

Unidad 2

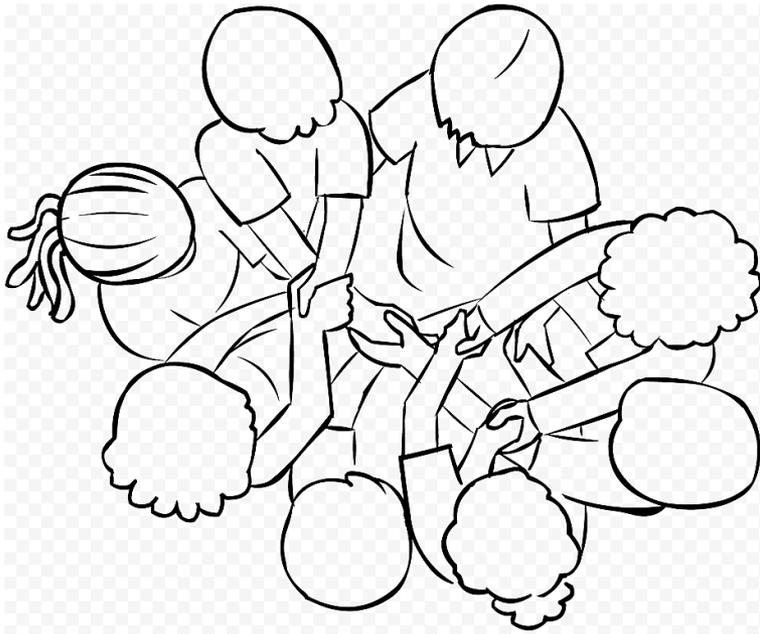
El liderazgo y sus Generalidades.



Actividad en clase
“Nudo humano”



“Nudo humano”



- ✓ ¿Cómo se sintieron con el ejercicio?
- ✓ ¿Hubo un proceso de discusión sobre como desenredarse?
- ✓ ¿Hubo diferentes opiniones o una sola persona dirigió el proceso para desenredarse?
- ✓ ¿Cómo llamarían a la o las personas que dirigieron?

¿Qué es el Liderazgo?

Es la **Influencia** que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común, generando confianza y credibilidad en ambos sentidos.





SER

Valores, creencias,
Autoconocimiento,
voluntad, carácter



SABER

Capacidad,
conocimientos,
habilidades,
estudio



HACER

Entrenamiento,
experiencia

líder





VISIÓN

Es capaz de anticiparse a las necesidades y cambios.



MOTIVACIÓN

Presta atención a lo que la gente desea e inspira a sus equipos.



GESTIONA LAS EMOCIONES

Facilita la integración y colaboración, procuran hacer sencillo lo complejo.



GUIAR

Enseña a las personas como desarrollar una tarea y a que tenga éxito.

8

CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN LÍDER

DIGNO DE CONFIANZA

Un buen líder tiene credibilidad, es honesto comprometido, coherente y generoso.

ASUME RIEGOS

Alienta a sus colaboradores a tomar corresponsabilidad de los intentos.

TRABAJA EN EQUIPO

Interactúa experiencias, manifiesta los intereses del grupo y actúa en nombre de éste.

SENTIDO DEL HUMOR

La capacidad de reírse demuestra un elevado grado de inteligencia y control de uno mismo.

