

## **Actividad 2**

Hiojan Geovanny Carrasco Garcia

Universidad Tecnológica Fidel Velázquez

María de la Cruz Rueda Cedillo

15 de noviembre 2022

## Índice

<b>1. Habilidades de un líder transformador .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Liderar sin autoridad jerárquica (Dimensión Persona).....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Gestión del cambio (Dimensión Equipo) .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Liderazgo integrador (Dimensión Equipo) .....</b>	<b>4</b>
<b>1.4 Liderazgo emocional (Dimensión Persona).....</b>	<b>5</b>
<b>1.5 Orientado a cliente interno-externo (Dimensión Persona) .....</b>	<b>5</b>
<b>1.6 Generador de compromisos (Dimensión Entorno).....</b>	<b>6</b>
<b>2. Elementos de la rejilla administrativa o grid gerencial .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Tipo 1.1 – Indiferente. No hay jefe.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2 Tipo 1.9 – Complaciente. El club social.....</b>	<b>7</b>
<b>2.3 Tipo 9.1 – Dictatorial. Produce o muere.....</b>	<b>8</b>
<b>2.4 Tipo 5.5 – Punto medio. Algo corriente.....</b>	<b>8</b>
<b>2.5 Tipo 9.9 – Ideal. Creador de equipos.....</b>	<b>8</b>
<b>3. Concepto de empowerment .....</b>	<b>9</b>
<b>3.1 Los cuatro puntos cardinales del empowerment .....</b>	<b>9</b>
<b>3.2 Beneficios del empowerment para las empresas.....</b>	<b>11</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>12</b>

## **1. Habilidades de un líder transformador**

En el liderazgo transformacional el líder asume el rol de un coach, facilitando al aprendizaje y crecimiento de sus colaboradores; inspirando cambios positivos; estableciendo con su equipo planes de acción que los lleven a alcanzar las metas colectivas, y ayudando a las personas a ser exitosas y convertirse en la mejor versión de sí mismas.

Diversas investigaciones muestran que los equipos de los líderes que son buenos coaches y adoptan el estilo de liderazgo transformacional, reportan mayores niveles de desempeño y satisfacción, que los equipos donde no se implementa este estilo de liderazgo.

### **1.1 Liderar sin autoridad jerárquica (Dimensión Persona)**

El liderazgo, más que nunca, consiste hoy en crear las condiciones para que el personal pueda prosperar y rendir al máximo. Se trata de capacitar a tu gente, hacer que se sientan valorados, equiparlos con lo que necesitan y apoyar su bienestar.

La mayoría de las personas desean mantener la capacidad de elección, la autonomía y la flexibilidad que les permitió la pandemia. Sin embargo, a medida que las organizaciones anuncian sus políticas de vuelta al trabajo, los empleados se ven despojados de su nueva autonomía y flexibilidad. Esto puede ser un punto de conflicto que debemos manejar.

A medida que nos adentramos en la era del trabajo híbrido, los líderes tendrán que hacer frente al impacto de la tendencia hacia una mayor flexibilidad y el trabajo a distancia, encontrando soluciones para garantizar que los empleados mantengan un sentido de autonomía y elección sobre su trabajo, así como para navegar por la comprensible incertidumbre de la gente al volver a la oficina.

## **1.2 Gestión del cambio (Dimensión Equipo)**

Ser flexible y adaptable es algo a lo que todos nos hemos tenido que acostumbrar en los últimos meses. Pero también es una habilidad crucial que todos los empleadores van a tener en cuenta.

A medida que las empresas de todo el mundo ven aumentar el número de empleados que pueden trabajar desde casa, es probable que esta nueva forma de trabajar perdure incluso después de que pase la pandemia.

Si bien la flexibilidad en el trabajo se asociaba antes a la movilidad geográfica, ahora se trata de tener una mentalidad abierta, ser capaz de trabajar bien bajo presión, ajustarse a plazos nuevos e inesperados, priorizar las tareas y, en algunos casos, asumir responsabilidades adicionales.

Los líderes también deben ser conscientes de sus propios prejuicios hacia las diferentes formas de trabajo, modelando los comportamientos adecuados para romper la cultura del presentismo, al tiempo que asumen la responsabilidad de reevaluar cómo las políticas y los procesos actuales perjudican a ciertos tipos de trabajadores.

