

LIDERAZGO



Gabriela Flores
Daniel Burbano

Mejor manera de tener una fotografía
de un líder, es saber que
hace en su trabajo

J.W. Marriot Jr

- Visita Negocios alrededor del mundo, todo el tiempo en todo el año.
- Toma de decisiones: sabe de su gente, pensamientos, ideas, sentimientos, acompañado de un reporte financiero gerencial.
- Mayoría de decisiones involucra estar en el lugar, saber lo que pasa para priorizar.
- No se preocupa por las malas decisiones, autocrítica aprende del error.



FILOSOFÍA DEL NEGOCIO

•EL EMPOWERMENT ES LA PARTE VITAL DE LA EMPRESA, YA QUE SIEMPRE SE NECESITARAN PERSONAS PARA TRABAJAR

•AMBIENTE DE ARMONÍA CON LOS EMPLEADOS

•SABER ORIENTAR AL EMPLEADO
CONOCER DETALLES DE LA ORGANIZACIÓN, AUNQUE LOS DELEGA AL PERSONAL, EL TRATA DE CONOCER CADA UNO DE ESTOS



LIDERAZGO

Proceso complejo, teorías y modelos.

Forma de dominar, en el que los seguidores aceptan dirección y control de una persona.

Influenciar términos de poder, control que alguien puede tener y ejercer sobre la otra persona, para obtener resultados esperados.

Inducir a un subordinado a comportarse de una manera deseada.

LIDERAZGO

Influencia en términos de poder, control que una persona posee y puede ejercer sobre los demás.

French and Raven estudiosos del liderazgo establecen 5 diferentes bases de poder



LIDERAZGO

Poder Coactivo: Se basa en el temor, el subordinado siente que si no cumple va a tener consecuencias negativas.

Poder Retributivo: Si se cumple el objetivo del superior, el empleado sabe que va a ver un incentivo monetario o cumplido.

Poder Legítimo: Poder por jerarquía.

LIDERAZGO

Poder Experto: El que sabe más, habilidad especial, mas experto, tienes seguidores por admiración.

Poder Referente: Seguidores se sienten identificados por el líder, su influencia radica principalmente por motivación.

FORMAS DE PODER

Poder Coactivo
Poder Retributivo
Poder Legítimo

Son determinados por posición del individuo en la organización

FORMAS DE PODER

Poder Experto
Poder Referente

Características
individuales,
habilidades,
conocimientos,
experiencia.

Combinación de estos dos
poderes aumenta el factor de
influencia

MANAGER Y LÍDERES

MANAGER

Imponer reglas,
procedimientos de
la organización

LÍDERES

Influencian e
Imponen

La imposición esta garantizada
por la organización, influenciar
habilidad del líder.

TEORÍA DE RASGOS

Se trata de identificar rasgos físicos, personales, intelectuales de los líderes, como criterio para identificar sucesos.

Aunque esta teoría no es comprobada, es muy atractiva para los ejecutivos de las empresas.

LIDERAZGO

GHISELLI POSTULÓ TEORÍA DE RASGOS



FÍSICOS



PERSONALIDAD



INTELIGENCIA

RASGOS

Físicos: la estatura, facciones, del líder influyen en seguidores.

Personalidad: Puede resultar en un liderazgo efectivo, al tener más confianza en sus habilidades tiene mayor éxito en la organización

Inteligencia: Liderazgo asociado al buen juicio y facilidad verbal del líder.
Importante para ganar respeto del seguidor.

RASGOS

Ghiselli menciona 8 rasgos de personalidad, y 5 motivacionales.

Rasgos de
Personalidad

1. **Inteligencia:** Naturaleza verbal y simbólica (MI)
2. **Iniciativa:** Orientar nuevas iniciativas (I)
3. **Supervisar:** habilidad de dirigir a otros (MI)
4. **Autocrítico:** Auto evaluación (I)
5. **Afín clase trabajadora** (I)
6. **Decisivo** (MI)
7. **Masculino/Femenino** (BI)
8. **Madurez** (I)

RASGOS

Motivacionales

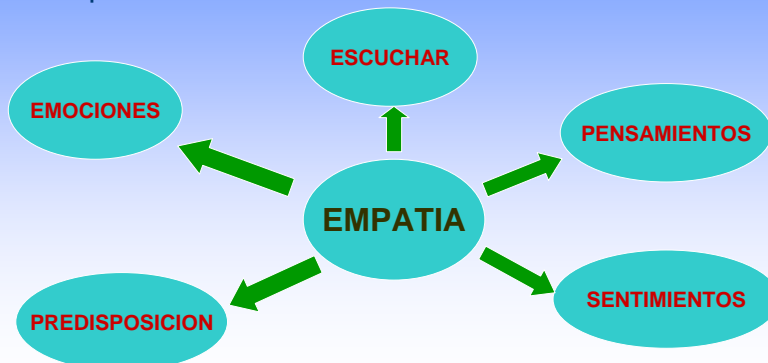
Rasgos Motivacionales

1. Necesidad de trabajo seguro (MI)
2. Motivación económica (I)
3. Poder sobre otros (BI)
4. Auto capacitación (MI)
5. Logros ocupacionales (MI)

