
- Estrategia de asesoramiento
- Estrategia de delegación



Estrategia de supervisión

- Cuándo debe utilizarse
 - Desarrollo de los colaboradores: Nivel 1 (No sabe, No quiere)
 - Durante las transiciones o cambios difíciles
 - Durante los procesos de aprender una tarea o puesto
 - En cualquier contexto negativo o de bajo rendimiento



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Estrategia de supervisión

- En qué consiste
 - El líder da las instrucciones para la realización de la tarea
 - El líder fortalece su relación con los colaboradores, a través de la comunicación



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Estrategia de supervisión

- Cuál es su objetivo
 - Incrementar el nivel de competencia
 - Animar y reforzar los esfuerzos de los colaboradores



Estrategia de supervisión



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Estrategia de control

- Cuándo debe utilizarse
 - Desarrollo de los colaboradores: Nivel 2 (No sabe, Si quiere)
 - Cuando formamos a alguien para desempeñar una nueva tarea
 - Cuando es importante que el colaborador la aprenda correctamente



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Estrategia de control

- En qué consiste:
 - El líder dedica la mayor parte de su esfuerzo a señalar cómo hacer la tarea, con poca atención a los aspectos personales de sus colaboradores

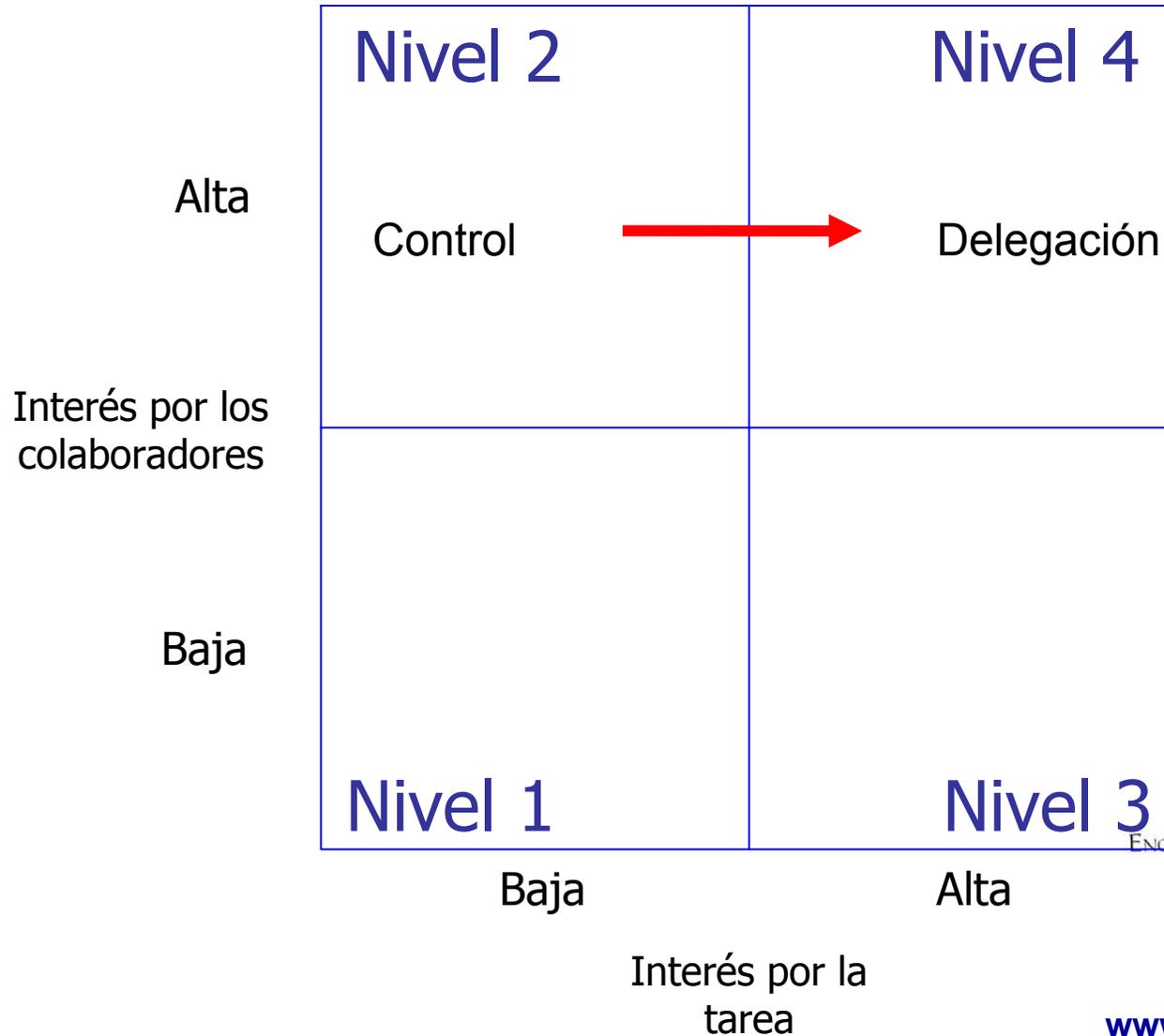


Estrategia de control

- Cuál es su objetivo
 - Incrementar el nivel de competencia, es decir, conseguir que el colaborador “alcance la velocidad necesaria”



Estrategia de control



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Estrategia de asesoramiento

- Cuándo debe utilizarse
 - Desarrollo de los colaboradores: Nivel 3 (Si sabe, No quiere)
 - Existan problemas que estén dañando la moral del colaborador



Estrategia de asesoramiento

- En qué consiste
 - El líder muestra un comportamiento participativo en la toma de decisiones
 - El líder se preocupa por dar a los colaboradores, ánimo, apoyo o la inspiración necesarios para motivar un desempeño óptimo