Delegar

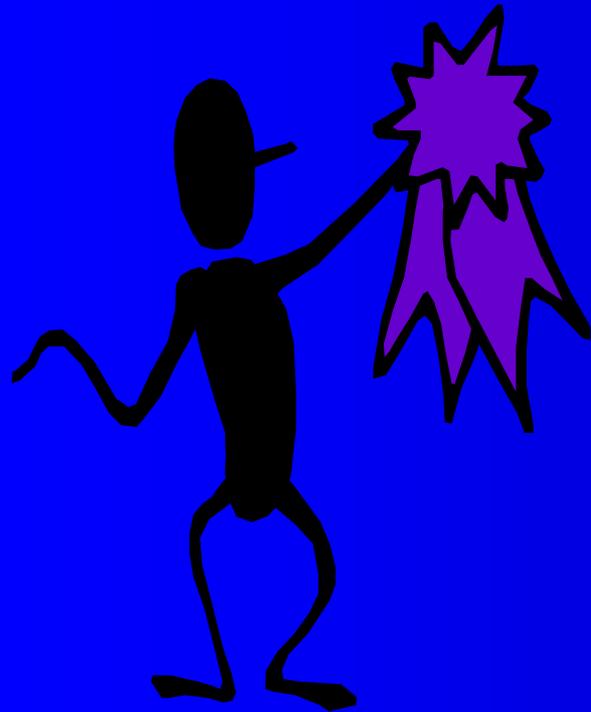
Resolución de conflictos

Reconocer y celebrar

La función del líder

- Las organizaciones progresan cuando los líderes identifican los retos y encuentran soluciones creativas.
- La Solución más afortunada no es la que conduce a una situación de tranquilidad, sino la que se orienta a un nivel de incitación superior, el cual demanda otra creación creadora nueva.
- Esta es la función esencial de los líderes.

Los líderes son personas que:



- Saben expresarse en forma completa
- Se conocen a sí mismos, capacidades y fallas.
- Saben lo que quieren y porque lo quieren.
- Saben como comunicar a otros lo que quieren a fin de lograr su cooperación y su apoyo.
- Saben como alcanzar sus metas.

“ Llegar a ser líder no es facil, pero aprender a dirigir es mucho más facil de lo que generalmente se cree, porque todos tenemos la capacidad de liderazgo”.



ENTONCES ¿POR QUÉ NO
TODO EL MUNDO LLEGA A
SER LIDER?

Porque muchas personas son meros productos de su contexto:

- *Sin voluntad de cambiar*
- *Sin deseos de desarrollar su potencial.*

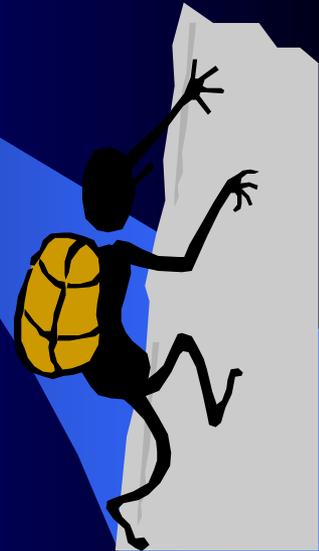
1.- EL DOMINIO DEL CONTEXTO

Hoy las oportunidades para los líderes son ilimitadas, pero también lo son las dificultades. El camino hacia la cima es más arduo y complicado que nunca y la cima misma es más resbaladiza y traicionera que el everest...

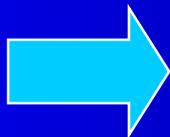
El primer paso para llegar a ser líder, es pues, “Darse cuenta del contexto tal cual es”:

Un destructor	no un formador.
Una trampa	no una plataforma de lanzamiento.
Un fin	no un principio.

¡ Y declarar su independencia !, no dejarse situar por otros, sino escoger uno mismo su propia posición



Existen cuatro pasos en el proceso del éxito para dominarlo



- **Expresarse por medio de sus obras**
- **Escuchar la voz interior.**
- **Aprender de los buenos consejeros**
- **Entregarse en una visión guiadora.**

2.- COMPRENSIÓN DE LO BÁSICO

¿CUALES SON LOS INGREDIENTES DEL LIDERAZGO?

1.- VISIÓN GUIADORA

El líder tiene una idea clara de lo que quiere hacer y fortaleza para perseverar a pesar de los contratiempos.

2.- PASIÓN

El líder ama lo que hace, el líder que comunica pasión, les da esperanza e inspiración a todos.

3.- INTEGRIDAD

Conocimiento de sí mismo, sinceridad y madurez son 3 partes esenciales de la integridad, la integridad es la base de la confianza, sirve para “poner a los demás de nuestra parte.