INTELIGENCIA EMOCIONAL

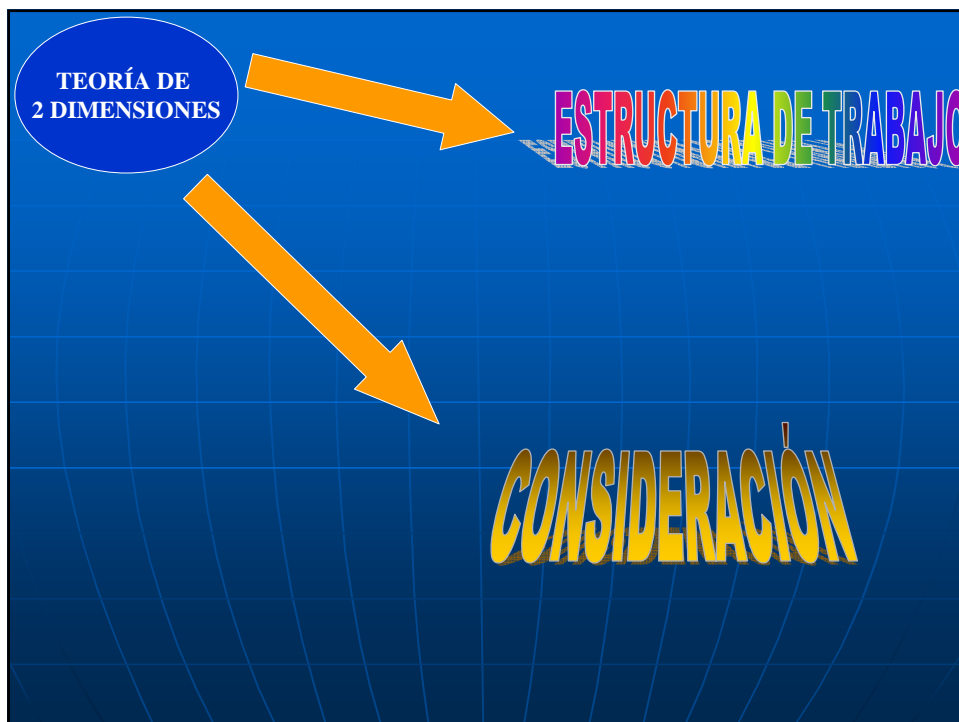
SABER PONERSE en el lugar de los demás

90% Comunicación Emocional se transmite sin palabras.



COMPORTAMIENTOS PERSONALES

- Líderes pueden ser clasificados por patrones de comportamientos o cualidades personales.
- Tannenbaun y Schmidt, postularon que algunos gerentes tienen un problema en toma de decisiones, ya sea por tomar la decisión o para delegar a alguien que la tome.



Líderes centrados en trabajo de empleados

- El enfoque se centra en que el empleado cumpla con su trabajo. Se usan incentivos para mejorar la productividad.

Líderes centrados en empleados

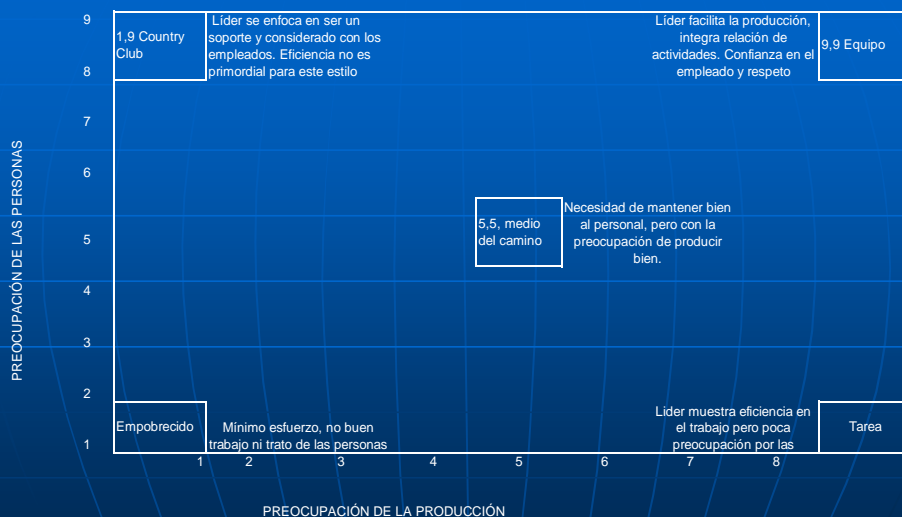
- Se focaliza en los empleados, sus problemas, aspectos que puedan afectar al rendimiento de su trabajo y cumplimiento de sus metas.