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006

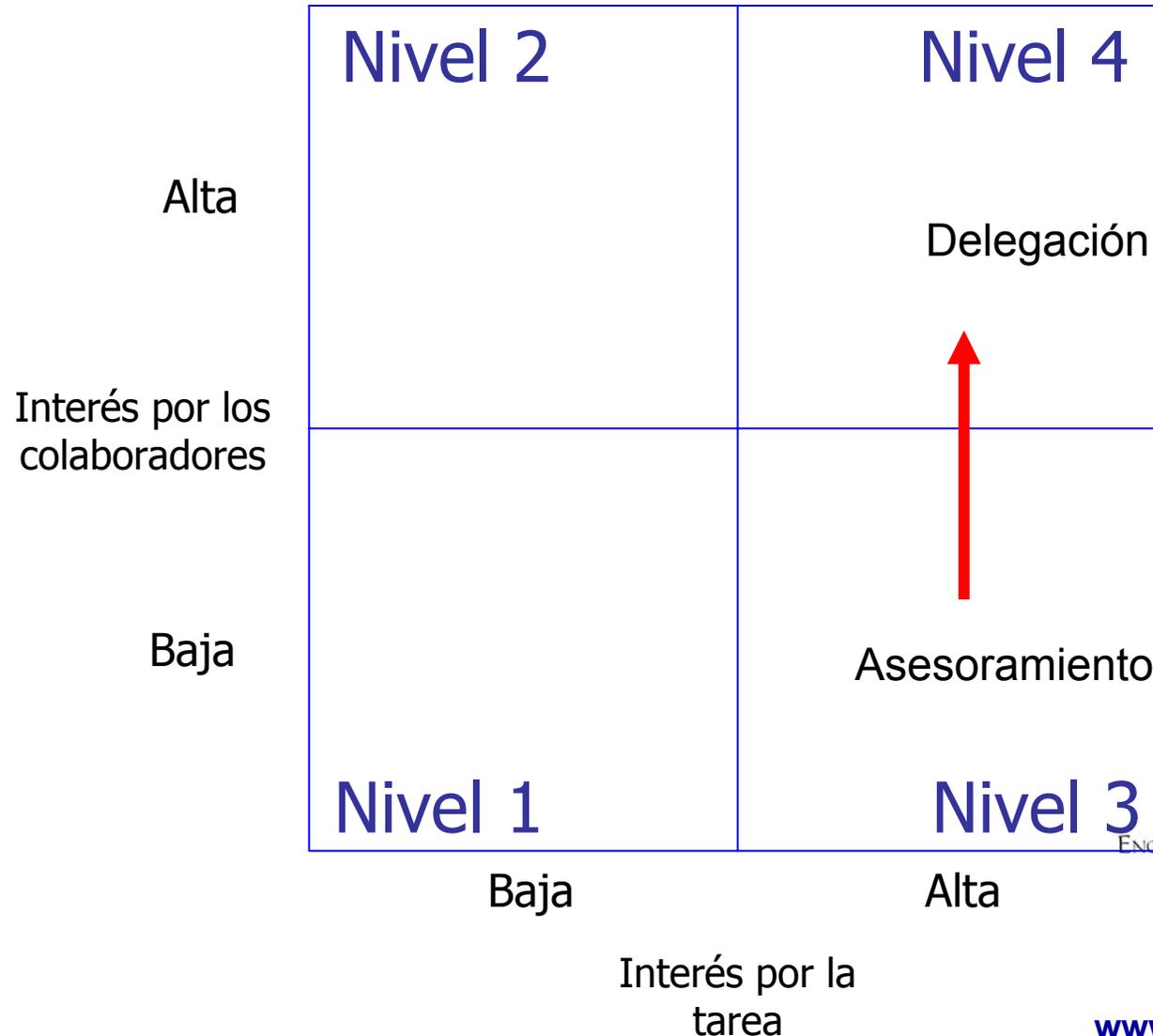


Estrategia de asesoramiento

- Cuál es su objetivo
 - Incrementar el nivel de confianza y compromiso del colaborador



Estrategia de asesoramiento



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Estrategia de delegación

- Cuándo debe utilizarse
 - Desarrollo de los colaboradores: Nivel 4 (Si sabe, Si quiere)
 - Debido a la madurez de los colaboradores el grado de involucramiento del líder en las tareas y relaciones es menor



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Estrategia de delegación

- En qué consiste
 - El líder y el colaborador diseñan conjuntamente los objetivos y criterio de desempeño para evaluar el rendimiento
 - El líder fomenta las prácticas eficaces de autogestión
 - El colaborador toma las decisiones, el líder interviene muy poco