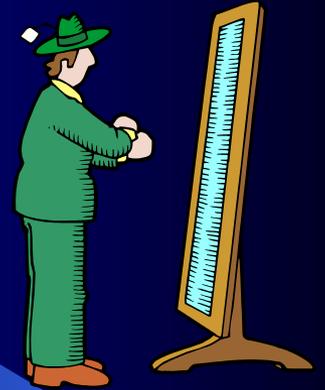
4.- CURIOSIDAD Y AUDACIA

El líder quiere aprender todo lo que pueda, esta dispuesto a arriesgarse, experimentar, ensayar cosas nuevas, no se preocupa de los fracasos, sino que acepta sus errores y vive de ellos.



3.- HAY QUE CONOCERSE A SI MISMO

4 LECCIONES PARA CONOCERSE A SI MISMO



- 1.- Usted mismo es su mejor maestro:
- 2.- Acepte su responsabilidad, no culpe a nadie.
- 3.- Usted puede aprender cualquier cosa que quiera aprender.
- 4.- La verdadera comprensión proviene de reflexionar sobre su experiencia.

4.- HAY QUE CONOCER EL MUNDO



Es claro que para ser un verdadero líder, uno tiene que conocer el mundo tan bien como se conoce a si mismo, y que ciertas experiencias que son esencialmente significativas para aprender.

TODOS LO QUE NECESITAMOS EN ESTE PUNTO DE EVOLUCIÓN HUMANA ES APRENDER QUE SE NECESITA PARA APRENDER LO QUE DEBEMOS APRENDER Y... ¡APRENDERLO!.

Hay 2 modalidades de aprendizaje convencional:

- a) El aprendizaje de mantenimiento.
- b) El aprendizaje de choque.

El patrón convencional del aprendizaje “mantenimiento-choque” es inadecuado para hacer frente a la complejidad mundial.

5.- ACTUAR POR INSTINTO



HEMISFERIO IZQUIERDO

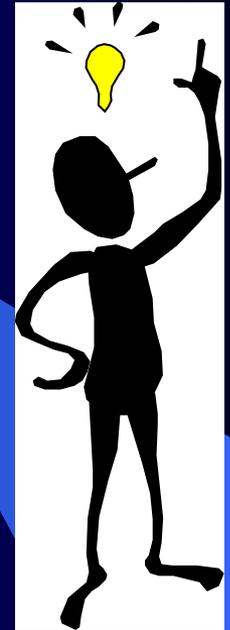
Mecánica, lógica, analítica,
técnica, controlada,
conservadora y
administrativa.

¿cómo vemos la realidad?



HEMISFERIO DERECHO

Intuitiva, conceptual,
sintetizadora y artística.



Pensar con todo el cerebro incluye a aprender a confiar en lo que Emerson llamó el “IMPULSO BENDITO”, la corazonada, la visión que le muestra a uno en un destello lo que se debe de hacer. Todos tenemos visiones, pero los LIDERES confían en ellas. Seguir el “impulso bendito” es un elemento básico del LIDERAZGO.

6.- DEJAR SURGIR EL “YO”: GOLPEE RECIO; PRUEBELO TODO

Dejar surgir el “yo”, es la tarea esencial de los líderes

Ningún líder se propuso deliberadamente ser líder. A lo que todos aspiran es a vivir su vida, a EXPRESARSE PLENAMENTE. Cuando esa expresión es valiosa, se vuelven LIDERES.



ASI QUE LO IMPORTANTE NO ES CONVERTIRSE EN LIDER, LO IMPORTANTE ES SER UNO MISMO, UTILIZAR TOTALMENTE, TODAS LAS HABILIDADES, DONES Y ENERGÍAS PARA PONER DE MANIFIESTO SU VISIÓN.

7.- COMO PASAR POR EL CAOS

Un líder es por definición un INNOVADOR. Hace las cosas que otras personas no han hecho o no hacen. Habiendo aprendido del pasado, vive en el presente, con un ojo en el futuro.