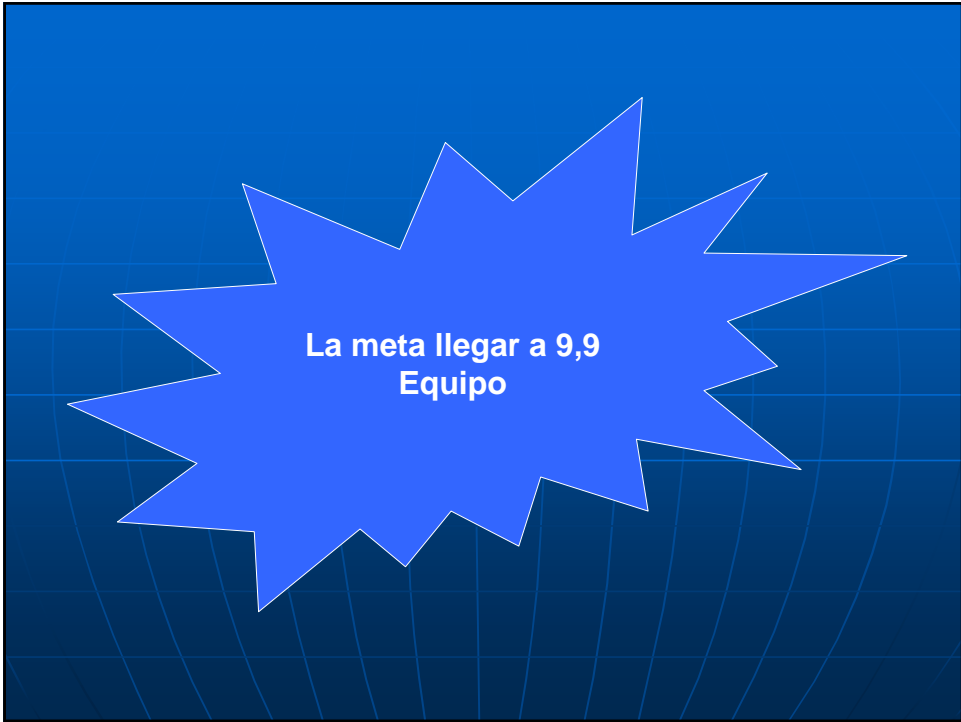
**LO IDEAL ES QUE SE CENTRE EN EL TRABAJO Y EN EL EMPLEADO
MANTENER EL BALANCE**

MANAGERIAL GRID

- Blake y Mouton establecen otra manera de estudiar el comportamiento del líder es en una grilla (grid)
- Se pueden mostrar los estilos de liderazgo en una grilla de 2 dimensiones.

• MANAGERIAL GRID





TEORIAS DEL COMPORTAMIENTO PERSONAL

Se habla de conceptos similares pero se utilizan diferentes etiquetas:

Teorias	Dos Conceptos y Derivaciones	Desarrollo la Teoría
1. Liderazgo	Centrado en: Jefatura y Subordinado	Por descripción y autores
2. Soporte	Centrado en: el trabajo y empleado	Investigaciones de campo
3. Dos Dimensiones	"Consideración: y "Estructura de Iniciativa"	Investigaciones de campo
4. Managerial Grid	Le preocupa las personas y la producción	Por descripción e investigación limitada

TEORIAS SITUACIONALES O DE CONTINGENCIAS

- Un estilo de liderazgo no funciona efectivamente en todas las situaciones.
- Depende de la situación y la manera en la que el líder se desenvuelve.



TEORIA DE LIDERAZGO DE FIEDLER

Tres dimensiones situacionales



Influyen en la efectividad del líder

1. Relaciones Líder – Miembro del Equipo: grado de confianza
2. Estructura de Tareas: rutina vs. no rutina
3. Posición de Poder: premios o castigos.

EVALUACION DEL ESTILO DE LIDERAZGO: FIEDLER

Least-Preferred Co-worker Questionnaire (LPC)

- Puntaje alto en LPC → Orientados a las personas y soporte. Buenas relaciones interpersonales
- Puntaje bajo en LPC → Orientados a las tareas. Impone, controla

PATH – GOAL THEORY

Estilos de Liderazgo:

1. Directivo Subordinados no participan
2. Soporte Amigable, le interesa sus colaboradores
3. Participativo Toma opiniones y sugerencias
4. Orientado al Logro Pone metas y obtendrá resultados

PATH – GOAL THEORY

- El mismo líder puede tener los cuatro estilos, dependiendo de la situación.
- Lo importante es el camino entre el comportamiento del subordinado y el objetivo.
- El Líder puede influir en el camino de varias formas:

PATH – GOAL THEORY

1. Reconocer y estimular las necesidades de los subordinados cuando estos desean un premio por sus labores.
2. Premiar logros.
3. Demostrar soporte cuando un subordinado hace el mejor intento.
4. Ayudar a reducir barreras de frustración.
5. Aumentar la oportunidad para sus subordinados de alcanzar satisfacción personal.



El Líder intenta apoyar al subordinado a encontrar el mejor camino, pone retos y al mismo tiempo elimina barreras de estrés en el proceso.