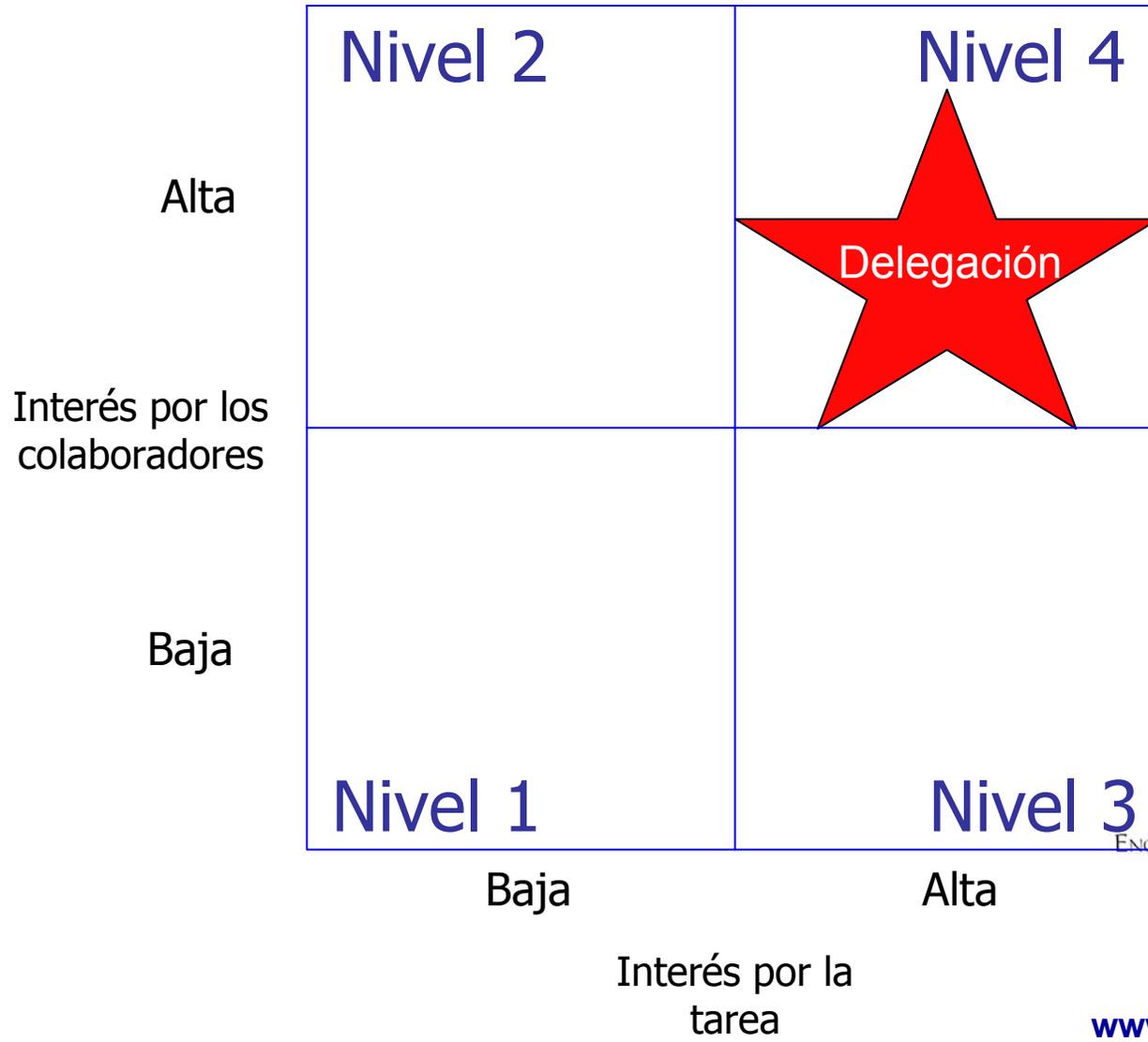


Estrategia de delegación

- Cuál es su objetivo
 - Animar al colaborador a trabajar con mayor independencia



Estrategia de delegación



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Evolución del Líder

- Antes
 - El jefe consideraba entre sus actividades básicas el control
- Ahora
 - El líder considera una de sus principales actividades la **inspiración y la facultación (empowerment)**



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Empowerment

- Proceso en el que se da a los colaboradores la autoridad para tomar decisiones con responsabilidad, proporcionándoles las herramientas y la capacitación necesarias



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Etapas del Empowerment

- Compartir la información con todos los integrantes de la organización
- Crear autonomía por medio de fronteras
- Reemplazar la jerarquía con equipos autodirigidos



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Principios del Empowerment

- Asignar autoridad y responsabilidad sobre sus actividades
- Definir estándares de excelencia
- Facilitar la capacitación
- Proveer la información necesaria



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Principios del Empowerment

- Proveer retroalimentación sobre el desempeño
- Reconocer oportunamente los logros alcanzados
- Confiar totalmente en los empleados
- Dejar espacios para el proceso
- Colaborar con dignidad y respeto



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Beneficios del Empowerment

- Promueve la innovación y la creatividad
- Las decisiones se toman en equipo
- Enriquece los puestos de trabajo
- Los colaboradores se sienten responsables por hacer que la organización funcione mejor



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Beneficios del Empowerment

- El colaborador soluciona sus problemas activamente en vez de duplicar órdenes
- Los equipos de trabajo alcanzan mejores niveles de productividad y toman iniciativas sobre hechos concretos
- Propicia la participación
- Autodisciplina y compromiso por parte de los miembros del equipo


ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Evolución del Líder

- Antes

- El jefe otorgaba mayor valor a la fidelidad y a la disciplina de sus subordinados para determinar las recompensas y el reconocimiento