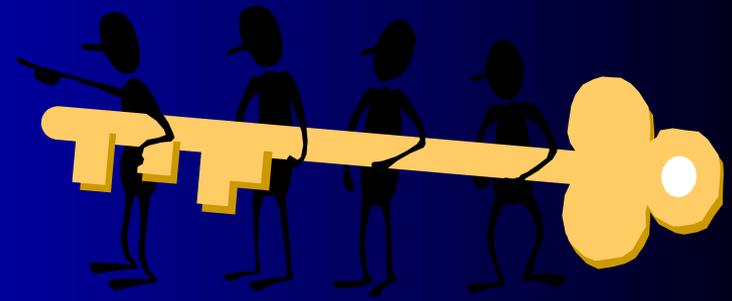
APRENDER A DIRIGIR, ES APRENDER A MANEJAR EL CAMBIO

Los líderes aprenden haciendo, aprenden donde hay dificultades, donde la tarea no está programada, donde el trabajo se está haciendo por primera vez

Varios de los líderes aprendieron su lección de jefes difíciles y algunos hasta de jefes malos. Un mal jefe le enseña a uno lo que NO debe hacer. Un jefe difícil da lecciones más complejas, porque puede ser exigente, arrogante, brusco, pero al mismo tiempo puede **INSPIRAR UNA VISIÓN**



8.- PONGA A LOS DEMAS DE SU PARTE



Algunas de las habilidades del liderazgo se pueden enseñar, pero no todas EMPATIA, tanto como CARISMA es tal vez una cosa que un individuo tiene o no tiene

La empatía puede manifestarse como:

- ✓ **Prestar atención a los sentimientos y necesidades de otros.**
- ✓ **Darles oportunidad de expresar sus quejas o ideas brillantes**

Es esencial para un LIDERAZGO EFICAZ saber que no se puede forzar a las personas a hacer las cosas. ¿tienen que tener voluntad de hacerlas!, y creo que la tienen si respetan a la persona que los dirige; si tienen confianza en que esa persona tiene una VISIÓN.

9.- LA ORGANIZACIÓN PUEDE AYUDAR A ESTORBAR



Resistirse al CAMBIO es tan inútil como oponerse a que llueva y el cambio es hoy el estado del tiempo: es así de constante e impredecible, los líderes viven en él, lo mismo que las organizaciones

Para tener éxito en este ambiente cambiante, los líderes tienen que ser:

- Estrategas mundiales
- Innovadores
- Maestros en tecnología

Todo lo cual implica nuevos retos y comprensión

A medida que las organizaciones se transforman, transforman al mundo.

10.- FORJANDO EL FUTURO

Los líderes son los que entienden la cultura contemporánea; pero comprender es apenas el primer paso, los líderes del futuro son/serán los que den el segundo paso: **MODIFICAR** la cultura.

LOS 10 FACTORES DEL FUTURO

LOS LÍDERES

- 1.- Administran el sueño.
- 2.- Abrazan el error.
- 3.- Estimulan la replica reflectante.
- 4.- Estimulan la disensión.
- 5.- Tienen el factor Nóbel.
- 6.- Tienen el efecto pigmalión
- 7.- Tienen el efecto Gretzky.
- 8.- Ven a lo lejos.
- 9.- Comprenden que hay intereses creados.
- 10.- Crean alianzas y asociaciones estratégicas.



7 CONSEJOS PARA SER BUEN LÍDER

- 1 Establece metas claras y alcanzables
- 2 Fomenta la comunicación abierta y efectiva
- 3 Construye relaciones sólidas
- 4 Impulsa el desarrollo individual y colectivo
- 5 Sé un modelo a seguir
- 6 Gestiona el cambio con eficacia
- 7 Reconoce y celebra los logros

1

Escuchan
y observan.
Perciben los detalles
importantes.

2

Son proactivos.
Establecen relaciones,
ganan la confianza de
otros.

3

Les gusta aprender.
Nunca pierden
oportunidad de
conocer algo nuevo.



4

Son organizados.
Realizan listas de sus
tareas para no fallar
con ninguna.

5

Saben delegar. Saben
que no pueden
trabajar solos y
necesitan de otros.

6

Cuidan su vida
personal. Mantienen
un equilibrio entre
trabajo y vida social.

**Cualidades de
un líder nato**

Peter Drucker



- ✓ Aunque los líderes natos existen, son pocos los que nacen, para poder cubrir las necesidades actuales. El liderazgo, por tanto, puede y debe aprenderse.
- ✓ Los líderes vienen en todo tipo de formas, colores y razas y el liderazgo no es una mezcla misteriosa de carisma y suerte
- ✓ No hay una “personalidad de líder”; tampoco “rasgos o características” de líder” Lo único en común, entre todos ellos, es que manifiestan una personalidad carismática.
- ✓ El liderazgo habitualmente surgía de un compromiso de servir a los demás en vez de a uno mismo.