EL MODELO VROOM - YETTON

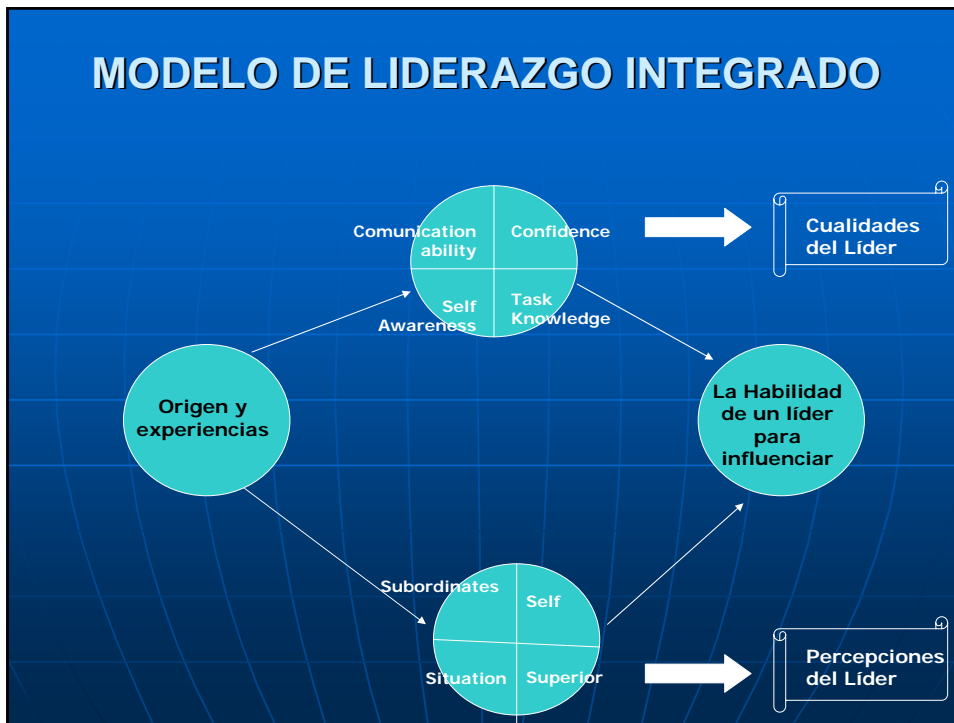
- Intenta identificar el estilo de liderazgo apropiado para un conjunto de situaciones. Existen 5 estilos de liderazgo sugeridos por VROOM - YETTON

AI	El líder resuelve el problema y toma decisiones usando información que tiene a su alcance
AII	El líder obtiene información de sus seguidores, ellos tal vez no sepan el problema, solo emiten información. Y el líder toma la decisión.
CI	El líder comparte el problema con sus subordinados individualmente para obtener opiniones pero toma el la decisión final solo.
CII	El líder comparte el problema con sus subordinados en grupo para obtener opiniones pero toma el la decisión final solo.
GII	El líder comparte el problema con sus subordinados en grupo, y juntos toman una decisión.

TRES MODELOS DE LIDERAZGO

Puntos de Comparación	Modelo Fiedler	Modelo Path Goal	Modelo Vroom Yetton
Tema del Modelo	No hay un mejor estilo. El líder alcanza buenos resultados al interactuar con su entorno y las variables de personalidad	El líder alcanza buenos resultados motivando a su gente al clarificar el camino a seguir para obtener efectividad.	Cada estilo efectivo de liderazgo varia por la situación. El líder puede aprender a adaptar el estilo necesario para cada situación
Estilo de Liderazgos: Varias Opciones	Autocrático o Democrático	Instrumental y orientado al logro	Autocrático hasta participativo
Base investigativa: Numero de estudios para soportar	Militar, Educacional, Industrial. Algunos resultados son contradictorios.	Moderadamente bajo	Bajo pero va en aumento
Valor para los gerentes. Aplicables.	Moderado / Bajo: Generalmente los líderes no pueden ser entrenados.	Moderado	Alto: Los líderes si pueden ser entrenados.

