

Liderazgo Gerencial

¿Qué deseamos ser?

- Jefes o líderes?



- -"El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas"

LIDERES Y GERENTES

Comportamiento de los líderes

- Visión y dirección
- Alinear empleados
- Inspirar y motivar

Comportamiento de los directores

- Planear y presupuestar
- Organizar y contratar personal
- Controlar

- "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de **comunicación** humana a la consecución de uno o diversos **objetivos** específicos".

Chiavenato, Idalberto (1993)



- El **interés** primordial en cumplir con los objetivos en curso le impide pensar en lo que podría obtenerse, mediante una reorganización, para fomentar la colaboración de sus miembros.
- -Reactivo con la **gerencia** superior, sus iguales y empleados. Le es más fácil pero dentro de ciertos **límites**.
- -Está dispuesto a involucrar a la gente en la **planificación** y la solución de los **problemas** hasta cierto punto, pero dentro de ciertos **límites**.



- Las metas actuales se toman sin problemas. Puede ser un visionario acerca de lo que la gente podría lograr como equipo. Comparte sus visiones y actúa de acuerdo con ellas.
- -Es proactivo en la mayoría de sus relaciones. **Muestra** un estilo personal. Puede estimular la excitación y la acción. Inspira **el trabajo** de equipo y el respaldo mutuo.
- -Puede hacer que la gente se involucre y comprometa. Facilita el que los demás vean las oportunidades para trabajar en equipo. Permite que la gente actúe.

Jefe	Líder
<ul style="list-style-type: none"> -Resistente o desconfía de los empleados que conocen su trabajo mejor que el <u>Gerente</u>. -Considera la solución de problemas como una pérdida de <u>tiempo</u> o como una abdicación de la responsabilidad de la <u>gerencia</u>. -Controla la información y comunica solamente lo que los miembros del grupo necesitan o deben saber. -Ignora los <u>conflictos</u> entre los miembros del <u>personal</u> o con otros grupos. -En ocasiones modifica los acuerdos del grupo por conveniente personal. 	<ul style="list-style-type: none"> -Busca a quienes quieren sobresalir y trabajar en forma constructiva con los demás. Siente que es su deber fomentar y facilitar esta conducta. -Considera que la solución de problemas es responsabilidad de los miembros del equipo. -Se comunica total y abiertamente. Acepta las preguntas. Permite que el equipo haga su propio escrutinio. -Interviene en los <u>conflictos</u> antes de que sean destructivos. -Se esfuerza por ver que los logros individuales y los del equipo se reconozcan en el momento y forma oportunos. -Mantiene los compromisos y espera que los demás hagan lo mismo.5

Competencias principales del Liderazgo

1.- La capacidad para hacer un uso eficaz y responsable del,



P
o
d
e
r

- **Formal** - Autoridad.
- **Informal** - Influencia.

Competencias del Liderazgo.-

2.- *Conocen a sus colaboradores.*

Comprenden que los seres humanos tienen diferentes ***motivaciones*** en diferentes momentos y situaciones.



Competencias del Liderazgo.-

3.- Buscan el ***Auto-Conocimiento*** y el ***Auto desarrollo.***



Competencias del Liderazgo.-

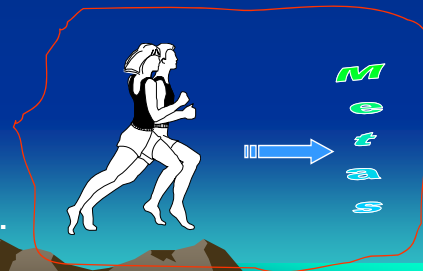
4.- Inspiran una *visión compartida* y *alientan el ánimo* reconociendo las contribuciones y celebrando participativamente los logros.



Competencias del Liderazgo.-

5.- La capacidad para actuar a favor de una *atmósfera* conducente a la respuesta ante las motivaciones y al surgimiento de éstas.

- Estilo del líder.
- Incentivos.
- Recursos.
- Reforzadores, etc.



Competencias del Liderazgo.-

6.- *Retan el proceso*; buscan oportunidades y experimentan y corren riesgos. También emplean la *intuición*.



Competencias del Liderazgo.-

7.- *Permiten que otros actúen*; propician la colaboración y fortalecen a los colaboradores.



Competencias del Liderazgo.-

8.- *Modelan el camino*; dan el ejemplo con su comportamiento.

Tienen gran congruencia de Valores



Comunicación



Desarrollo

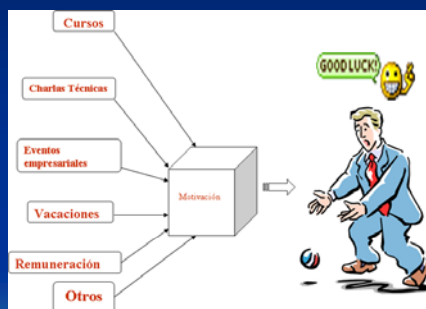
Entrenamiento

- Por lo general se piensa que entrenar es lo mismo que dar ordenes.



- El entrenamiento tiene que ver más con el trabajo en conjunto.

Motivación



- Cuando alguien hace o consigue algo positivo para la empresa, es la labor del coaching motivarlo y alentarlo.

Empowerment



- Es importante dejar que el colaborador, tome sus propias decisiones y consiga los resultados que se requieren de acuerdo a ellas, esto le transmite la responsabilidad.

Recompensa



- La recompensa debe de ser inmediata y no necesariamente monetaria.

Comunicación

- El estar en contacto con las personas requiere un proceso de comunicación eficiente, se debe de transmitir el mensaje de manera clara y breve.



Taller

- Inventario de Estilos de Liderazgo