7 características de un mal líder

1 No tiene visión.

2 Le falta desempeño.

3 No se sabe comunicar.

4 Ignora al consumidor.



5 No apoya a su equipo

6 Cree que lo sabe todo.

7 No respeta los horarios laborales.

Para ti, ¿Qué representa la imagen?



Líder tóxico



Es una persona que tiene responsabilidad sobre un grupo de personas o una organización, y que abusa de la relación líder-seguidor por dejar el grupo u organización en una condición peor situación que cuando los encontró.

No puede generar cambios positivos, incapaz de adaptarse a nuevas ideas, pierde en forma continua el autocontrol con riesgos aumentados, ignora las necesidades y deseos del otro.

El líder tóxico siente que la persona le estorba, pero no quiere reconocer ante su superior que tiene un PROBLEMA PERSONAL con el empleado y lo presiona para que tome la decisión de salir.

Líder nutritivo



Hace que los demás se sientan valorados, capaces, queridos, respetados, etc.

Por lo tanto se debe prestar atención en aumentar los comportamientos nutritivos dentro de las organizaciones y reducir al máximo los comportamientos tóxicos.

Los comportamientos nutritivos son contagiosos y afectan a las personas que están a nuestro alrededor; cuando un líder hace sentir bien a sus colaboradores, el individuo crece y el equipo también.

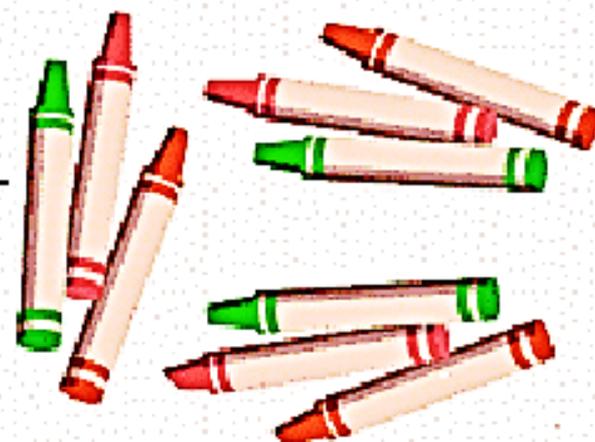
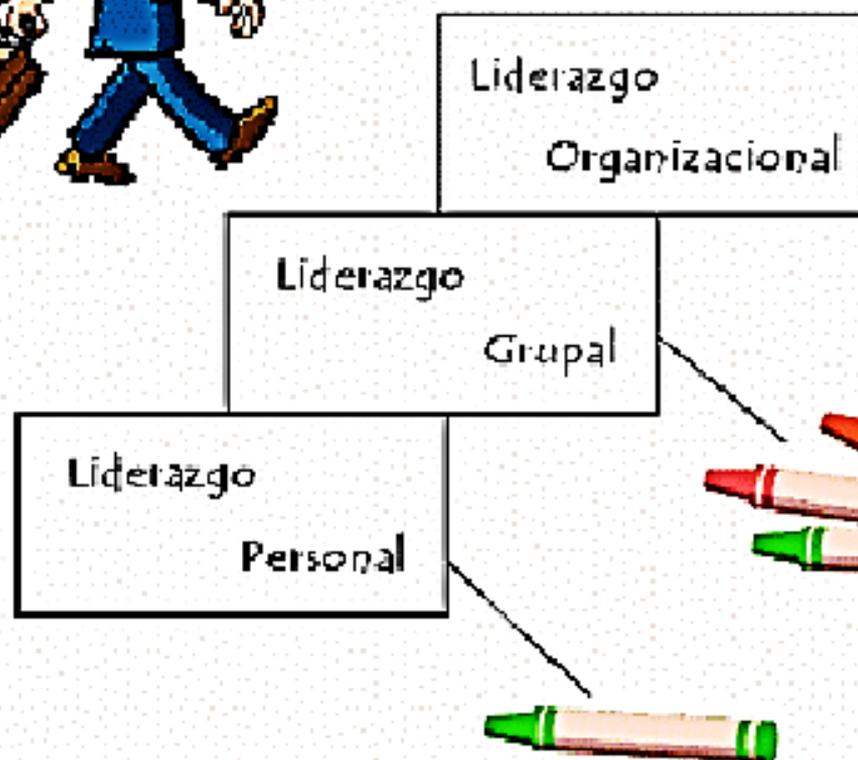
Sin embargo, lo primordial aquí es que por más que el líder se esfuerce y aumente los comportamientos nutritivos dentro de la organización.