MODELO DE LIDERAZGO INTEGRADO

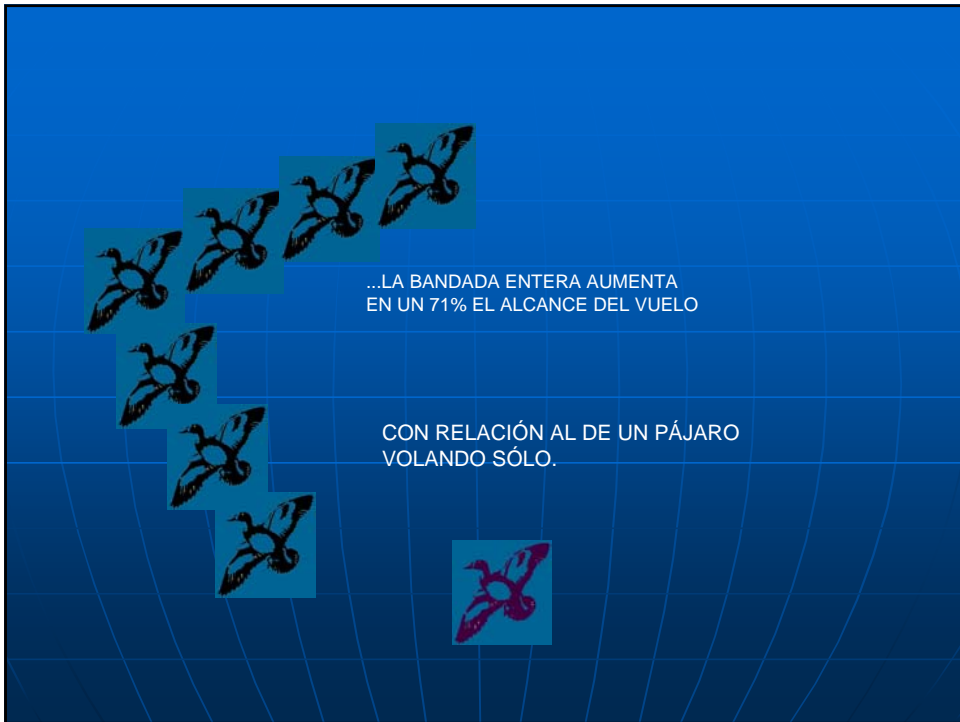
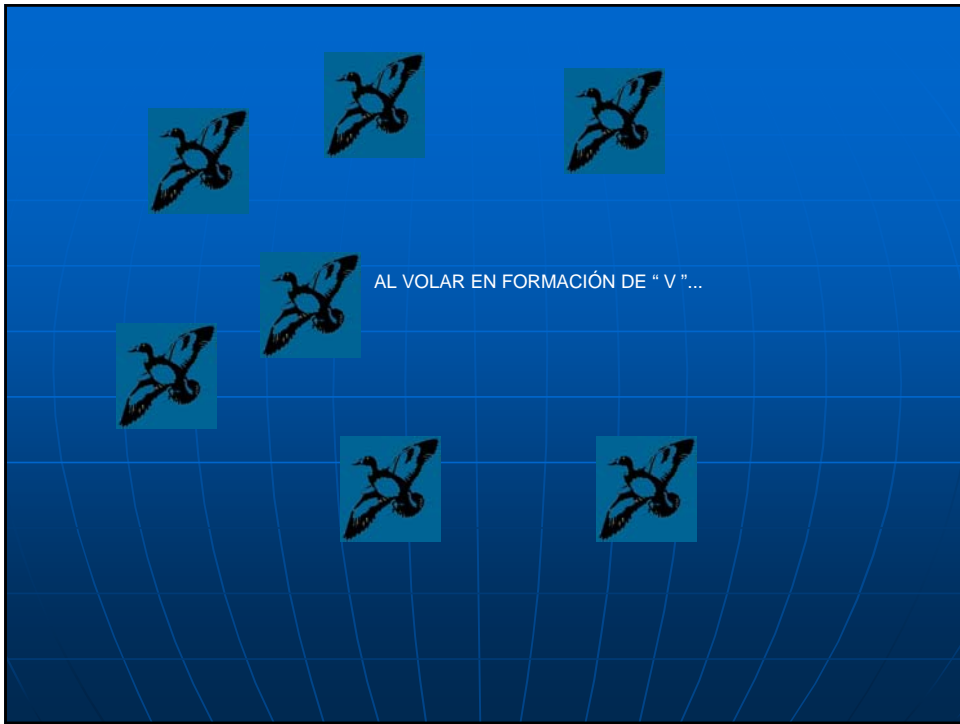


EJEMPLO PRACTICO DE LIDERAZGO

“LOS GANSOS”

¡ Ah...!
¡Si entre Amigos
fuéramos gansos!

LA PRÓXIMA TEMPORADA,
CUANDO VEAS LOS GANSOS EMIGRAR,
DIRIGIENDOSE HACIA UN LUGAR MÁS CÁLIDO
PARA PASAR EL INVIERNO.
FIJATE QUE VUELAN EN FORMA DE “ V “
TAL VEZ TE INTERESE SABER
POR QUE LO HACEN ASÍ.

