

Conceptos de Liderazgo



UCI

Universidad para la
Cooperación Internacional

Esquema

1. Conceptos de Liderazgo
2. Primeros estudios sobre Liderazgo
3. Teorías y autores actuales
4. La Motivación
5. Orientaciones para motivar
6. Conozca a sus colaboradores
7. Diferencia entre ser Líder y ser Jefe

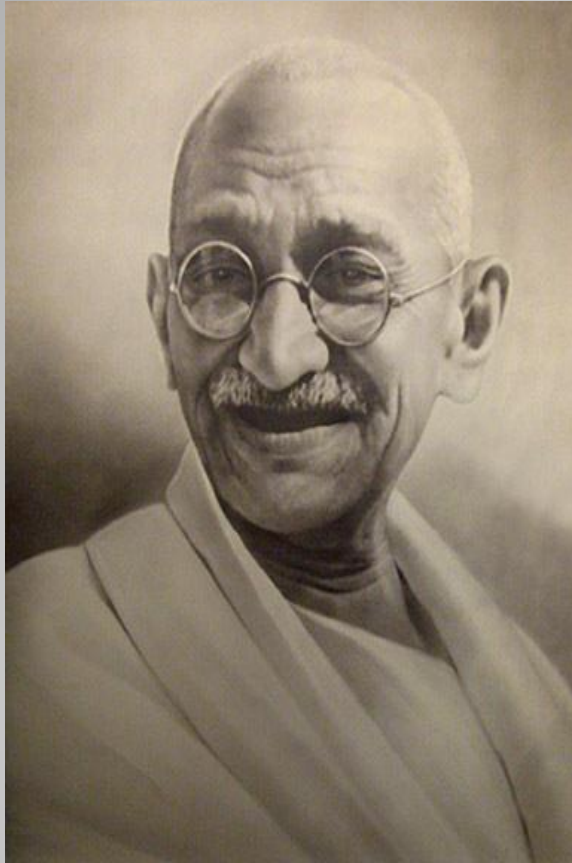
1. Conceptos de Liderazgo

Según la RAE: Líder (Del ingl. *leader*, guía).

1. Persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora.
2. Persona o equipo que va a la cabeza de una competición deportiva.
3. Indica que lo designado va en cabeza entre los de su clase.



1. Conceptos de Liderazgo



Stodgdill (1950):

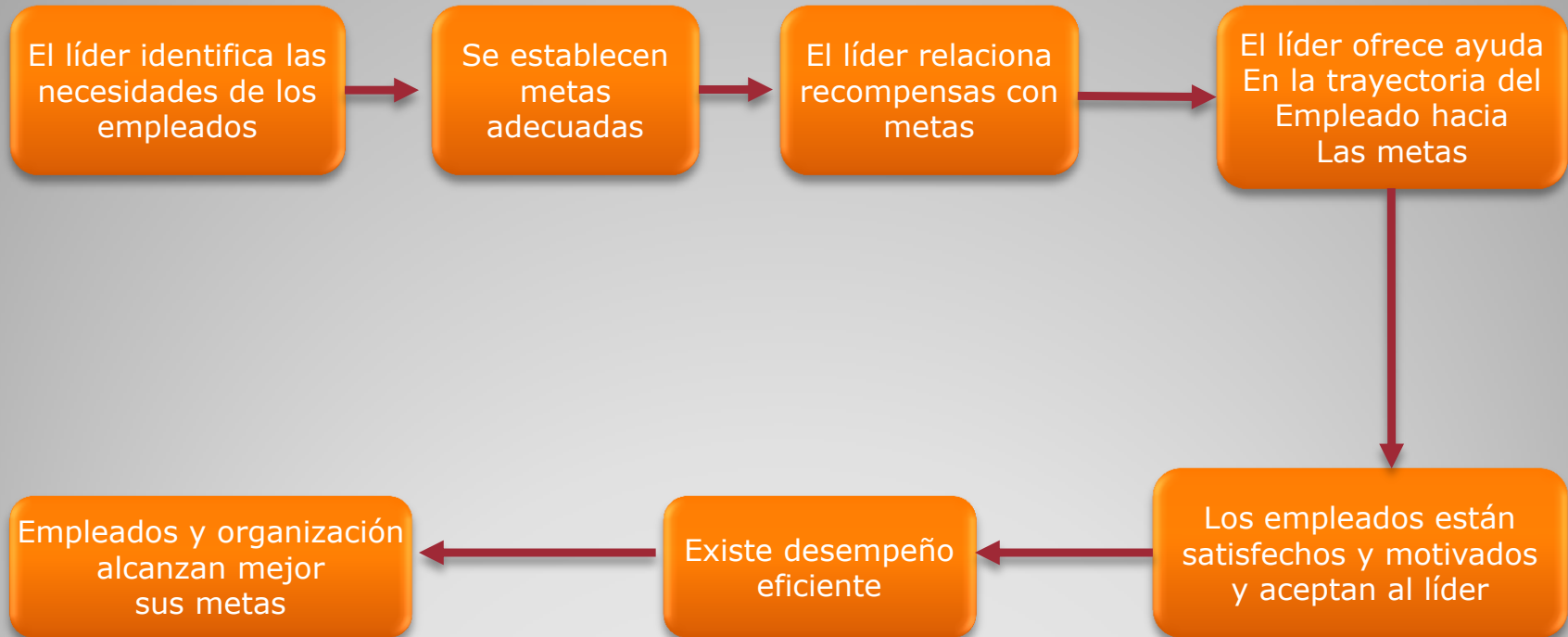
“El liderazgo no es un tema de status meramente pasivo o la mera posesión de una combinación de rasgos. Más bien parece ser una relación de los métodos de trabajo entre los miembros de un grupo, en el que el líder adquiere un status gracias a la participación activa y la demostración para llevar a cabo tareas cooperativas hasta completarlas”.