- Ahora

- El líder busca decidir la recompensa y el reconocimiento con base en la contribución a la productividad de los **equipos de trabajo**


ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Características de un equipo de trabajo productivo

- Sentimiento compartido y claro acerca de la unidad del equipo
- Compromiso personal, no solo laboral, de dar resultados
- Número justo de participantes o miembros
- Vínculos interpersonales apropiados para realizar la tarea



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Características de un equipo de trabajo productivo

- Límites organizacionales sensatos y disciplina asumida por las personas
- Aprovechamiento del conflicto como un medio de aprendizaje y supervisión
- Conciencia de la situación que se vive en la dinámica interna del equipo



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



¿Por qué fallan los equipos?

- Metas poco claras
- Falta de soporte
- Liderazgo no efectivo
- Exceso de individualidad



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Evolución del Líder

- Antes

- El jefe procuraba establecer estructuras jerárquicas y procedimientos formales que mantuvieran la estabilidad en la institución

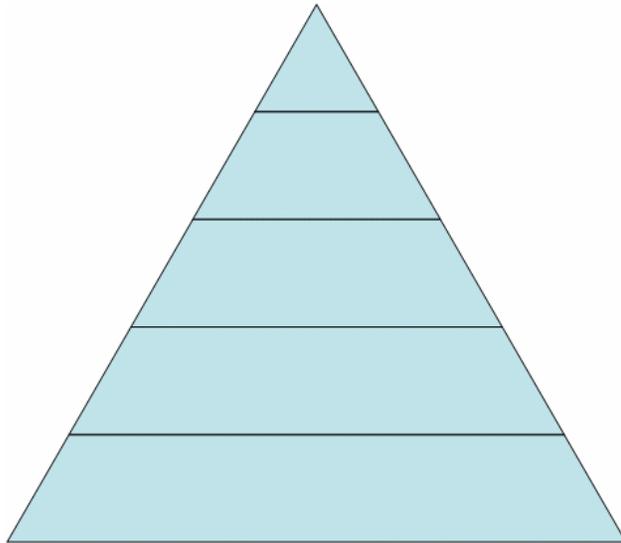
- Ahora

- El líder tiende a crear **estructuras flexibles** y al desarrollo continuo de procesos, que respondan a los cambios que demanda el mercado actual

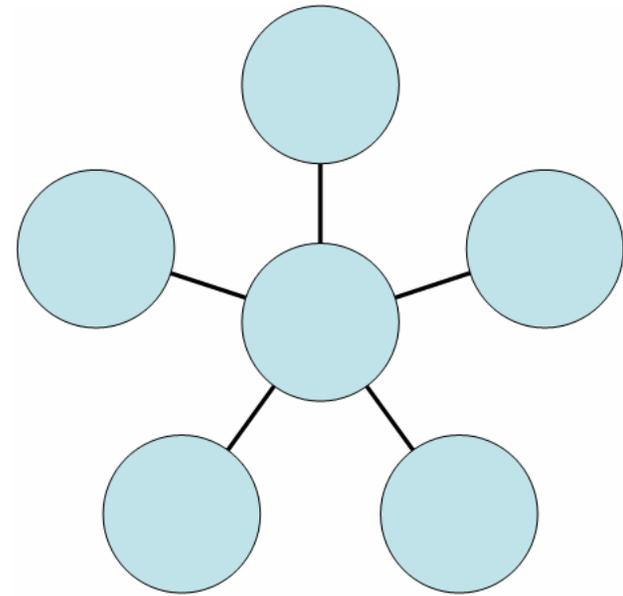


Tipos de Organizaciones

- Antes
 - Estructura jerárquica



- Ahora
 - Estructura flexible



ESSENTIALS OF ENTREPRENEURSHIP
2006



Estructura Jerárquica

- Las decisiones las toma el jefe
- Cada persona es responsable únicamente de su trabajo
- Los cambios son muy raros y muy lentos, y normalmente se generan desde “arriba”