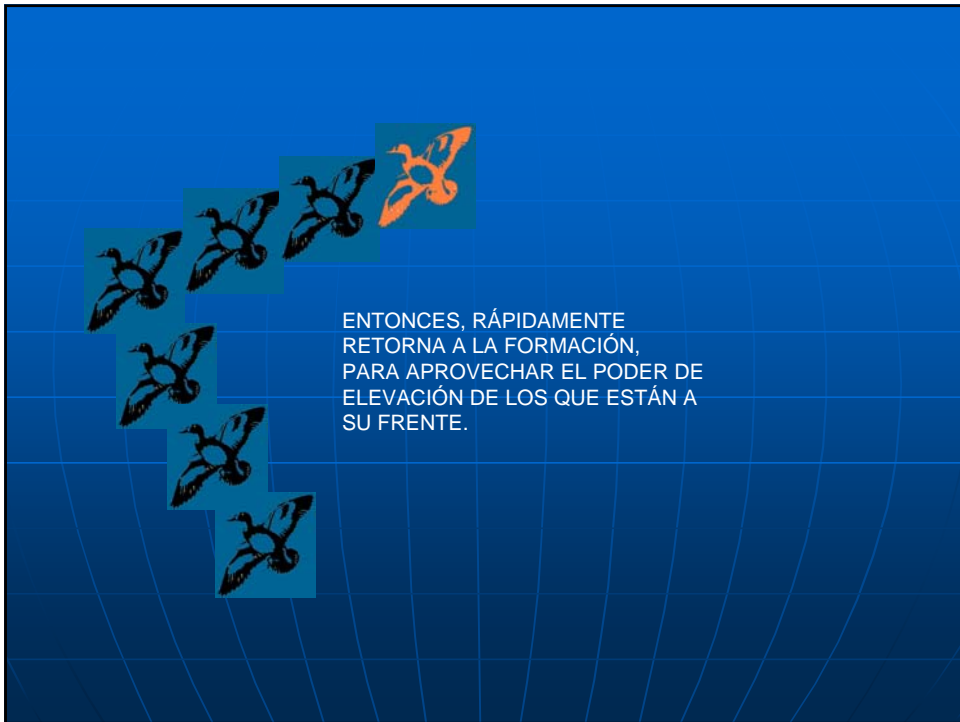


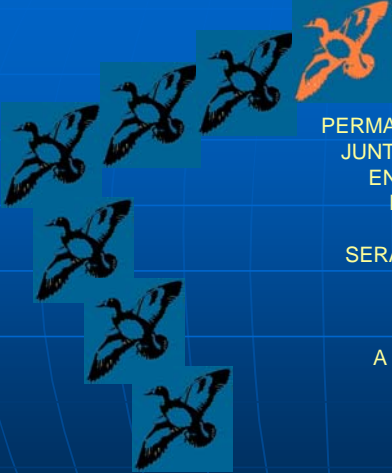


LECCIÓN 1:
COMPARTIR LA MISMA DIRECCIÓN
Y EL SENTIDO DEL GRUPO,
PERMITE LLEGAR MÁS RÁPIDO
Y FÁCILMENTE A DESTINO,
PORQUE AYUDANDONOS
ENTRE NOSOTROS LOS LOGROS
SON MEJORES.



CUANDO UN GANSO SALE
DE LA FORMACIÓN...





LECCIÓN 2:

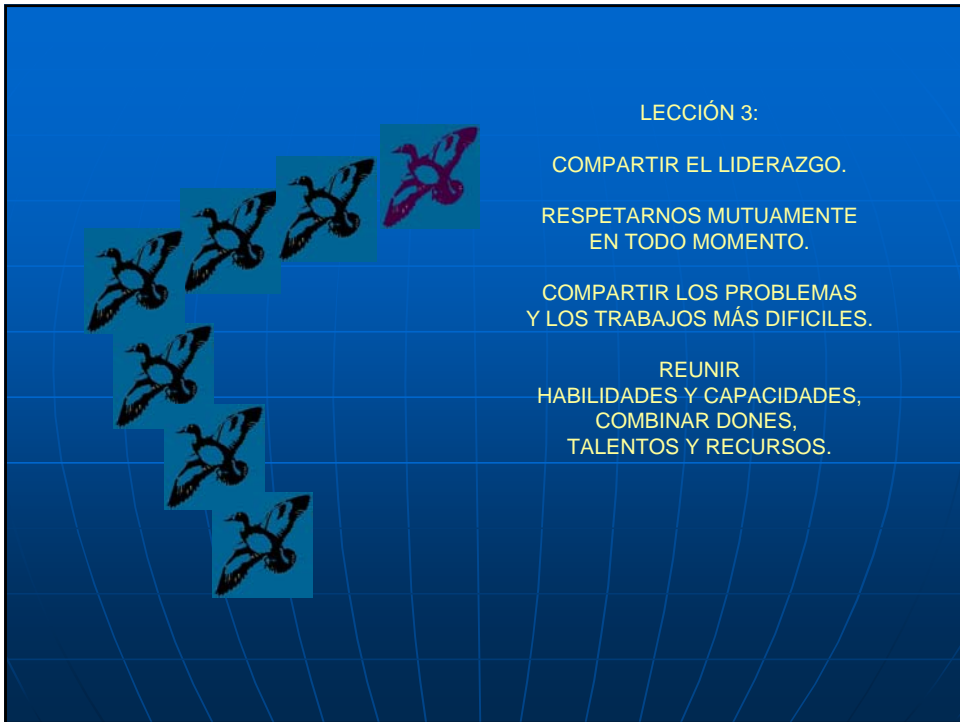
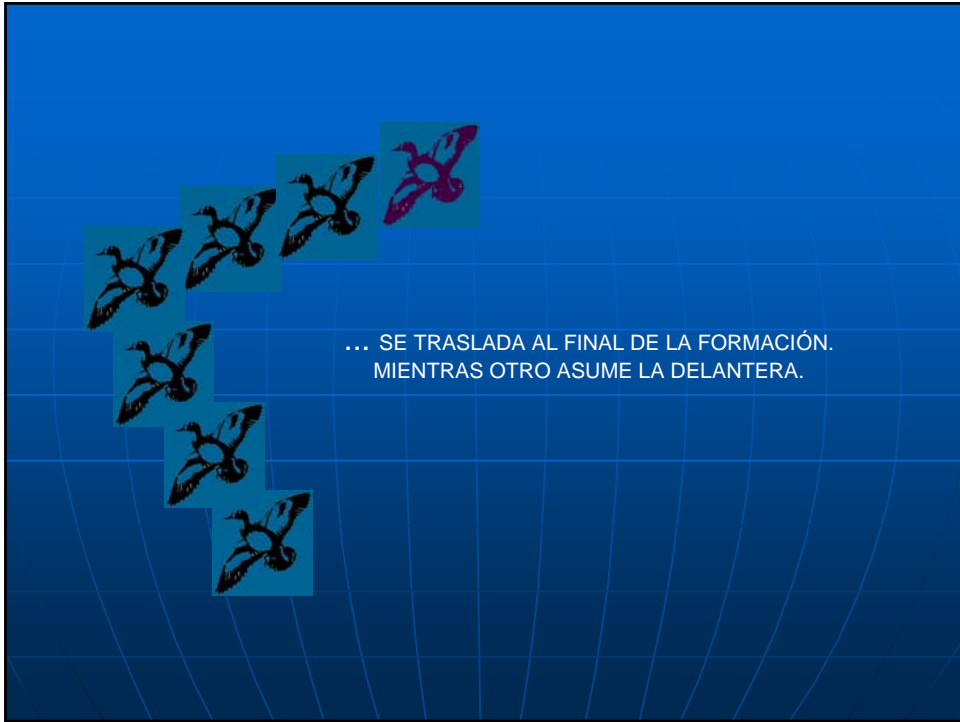
PERMANECIENDO EN SINTONÍA Y UNIDOS
JUNTO A AQUELLOS QUE SE DIRIGEN
EN NUESTRA MISMA DIRECCIÓN,
EL ESFUERZO SERÁ MENOR.

