

**COMO MEJORAR LA
EFICIENCIA DEL EQUIPO
GRACIAS AL LIDERAZGO**

EL LIDER

- ¿NACE O SE HACE?

“El liderazgo no es una mezcla misteriosa
de carisma y suerte”

Peter Drucker

LIDERAZGO

- El liderazgo es el proceso de **INFLUIR** en otros y apoyarlos para que trabajen con **ENTUSIASMO** en el logro de objetivos comunes

-
- Proceso de influir sobre si mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil.
 - Es la relación interpersonal dinámica que requiere ciertas habilidades, que el mismo líder puede ir desarrollando o descubriendo en su ejercicio
 - Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo

-
- Es la capacidad de comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para que se dejen dirigir, compartan las ideas del grupo, permanezcan en el mismo, y ejecuten las acciones o actividades necesarias para el cumplimiento de uno o varios objetivos
 - **PERO ADEMAS DE TODO ESTO HAY QUE CONSEGUIR QUE LO HAGAN...**

CON MUCHO ENTUSIASMO



LIDERES O GERENTES

- A los gerentes se les designa. Su capacidad para influir se basa en la autoridad formal inherente a sus puestos.
- Los líderes pueden designarse o surgir dentro del grupo. Los líderes pueden influir en los demás más allá de las acciones dictadas por la autoridad formal.

LIDER

- Estratégico
- Visión a largo plazo
- Trabaja con la gente
- Es flexible
- Ambicioso
- Es previsor
- Guiado más por principios y valores
- Tiene poder personal
- Los otros le siguen voluntariamente

GERENTE

- Operativo
- Visión de corto plazo
- Individualista
- Es inflexible
- Metas normales
- Vive urgencias
- Guiado más por deberes y obligaciones
- Es su cargo el que le da poder
- Los otros le siguen porque es él que da las órdenes

-
- Un líder es mucho más que un jefe. Los subordinados a un jefe podrán dejarse dirigir, pero quizás no compartan las ideas del jefe o de la organización.
 - Un subordinado podría obedecer a su jefe, pero estar pensando en salirse del grupo para irse a otra que más le convenga.
 - Las instrucciones de un líder son ejecutadas por el grupo con el convencimiento de que su cumplimiento son lo mejor para la mayoría.

**Poder
sin
Liderazgo**



Dictador

**Liderazgo
sin
poder**



REVOLUCION

**LA JERARQUIA PUEDE DAR
PODER, PERO LA AUTORIDAD
MORAL SOLO SE CONSIGUE CON
EL LIDERAZGO**

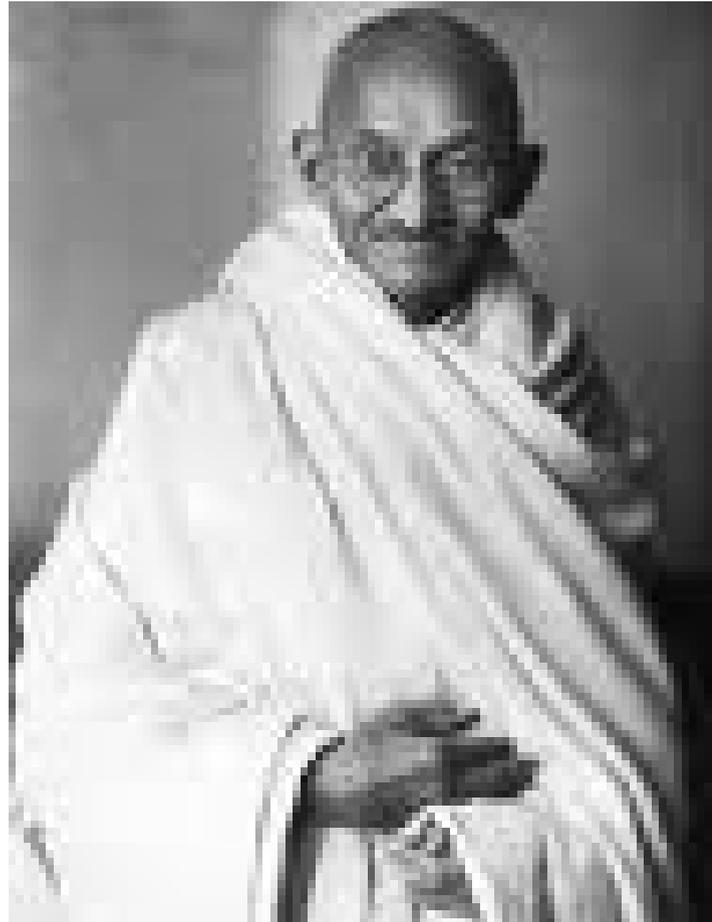
**La primera condicion para ser un
líder es el**