1. Conceptos de Liderazgo

Gibb (1969):

- “El liderazgo se da en grupos cuyos miembros satisfacen las necesidades individuales gracias a la interacción con otros”.
- “Líderes en un grupo son aquellas personas a quienes se las percibe más frecuentemente desempeñando papeles o funciones que impulsan o controlan el comportamiento de otros hacia el objetivo del grupo”.





Proceso de Liderazgo

2. Primeros estudios sobre Liderazgo

Teoría de Rasgos

1. Búsqueda de rasgos y características.
2. Autores: Terman y R. M. Stogdill.
3. 29 dimensiones que van desde la edad y la altura hasta la inteligencia y otros rasgos de la personalidad.

Inteligencia algo superior al resto
Habilidad para establecer relaciones

Sentido práctico

Sabe decidir

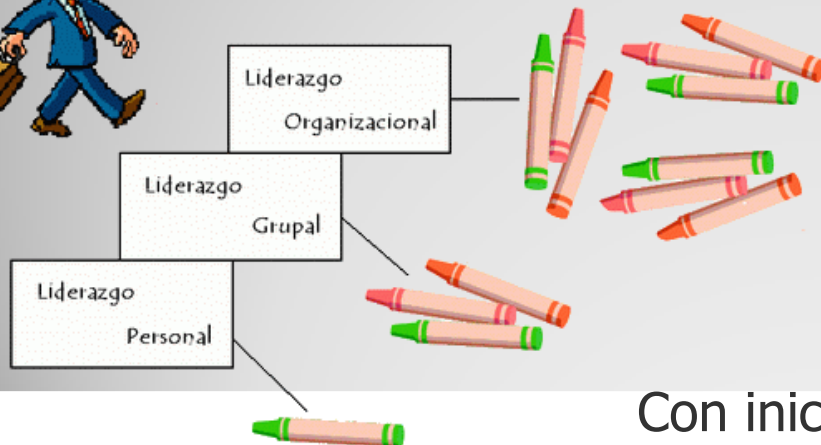
Tiene confianza en sí mismo

Autoestima

Sociable

Persistente

Con iniciativa, integridad y convencimiento



2. Primeros estudios sobre Liderazgo

Teoría de X e Y de McGregor

1. Douglas McGregor (1960). *El lado Humano de la Empresa*.
2. Teoría extremadamente bipolar. Alto contenido motivacional.
3. Dos grupos de directivos:

Teoría X

A la mayoría de las personas no les gusta trabajar.
Hay que obligarla, dirigirla, controlar, amenazar.
Poco ambición.
Desean seguridad.