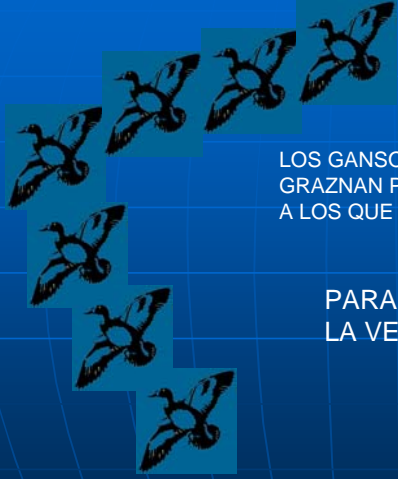
SERÁ MÁS SENCILLO Y PLACENTERO
ALCANZAR LAS METAS.

ESTAREMOS DISPUESTOS
A ACEPTAR Y OFRECER AYUDA.



CUANDO EL GANSO LIDER SE CANSA...





LOS GANSOS VOLANDO EN FORMACIÓN
GRANAN PARA DAR CORAJE Y ALIENTO
A LOS QUE VAN AL FRENTE,

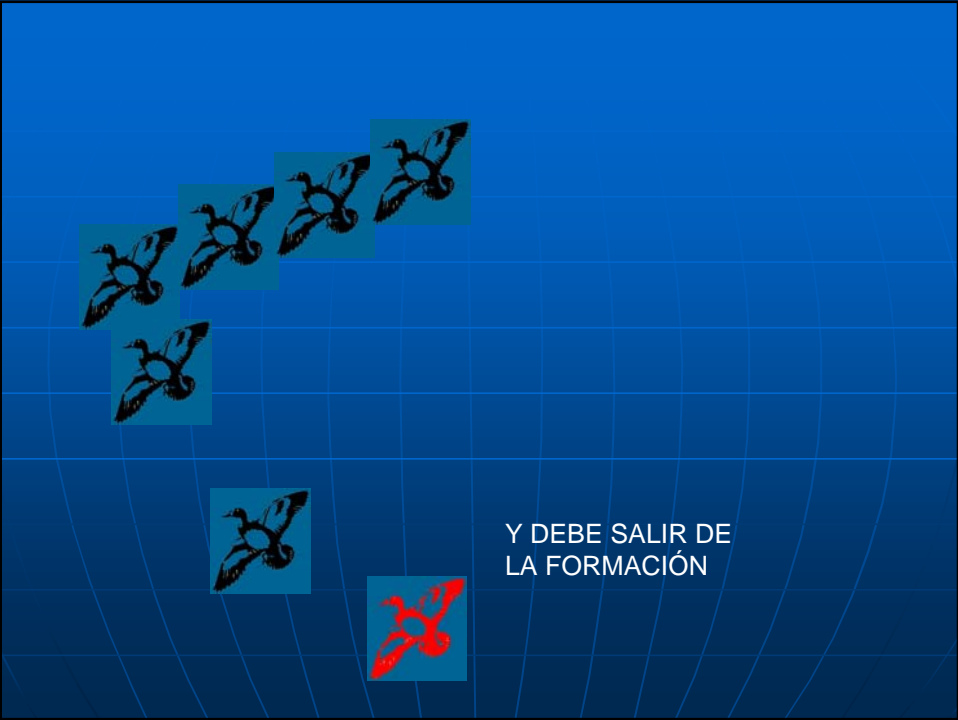
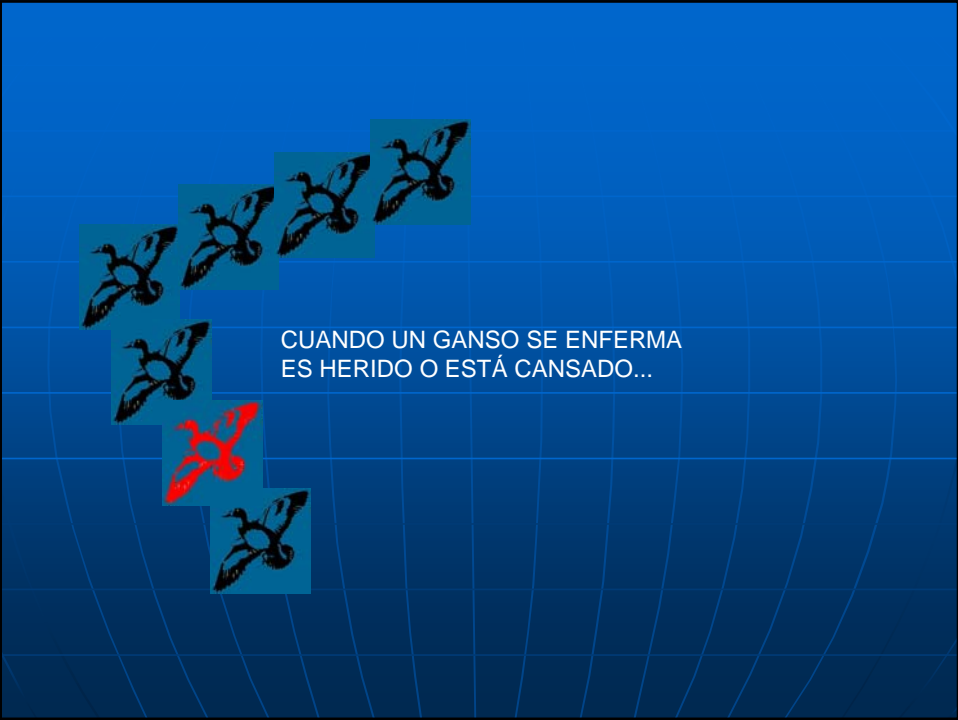
PARA QUE ASÍ MANTENGAN
LA VELOCIDAD.

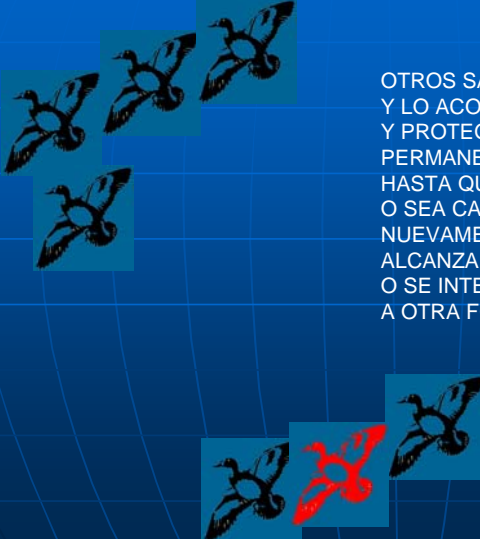


LECCIÓN 4:


CUANDO HAY
CORAJE Y ALIENTO,
EL PROGRESO ES MAYOR.

UNA PALABRA DE ALIENTO A TIEMPO
MOTIVA, AYUDA, DA FUERZAS
PRODUCE EL MEJOR DE LOS BENEFICIOS.






OTROS SALEN DE LA FORMACIÓN
Y LO ACOMPAÑAN PARA AYUDARLO
Y PROTEGERLO.