Estructura Flexible

- El cliente está en el centro
- Los colaboradores trabajan en forma conjunta cooperando para hacer lo que se debe
- Se comparten responsabilidad, habilidad y autoridad en todos los niveles



GRUPO EMPRESARIAL
2006



Estructura Jerárquica

- Las comunicaciones y la retroalimentación van de “arriba” hacia “abajo”
- Si se hace bien el trabajo se espera seguridad en el mismo y promociones cuando la organización se expanda

Estructura Flexible

- El control y la coordinación vienen a través de comunicación continua
- Los cambios en la organización son rápidos respondiendo a los retos del entorno



Estructura Jerárquica

- La atención de la gente se dirige hacia “arriba”, el de “arriba” es responsable de los resultados
- Los jefes dicen cómo deben ser hechas las cosas y qué es lo que se espera

Estructura Flexible

- La habilidad clave de un colaborador y de un líder, es su capacidad para trabajar con otros
- Hay relativamente pocos niveles de organización
- El poder viene de la habilidad de influir e inspirar a los demás, no de la jerarquía



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Estructura Jerárquica

- No se espera que los subordinados estén motivados, por lo que es necesario mantener un control muy estrecho sobre su comportamiento

Estructura Flexible

- Se espera que los colaboradores se manejen por sí mismos, y son juzgados por el total de su trabajo; el enfoque es hacia el cliente



Evolución del Líder

- Antes
 - El jefe privilegiaba los objetivos que aseguraban la continuidad y el mantenimiento de la organización
- Ahora
 - El líder busca establecer metas que se relacionen preferentemente con la **mejora y la innovación**


ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Innovación

- Es la llave para abrir a la organización las puertas de nuevos mercados o segmentos de la demanda no conocidos
- Es una ventaja competitiva



Mejora

- La mejora significa que todos los integrantes de la organización deben esforzarse en hacer las cosas bien siempre
- La mejora continua debe encaminar a la organización al logro de la excelencia o dicho de otra forma alcanzar la calidad total



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Mejora e innovación

- Incluyéndolas en la cultura organizacional se tendrá garantizado el camino a la competitividad y por supuesto al logro de los objetivos



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Evolución del Líder

- Antes

- El jefe se enfocaba hacia los componentes internos de la organización con una perspectiva a corto plazo

- Ahora

- El líder se enfoca hacia los **componentes internos y externos de la organización**, su perspectiva tiende a ser a mediano y largo plazo



Componentes de la organización

- Entorno
- Estructura
- Cultura



Evolución del Líder

- Antes
 - El jefe, en busca de la eficiencia, hacía las cosas correctamente
- Ahora
 - El líder, por su integridad, solo hace las cosas correctas



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Funciones Esenciales del líder

- **Estratégicas**
 - Coordina los objetivos
 - Propone los métodos y procedimientos de trabajo
 - Es el encargado de premiar y castigar a los colaboradores
- **Labor mediadora**
 - Concilia los diversos intereses de los colaboradores



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Funciones Esenciales del líder

- Representante del grupo
 - Defiende los intereses y sentimientos de sus colaboradores
 - Mantiene contacto y relación con otras organizaciones
- Símbolo
 - Es la imagen de la organización



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Funciones Esenciales del líder

- Sustituto de la responsabilidad individual
 - Sobre él recaen las acciones de todos en la organización
- Ideólogo
 - Transmite las premisas, las pautas y las normas que imperan en la organización



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Ahora, el liderazgo...

- Es claro, moderno, contagia
- Está basado en las personas, en equipos, en estructuras diferentes
- Desarrolla dinámicamente los principios mental, emocional y físico



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Ahora, el liderazgo...

- Considera la visión y el posicionamiento deseados con coraje para remover las estructuras existentes
- Se basa en la comunicación y la integración entre las personas y las organizaciones
- Busca relaciones ganar-ganar



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



Ahora, el liderazgo es...

Un liderazgo estratégico



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006



“El gran descubrimiento de mi época es que el ser humano puede cambiar sus circunstancias si cambia las actitudes que tiene en su mente”

William James



ENCUENTRO EMPRESARIAL
2006