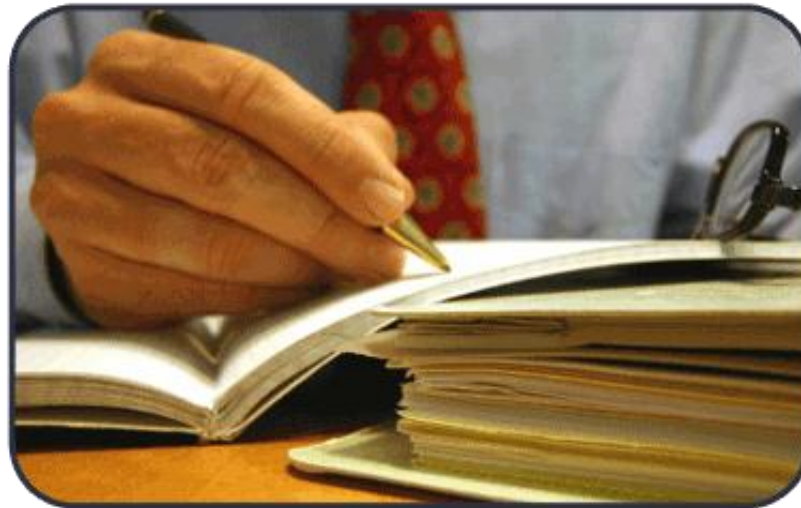


Teoría Y

Esfuerzo del trabajo es natural.
Puede dirigirse y controlarse en función de los objetivos.
Compromiso.
Buscan responsabilidad.
Imaginación y creatividad.



La teoría X e Y de Douglas McGregor



Supuestos de la teoría "X"

1. El ser humano, en promedio, experimenta un disgusto implícito por el trabajo, y procurará evitarlo si puede.
2. A causa de esta humana característica de disgusto por el trabajo, la mayoría de las personas tienen que ser controladas, dirigidas y amenazadas con sanciones para obtener de ellas que hagan los esfuerzos adecuados para el logro de los objetivos de una organización.
3. El ser humano promedio prefiere ser dirigido, trata de evitar las responsabilidades, tiene relativamente pocas ambiciones y desea la seguridad ante todo.

Supuestos de la teoría “Y”

1. El gasto de energías físicas y mentales en el hombre es tan natural en el trabajo como en el juego y en el descanso.
2. El control externo y la amenaza no son los únicos medios para suscitar esfuerzos por unos objetivos determinados. El hombre puede ejercer control sobre sí mismo al servicio de los objetivos que se ha comprometido a realizar.
3. El compromiso para cumplir determinados objetivos está en función de los logros asociados a los mismos.
4. El ser humano promedio, aprende, dentro de condiciones adecuadas, no solo a aceptar sino también a buscar responsabilidades.
5. La capacidad para ejercer la imaginación, el ingenio y la creatividad en la solución de los problemas está ampliamente distribuido en toda la población, y no restringida a unos cuantos.
6. Dentro de las condiciones prevalecientes en la vida moderna, las potencialidades intelectuales del ser humano solo son parcialmente utilizadas.

Aporte de Douglas McGregor

El aporte destacado de McGregor consiste en recordar a toda persona con responsabilidades de conducción la importancia de clarificar y verificar los supuestos o prejuicios que pueden estar condicionando su comportamiento respecto de sus colaboradores. Ahora bien, al tratarse de un enfoque unidimensional que trabaja con una sola variable, a saber, más o menos uso de la autoridad por parte de quien conduce, resulta poco explicativo de una realidad tan compleja como la del liderazgo.