ACTIVIDAD

- ✓ En equipos deberán elegir diversos personajes de películas que representen un estilo de liderazgo.
- ✓ De acuerdo a lo visto en clase, explica como ejerce cada personaje su liderazgo y anota las características principales. Puedes apoyarte de la siguiente tabla:

Película	Personaje	Estilo de liderazgo

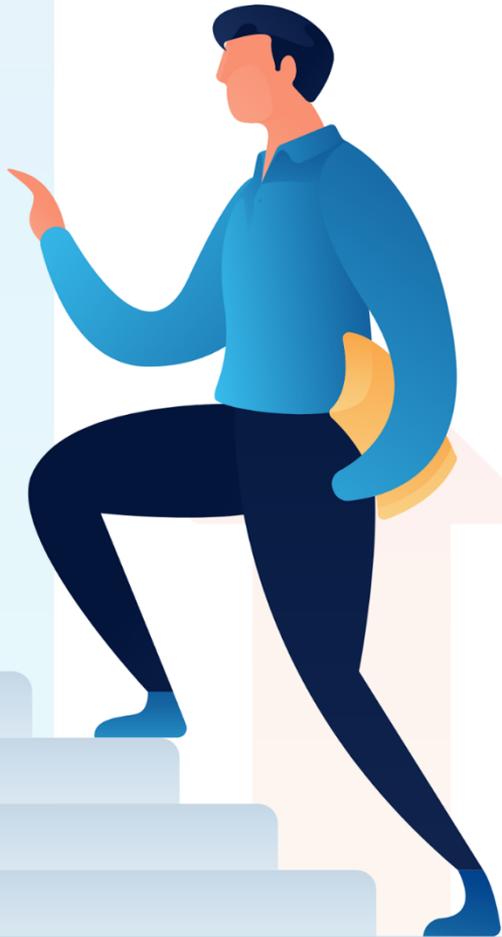
NIVELES DE LIDERAZGO



- ❑ El liderazgo personal indica una propia toma de decisiones ante una situación específica para obtener un resultado favorable.
- ❑ El liderazgo grupal implica la participación de más personas, generando más opiniones y otras formas de pensar siempre enfocadas en un fin común.
- ❑ El liderazgo organizacional, que es la influencia sobre un grupo total de personas distribuidas en subgrupos que se han formado según la afinidad de su trabajo



5 Niveles de Liderazgo



Nivel 1:
Posición

Nivel 2:
Permiso

Nivel 3:
Producción

Nivel 4:
Desarrollo de Personas

Nivel 5:
Personalidad

Pro  ssets

ACTIVIDAD:

Investigar los 5
niveles de
liderazgo de
John Maxwell

John Maxwell, describe 5 niveles de liderazgo por las que un Líder pasa con su equipo de trabajo:

Nivel 1: Posición

El líder por posición es el que la gente sigue sólo porque se le ha nombrado con algún título de Gerente, Supervisor o Líder de Equipo, en fin, es un líder basado en su puesto.



Nivel 2: Permiso

Este nivel de liderazgo se basa en la relación de un líder con su gente. Mejor conocido como el nivel de las relaciones, pues la gente lo sigue porque quieren hacerlo.

Nivel 3: Producción

En este nivel el líder comparte sus éxitos. La influencia y el respeto hacia el líder crecen, la gente lo sigue por lo que ha logrado por la organización.



Nivel 4: Desarrollo de Personas

El llamado más alto de todo líder es ayudar a las personas a desarrollar su potencial. En este nivel la gente sigue al líder por lo que este ha hecho por ellos.