RECONOCIMIENTO

Estilos de liderazgo

- No existe un patrón único
- Cada líder tiene su propio estilo
- Cada persona puede ejercer poder dentro del área que es competente

Cada líder tiene su estilo





Lider Autocrático

- Consigue la eficacia manejando y manipulando adecuadamente las condiciones de trabajo con una intervención mínima del factor humano.

Características

- Autoritario, concentra el poder de decisión
- Les dice a los demás lo que hay que hacer
- Limita la discusión en ideas y nuevas maneras de hacer las cosas
- El grupo no experimenta la sensación de grupo

Oigan, yo soy el jefe aquí. Yo también tomaré las decisiones, y yo les diré lo que quiero que hagan. Será mejor que cumplan con su trabajo porque estaré observando cada movimiento".

El Jefe

Lider Paternalista

- Subordina la tarea a las necesidades de las personas y busca una relación satisfactoria con los miembros del grupo que conduzca a un clima organizacional agradable y a un ritmo de trabajo sin sobresaltos

Características

- Mantiene la dependencia por superprotección
- Necesita una subordinación activa fuerte
- Quiere hacerlo todo para proteger

“No hagan nada sin avisarme,
no la vayamos a c....”

Lider Democrático

- Parte del supuesto de que el éxito del trabajo depende de la implicación, el compromiso y el desarrollo de la responsabilidad de las personas

Características

- Distribuye el poder de decisión
- Involucra a los miembros en la planificación y el desarrollo de actividades
- Pregunta en vez de decir
- Promueve el sentido de equipo

"Estoy seguro que entenderán que la responsabilidad final de tomar una decisión es mía, pero me pueden ayudar dándome sus ideas y diciéndome lo que piensan. Les dejaré ayudar en la implantación de la decisión, una vez que ésta haya sido tomada".

Lider Compromisario

- Parte de una filosofía de equilibrio en la organización, el comportamiento adecuado se consigue mediante transacciones, negociaciones, ajustes.

Características

- Trata de lograr la acomodación y el arreglo
- Busca la negociación.
- Contemporaliza para no violentar.

“Vamos a ver si conseguimos
hacer esto de una manera que
nos vaya bien a todos”

Líder Laissez-Faire

- Ni es líder ni es nada, es una especie de no actuación. Su estrategia es distante, neutra y legalista, se conforma con la supervivencia del grupo.

Características

- Da muy poca o ninguna dirección al grupo
- Las opiniones son recibidas sólo cuando se piden
- No parece que exista nadie a cargo.

**"Aquí está el trabajo que van a hacer.
Háganlo como quieran con tal de que salga
bien. Solamente espero que se me informe
cuando tengan problemas sumamente
difíciles"**

Existen ciertas características que son comunes a todos los LIDERES



1. COMUNICACION

- "Son líderes quienes, por medio de una comunicación eficaz, influyen a otros a seguirlos"
- Comunicación en dos sentidos.
 - Expresar claramente sus ideas e instrucciones, y lograr que su gente las escuche y las entienda
 - Saber escuchar y considerar lo que el grupo le expresa

LO QUE QUIERO DECIR

=

LO QUE DIGO

=

LO QUE ME ENTIENDEN



**BUENA
COMUNICACION**

LO QUE QUIERO DECIR

≠

LO QUE DIGO

≠

LO QUE ME INTENTAN DECIR



**MALA
COMUNICACION**

Algunos consejos:

- Prepararse para escuchar
- Saber callar
- Control de emociones
- Usar un discurso respetuoso
- Opinar sobre hechos o palabras no sobre personas
- Centrarse en el objetivo
- Utilizar las preguntas como recurso

2. INTELIGENCIA EMOCIONAL

- Habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás.
- Los sentimientos mueven a la gente, sin inteligencia emocional no se puede ser líder.