3. Teorías y autores actuales

**Liderazgo
situacional**

Daniel Coleman



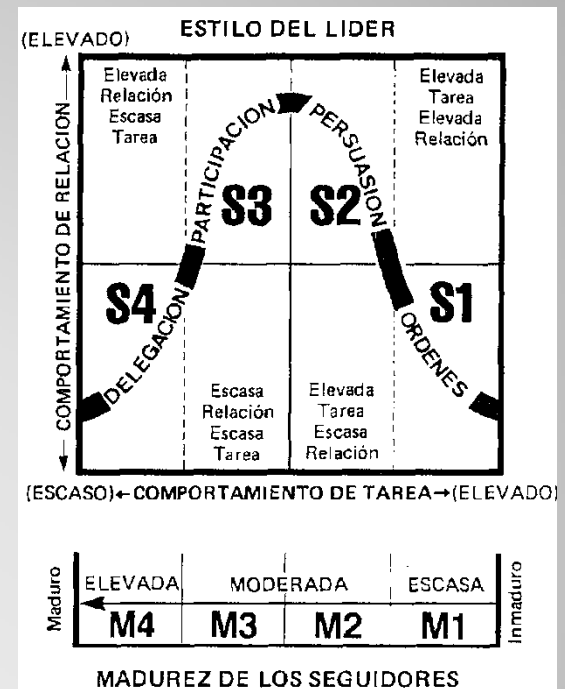
Liderazgo Situacional



3. Teorías y autores actuales

El Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard (1981)

1. Tres elementos: líder, seguidores y situación.
2. Se basa en la interacción:
 - Dirección y guía del líder: **COMPORTAMIENTO HACIA LA TAREA.**
 - Apoyo socio-emocional: **COMPORTAMIENTO DE RELACIÓN.**
 - Voluntad de los seguidores: **MADUREZ.**



3. Teorías y autores actuales

Daniel Goleman (2002)

1. Su trabajo se basa en dos conceptos:
 - EMOCIÓN
 - LIDERAZGO
2. Obras:
 - *La Inteligencia Emocional.*
 - *La práctica de la Inteligencia Emocional.*
 - *El líder resonante crea más.*
3. RESONANCIA del líder.
4. Clima emocional positivo indispensable.
5. Liderazgo tóxico.



Tres Estilos de Liderazgos Clásicos



Autocrático



Democrático



Laissez-Faire

Estilos Clásicos de Liderazgo

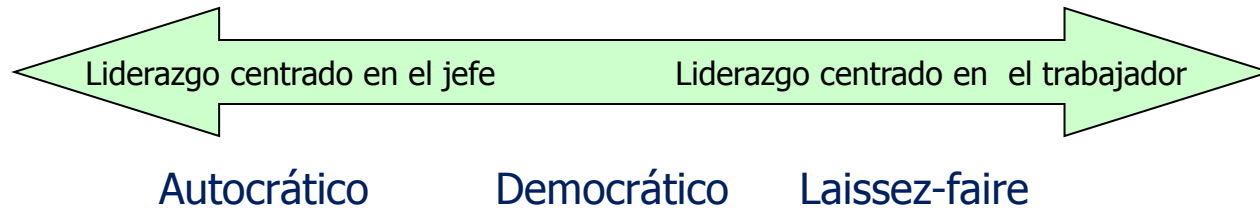
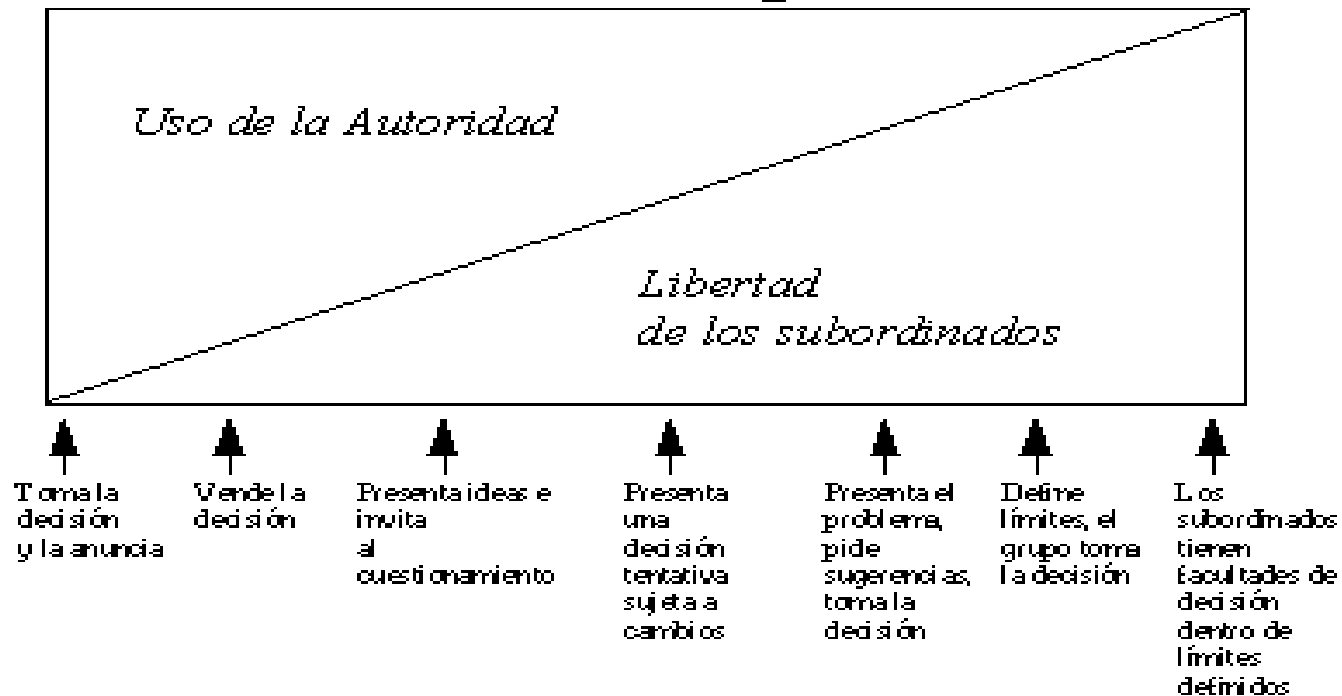