Nivel 5: Personalidad

Este líder es el máximo nivel de respeto. Se le sigue por lo que el líder es y lo que representa.



Ahora que sabes esto: ¿En qué nivel deseas estar tú?

Teorías del liderazgo



¿Por qué algunos líderes tienen éxito mientras que otros fracasan?

¿Qué es lo que hace que algunas personas sobresalgan en roles de liderazgo?

Las teorías de liderazgo buscan explicar cómo y por qué ciertas personas se convierten en líderes. Estas teorías suelen centrarse en las características de los líderes, pero algunas intentan identificar los comportamientos que las personas pueden adoptar para mejorar sus propias habilidades de liderazgo en diferentes situaciones.



Los primeros debates sobre la psicología del liderazgo sugerían, por lo general, que tales habilidades eran simplemente habilidades con las que las personas nacían. Algunas teorías del liderazgo más recientes proponen que poseer ciertos rasgos puede ayudar a las personas a convertirse en líderes de la naturaleza, pero que la experiencia y las variables situacionales también juegan un papel importante.



Teoría del “Gran Hombre”

De acuerdo con este punto de vista, los grandes líderes simplemente nacen con las características internas necesarias, como el carisma, la confianza, la inteligencia y las habilidades sociales. Las teorías de los grandes hombres suponen que la capacidad de liderazgo es inherente, es decir, que los grandes líderes nacen, no se hacen.



Se utilizó el término “Gran Hombre” porque el liderazgo se consideraba principalmente como una cualidad masculina, especialmente en términos de liderazgo militar.

Teoría de los rasgos

Las teorías de los rasgos son similares en algunos aspectos a las teorías del Gran Hombre. Las teorías de los rasgos suponen que las personas heredan ciertas cualidades y rasgos que las hacen más adecuados para el liderazgo.



Las teorías de los rasgos observan los rasgos de personalidad y los comportamientos que contribuyen al liderazgo. El enfoque principal está en la personalidad clave y los rasgos de comportamiento que comparten los grandes líderes.

Teoría de contingencia

Las teorías de contingencias enfatizan los estilos de liderazgo dependiendo de la situación en la que el líder se encuentre.



Los investigadores de liderazgo White y Hodgson sugieren que en un liderazgo verdaderamente efectivo no intervienen solo las cualidades del líder, sino que se trata más bien de lograr un equilibrio entre las conductas, las necesidades y el contexto.

Teoría del comportamiento



Con la teoría del comportamiento, la creencia es que los líderes se forman o crean, con independencia de que nazcan con unas características u otras. El liderazgo se aprendería a través de la observación y la enseñanza. Al igual que con otros comportamientos, se cree que el liderazgo también se puede aprender y desarrollar.

Teoría participativa

Las teorías de liderazgo participativo sugieren que el estilo ideal de liderazgo es aquel que tiene en cuenta el papel que pueden jugar los demás. La inclusión de otros en el proceso de toma de decisiones del líder es vital en las teorías del liderazgo participativo. Los buenos líderes buscarían de manera activa la contribución de los demás.



Teoría de gestión

La teoría de gestión, también conocida como teoría transaccional, se centra en el papel de la supervisión, la organización y el rendimiento grupal. Esta teoría basa el liderazgo en un sistema de recompensas y castigos, es decir, en un sistema de gestión del desempeño de los individuos por parte de líderes en los que se premia el éxito y se castigan los fallos.



Esta es la forma más común de liderazgo. El rol del líder pasa por manejar las expectativas de los seguidores y adaptarlas a los objetivos del grupo. Básicamente el líder sería un gestor, tanto de personas como de recursos.

Teoría de relaciones

Las teorías de las relaciones, también conocidas como teorías transformacionales, se centran en las conexiones formadas entre líderes y seguidores. Este enfoque no solo se centra en el rendimiento del grupo, sino también se interesa porque cada uno de los miembros del grupo pueda desarrollar todo su potencial.

Los líderes transformacionales motivan e inspiran a las personas manejando y alineando dos intereses: el grupal y el individual. Además, para ellos es tan importante la definición del objetivo como los medios y la inversión necesaria para lograrlos.