PERMANECEN CON ÉL
HASTA QUE MUERA
O SEA CAPAZ DE VOLAR
NUEVAMENTE;
ALCANZAN SU BANDADA,
O SE INTEGRÁN
A OTRA FORMACIÓN.



LECCIÓN 5:
ESTEMOS UNIDOS
UNO AL LADO DEL OTRO,
PESE A LAS DIFERENCIAS
TANTO EN LOS
MOMENTOS DE DIFICULTAD,
COMO EN LOS
MOMENTOS DE ESFUERZO.



SI NOS MANTENEMOS
UNO AL LADO DEL OTRO,
APOYANDONOS Y ACOMPAÑANDONOS.

SI HACEMOS REALIDAD EL ESPIRITU
DE EQUIPO.

SI PESE A LAS DIFERENCIAS PODEMOS
CONFORMAR UN GRUPO HUMANO
PARA AFRONTAR TODO TIPO DE SITUACIONES.

SI ENTENDEMOS EL VERDADERO
VALOR DE LA AMISTAD.

SI SOMOS CONSCIENTES DEL
SENTIMIENTO DE COMPARTIR.

LA VIDA SERÁ MÁS SIMPLE,
Y EL VUELO DE LOS AÑOS
MÁS PLACENTERO

**¡¡¡AMIGOS...
SEAMOS GANSOS!!!**