Fig. 1

Liderazgos



Aspectos del Liderazgo

JEFE IDEAL	JEFE AUTORITARIO
Guía a sus hombres	Los arrea
Obtiene obediencia voluntaria	La obtiene imponiendo su autoridad
Inspira confianza y despierta entusiasmo	Inspira temor o inquietud
Dice "NOSOTROS"	Dice "YO"
Llega antes de la hora señalada	Dice: "preséntese a tiempo"
Señala la infracción	Señala la pena para la infracción
Enseña como hacer	"Sabe" cómo se hace
Hace que sus hombres encuentren interesante su trabajo	Hace penoso el trabajo
Dice "Vamos"	Dice "Vaya Usted"
Piensa en su gente y en el objetivo	Se preocupa sólo por el objetivo.

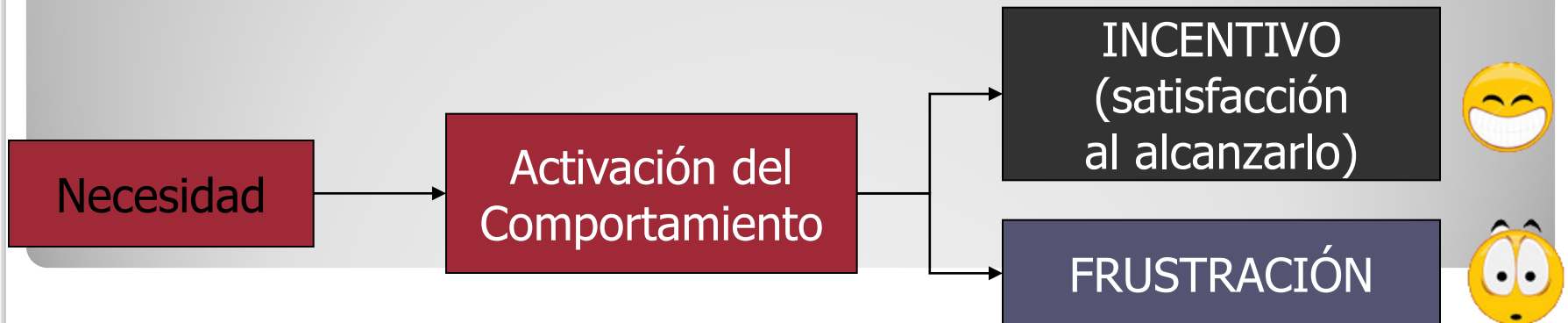
4. La Motivación

Concepto de Motivación


¿Por qué las personas hacen lo que hacen?

¿A qué se debe un determinado comportamiento?