El líder motiva e inspira haciendo que los seguidores asuman el mejor papel teniendo en cuenta que su rol y su manera de desempeñarlo es importante para el resultado. La relación y la conexión entre un líder y su seguidor es el enfoque principal, sin dejar de lado el respeto a la ética y el cuidado de cada seguidor o subordinado de manera individual.

Liderazgo y ética profesional



El **liderazgo ético** es aquel que se basa en la integridad, la transparencia y el respeto hacia los demás. Un líder ético es aquel que toma decisiones y actúa en consecuencia con valores morales y éticos que se rigen por el bienestar y la justicia para todos los miembros de una organización, comunidad o sociedad.

Este tipo de liderazgo no solo se basa en cumplir con las normas y reglamentos, sino en ir más allá, tomando decisiones justas y honradas que se orientan hacia la equidad y el respeto hacia los demás.



Un líder ético **toma decisiones basadas en los valores** que tiene y no solo en los intereses de la organización. Al hacer esto, el líder demuestra que se preocupa por los demás y que se esfuerza por construir relaciones duraderas basadas en la confianza y el respeto. Un líder ético también es transparente en sus decisiones y acciones, lo que genera confianza en los miembros de la organización y los hace sentir seguros en su trabajo.



Además, un líder ético se preocupa por el impacto que sus decisiones tienen en la **sociedad y en el medio ambiente**. Se asegura de que su organización tenga un impacto positivo en la comunidad y toma medidas para minimizar su impacto ambiental. Esto demuestra que el líder tiene en cuenta no solo los intereses de su organización, sino también los intereses de la sociedad en general.

Por último, un líder ético **debe ser coherente en su comportamiento**. No puede actuar de una manera en privado y de otra manera en público. Un líder ético debe ser consistente en su comportamiento y valores, para que los miembros de la organización se sientan cómodos al seguir su ejemplo.



Características del liderazgo ético



Características del liderazgo ético

El liderazgo ético se caracteriza por tener las siguientes cualidades:

- ✓ **Integridad:** El líder ético actúa con honestidad y transparencia, cumpliendo con sus promesas y manteniendo su palabra. El líder ético se guía por sus valores y principios, y se asegura de que sus acciones sean coherentes con ellos.
- ✓ **Responsabilidad:** El líder ético es responsable de sus acciones y de las acciones de su equipo. Se asegura de que su equipo siga los estándares éticos y que se respeten los derechos de los demás.
- ✓ **Empatía:** El líder ético comprende las necesidades de su equipo y de los demás, y actúa en consecuencia. Se preocupa por el bienestar de su equipo, así como por las consecuencias de sus acciones.

- ✓ **Compromiso:** El líder ético está comprometido con sus valores y principios, además trabaja para lograr un bienestar común. Busca el bienestar de su equipo, de la organización y de la sociedad en general.
- ✓ **Transparencia:** El líder ético es transparente en sus acciones y decisiones. Se comunica claramente con su equipo y con los demás, y se asegura de que la información sea accesible y veraz.
- ✓ **Justicia:** El líder ético actúa con justicia y equidad en todas sus decisiones. Trata a todos de manera justa, sin discriminación ni favoritismos.
- ✓ **Respeto:** El líder ético respeta a los demás y valora sus opiniones y necesidades. Escucha activamente y muestra interés genuino en lo que los demás tienen que decir.

Estas características son esenciales para el liderazgo ético y ayudan a establecer una cultura organizacional basada en la ética y el respeto mutuo.

El **liderazgo ético** se basa en la integridad, la transparencia y el respeto hacia los demás. Un líder ético es un modelo a seguir para su equipo y para toda la organización, toma decisiones y actúa en consecuencia con valores morales y éticos que se rigen por el bienestar y la justicia para todos los miembros de una organización, comunidad o sociedad.



La **ética en el liderazgo** es importante porque los líderes tienen una gran responsabilidad para establecer el tono y la cultura en su organización. El liderazgo ético se caracteriza por tener cualidades como la integridad, la responsabilidad, la empatía, el compromiso, la transparencia, la justicia y el respeto, que ayudan a establecer una cultura organizacional basada en la ética y el respeto mutuo.