Algunos rasgos de la inteligencia emocional

- **Conciencia emocional**: reconocer las propias emociones y sus efectos
- **Autocontrol**: manejo de las emociones
- **Compromiso**: secundar los objetivos del grupo
- **Optimismo**: Persistencia en el logro de los objetivos
- **Empatía**: Conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas.

Siempre dentro de unos "límites"



Ponlo en práctica:

- Piensa en todos y cada uno como único
- Intensifica tu agenda cultural
- Amplia tus horizontes sociales
- Colecciona historias
- Cuida tu imagen
- Convierte en hábito encontrar los aspectos positivos de los demás
- Pide, pero sonríe mientras lo haces
- Termina las relaciones.

3. ESTABLECER METAS Y OBJETIVOS

- Para dirigir un grupo, hay que saber donde hay que llevarlo.
- Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo, de nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir



4. CAPACIDAD DE PLANEACION

- Una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella.
- Definir las acciones:
 - Momento de ejecución
 - Personas encargadas
 - Recursos necesarios

Hoja de Ruta

- Establece un objetivo
- Ponle una fecha (planning)
- Piensa como hacerlo
- Escríbelo
- Comunicalo (reuniones)
- Ejecútalo

“Si no lo puedes planear, menos aún lo vas a poder realizar”

5. CONOCE SUS FORTALEZAS Y SUS DEBILIDADES

- Aprovecha las fortalezas
- Busca subsanar las debilidades

Un análisis personal

FORTALEZAS

- Honestidad
- Credibilidad
- Capacidad de sobreponerse a las dificultades
- Reconozco errores
- Adaptación a los cambios
- Organizado para los trabajos

DEBILIDADES

- Inseguridad
- Falta delegar tareas
- Autoexigente
- Poca paciencia. Hay que dar tiempo a los procesos.

6. UN LÍDER CRECE Y HACE CRECER



- No se aferra a su puesto y actividades actuales
- Siempre va hacia arriba
- Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos.

"El maestro mediocre, dice. El buen maestro, explica. El maestro superior, demuestra. El gran maestro, inspira"

- William Arthur Ward

7. TIENE CARISMA



- Carisma es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de la gente.

-
- Demuestra verdadero interés por la gente.
 - Se puede ayudar a una persona a ser carismática a través de reforzar su autoestima, sus capacidades como orador y su apariencia.

8. ES INNOVADOR

- Busca nuevas y mejores maneras de hacer las cosas.
- Es creativo

Problema:

En la mayoría de empresas la estrategia está separada de la creatividad

ESTRATEGAS

- Analíticos
- Lógicos
- Lineales
- Numéricos
- Verbales

CREATIVOS

- Intuitivos
- Emocionales
- Espaciales
- Visuales
- Físicos

9. UN LIDER ES RESPONSABLE

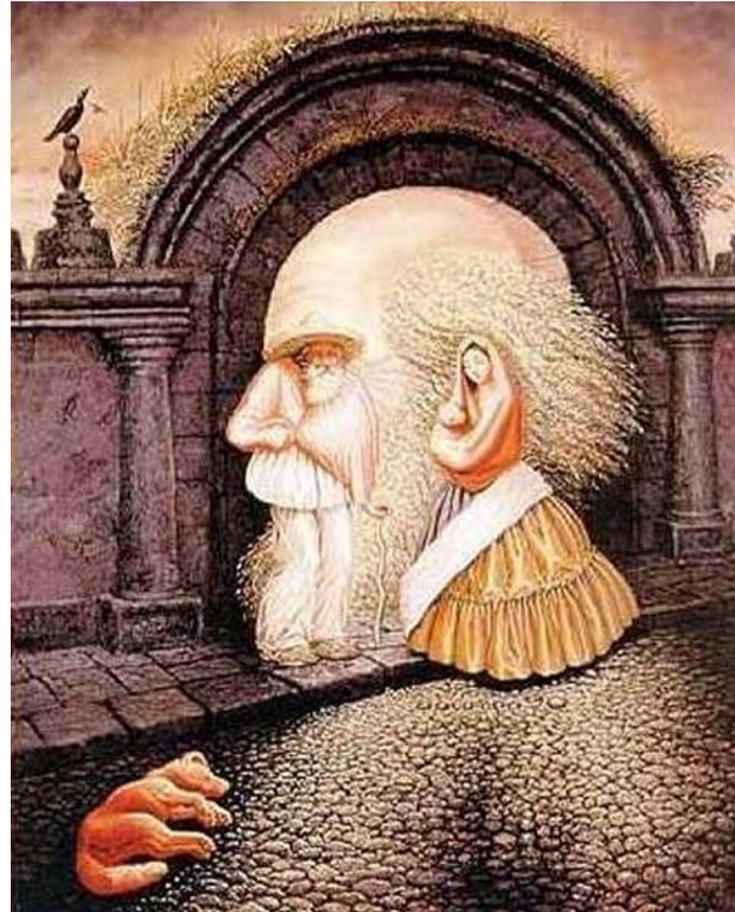
- Sabe que su liderazgo le da poder, y utiliza ese poder en beneficio de todos.
- Asume las consecuencias de sus actos

“Reconozco que me equivoqué, lo tendré en cuenta la próxima vez”.

10. UN LIDER ESTÁ INFORMADO

- Sabe como se procesa la información, la interpreta inteligentemente y la utiliza de la forma más moderna y creativa.

Las cosas no son siempre lo que parece que son



-
- 1) **COMUNICACION**
 - 2) **INTELIGENCIA EMOCIONAL**
 - 3) **ESTABLECER METAS**
 - 4) **PLANIFICACION**
 - 5) **AUTOCONOCIMIENTO**
 - 6) **FORMACION**
 - 7) **CARISMA**
 - 8) **INNOVADOR**
 - 9) **RESPONSABLE**
 - 10) **INFORMADO**

¿PARA QUE ME SIRVE?

- Generar confianza
- Resolver conflictos
- Buscar intereses comunes
- Dar seguridad
- Motivar
- Implicar

“Un buen líder no es aquel que hace temblar a sus subordinados, un buen líder se hace respetar por sus colaboradores”

CASO PRACTICO

- **LA GESTION DE CONFLICTOS**

PASOS A SEGUIR

1. **DIAGNOSTICO**. Evaluación del conflicto.
2. **PRONOSTICO**. Consecuencias.
3. **TRATAMIENTO**. Intervención.
4. **SEGUIMIENTO**. Evitar recaídas.

ALTERNATIVAS

- **IMPOSICION**. Imponer medidas lógicas y razonables.
- **CONCESION**: Reparto de razones.
- **COMPRESION**: Escuchar, hacer ver que entendemos las razones y solicitar un margen de confianza.
- **NEGOCIACION**: Voluntad de llegar a un acuerdo.

CONSEJOS:

- Separar las personas del problema.
- Centrarse en los intereses, no en las posiciones.
- Inventarse opciones para la ganancia mutua.
- Establecer criterios objetivos para la evaluación y seguimiento del resultado final.
- Encontrar un terreno que permita un vínculo común.
- Crear en el otro la sensación de que es atendido.
- Empatizar
- Redefinir el conflicto
- Controlar los sentimientos
- Utilizar el criterio de justicia

QUE NO HACER:

- Recurrir a la amenaza
- Atacar el orgullo o la autoestima.
- Despreciar las diferencias culturales.
- Establecer un proceso de comunicación confuso.
- Evitar e ignorar el conflicto
- Definir todo en ganar o perder.

En cualquier caso, frente al conflicto el líder debe ser:

- **FIRME**. Para evitar que se aprovechen de él.
- **JUSTO**. Para evitar aprovecharse del otro.
- **FLEXIBLE**. Para establecer una relación de colaboración.
- **AMISTOSO**. Para facilitar la cooperación.
- **CONOCEDOR DE UNO MISMO**. Para aplicar a la otra parte los criterios y normas que nos aplicamos a nosotros mismos.

MUCHAS GRACIAS