“El comportamiento de las personas siempre está motivado, aunque a veces no sea de manera consciente”



4. La Motivación

Autor	Teoría	Elementos
Maslow	Jerarquía de necesidades	



Autor	Teoría	Elementos
McClelland	Modelo de tres factores desarrollados en el entorno cultural	<ul style="list-style-type: none">• Necesidad de afiliación.• Necesidad de poder.• Necesidad de logro.



5. Orientaciones para la acción motivadora

Cuando las personas están motivadas pueden producir resultados excelentes

Reglas básicas

1. Haz sentir a las personas que lo que hacen es importante.
2. Agradécelo.
3. Ofrece ayuda y pídelas.
4. Deja que actúen con autonomía.
5. Sorpréndeles con tareas que ofrezcan un reto.
6. Interésate en sus proyectos profesionales.
7. Aprovecha los errores para que puedan aprender.
8. Comparte y celebra los éxitos del equipo.

5. Orientaciones para la acción motivadora

Los objetivos pueden motivar

1. Tener una meta que alcanzar.
2. Medirse frente a un récord.
3. Realistas y ambiciosos.
4. Entre $\frac{1}{2}$ y $\frac{2}{3}$ partes de éxito.

Motivar es algo personal

1. Fijación de objetivos.
2. Lenguaje de Logro.
3. Apoyos cognitivos.
4. Apoyos de grupo.



Conozca a sus colaboradores

¿Qué conoce usted de cada colaborador?

- 🌿 Nombre completo.
- 🌿 Apodo por el que cariñosamente se le trata, si lo tiene.
- 🌿 Edad
- 🌿 Lugar de nacimiento.
- 🌿 Estado civil.
- 🌿 Número de hijos y datos sobre ellos.
- 🌿 Tiempo de servicio.
- 🌿 Aficiones e intereses.

Conozca a sus colaboradores

DIGA DE ENTRE SUS COLABORADORES QUIEN ES:

- 👤 El más instruido.
- 👤 El más entusiasta.
- 👤 El más inteligente.
- 👤 El más alegre.
- 👤 El más querido por los demás.
- 👤 El de más confianza.
- 👤 El de mayor edad.
- 👤 El que más coopera.
- 👤 El que trabaja con más rapidez.
- 👤 El que tiene más deseos de superación.
- 👤 El que tiene más prestigio.
- 👤 El que tiene mejores posibilidades para ser recompensado.
- 👤 El que lleva más tiempo en la empresa.
- 👤 El que conoce mejor las obligaciones y responsabilidades de su cargo.

Conozca a sus colaboradores

APRENDA:

- 🌿 A conocer el carácter de sus colaboradores.
- 🌿 A distinguir entre el fuerte y el débil.
- 🌿 A conocer la persona que responde:
 - A la razón.
 - A la fuerza.
 - Al afecto.

Diferencia entre ser líder y ser jefe



Nuevo Modelo de Liderazgo para el siglo XXI

Paradigma Anterior	Paradigma Actual y Futuro
Ser gerente	Ser líder
Ser jefe	Ser formador y facilitador
Controlar a la gente	Darle empowerment a la gente
Autoridad centralizada	Distribuir el liderazgo
Microgerencia y definición de objetivos	Concenso con una visión y estrategia amplias
Dirigir con reglas y reglamentos	Guiar con valores compartidos para triunfar y con cultura sana
Establecer una posición de poder y de jerarquía	Desarrollar “el poder de las relaciones” y de las redes

Nuevo Modelo de Liderazgo para el siglo XXI

Paradigma Anterior	Paradigma Actual y Futuro
Exigir obediencia	Lograr compromiso
Centrarse en cifras y tareas	Centrarse en la calidad, el servicio y el cliente
Confrontar y combatir	Colaborar y unificar
Hace hincapié en la independencia	Estimular la interdependencia
Estimula las redes de “viejos camaradas”	Respetar, honrar y respaldar la diversidad
Cambiar por crisis y necesidad	Aprendizaje e innovación continuados
Ser internamente competitivos	Ser globalmente competitivos
Enfoque estrecho: Mi organización y yo	Tener un enfoque amplio; mi comunidad, mi sociedad, mi mundo



UCI

Universidad para la
Cooperación Internacional

Gracias...