## **1.3 Liderazgo integrador (Dimensión Equipo)**

Sabemos que los líderes eficaces deben estar en sintonía con las emociones de quienes les rodean, así como con las suyas propias. Por ello, entrenar nuestra inteligencia emocional es ahora una misión crítica. En la pandemia, estas habilidades se pusieron a prueba. Crear un entorno de trabajo compasivo en el que los empleados se sientan valorados como personas y puedan expresar sus opiniones y preocupaciones libremente es esencial en situaciones difíciles, y en todo momento.

Los líderes deben ser transparentes y realistas con sus expectativas, lo que puede ayudar a construir y mantener una cultura de confianza. De hecho, el compromiso de los empleados es mayor cuando el liderazgo se comunica continua y abiertamente con ellos.

#### **1.4 Liderazgo emocional (Dimensión Persona)**

Despertar el entusiasmo por el trabajo diario entre empleados agotados y aislados desde hace tiempo requiere sensibilidad e inteligencia emocional.

Mostrar empatía a los empleados puede ser tan fácil como escuchar con verdadero interés. Hay que tener en cuenta que a todos se nos ha pedido mucho en el último año, no importa el sector o el cargo. Lo más probable es que nos hayamos sentido estresados más de una vez, lo que puede afectar a nuestra salud mental y a nuestro bienestar.

Al igual que los líderes se enfrentan a sus propios obstáculos, también lo hacen sus equipos, y los que ocupan puestos de liderazgo tienen que dar a sus empleados espacio para superar los retos personales. Al fin y al cabo, dejar que el estrés se acumule puede ser perjudicial para la salud mental y, en última instancia, causar absentismo, poca motivación, menor productividad e incluso un aumento de los errores y accidentes. Aunque los líderes deben mostrar fortaleza, también es importante reconocer que cada uno de nosotros es solo un ser humano, y que no estamos protegidos de los factores externos que pueden afectarnos emocionalmente.

#### **1.5 Orientado a cliente interno-externo (Dimensión Persona)**

Para los líderes actuales fomentar comunicaciones coherentes y fiables basadas en hechos será un ingrediente clave para unir a las organizaciones y reducir la ansiedad en el lugar de trabajo de toda la organización.

Se trata de posicionarse en nuestras comunicaciones como un facilitador, no como un censor o un vigilante. Descubrir las necesidades de nuestros empleados será una habilidad que tenemos que fomentar para impulsar ese sentimiento de equipo en mayúsculas.

## **1.6 Generador de compromisos (Dimensión Entorno)**

Planificar todo también significa estar abierto a todo, y ¿qué mejor manera de conseguirlo que compartiendo ideas? Los líderes no son perfectos; a veces también necesitan orientación. Más que eso, necesitan estar abiertos a aceptar nuevas ideas que puedan beneficiar a toda la empresa, incluso si esas ideas no vinieron directamente de ellos. En el futuro, será aún más importante cultivar líderes que estén abiertos a cualquier sugerencia de cualquier lugar, sin ego ni agenda, y con la salud de la empresa y su gente como su primera prioridad. Eso, nos dará respaldo para ser un generador de compromisos.

Aunque este último año ha tenido muchos desafíos, también ha inspirado nuestro espíritu colectivo y ha puesto de manifiesto nuestro verdadero valor. La pandemia exigió que todas las empresas -y todas las personas- reaccionaran. Con esta experiencia compartida, tenemos una increíble oportunidad de colaboración. Para llevar a las organizaciones al futuro, los próximos líderes tienen que crear un entorno en el que los miembros del equipo se sientan cómodos presentando ideas innovadoras, siendo vulnerables y asumiendo riesgos. Tienen que sentirse seguros para colaborar libremente.

## **2. Elementos de la rejilla administrativa o grid gerencial**

El Doctor en Psicología Robert Blake, especializado en Psicología Industrial y Organizacional, y la Doctora en Matemáticas Jane Mouton, desarrollaron allá por los años 60, el modelo del Grid Gerencial.

Ambos fueron desarrollando, y perfeccionando, el modelo mientras trabajaban como asesores en Exxon. Para ello, decidieron desarrollar esta rejilla, como un recurso para encontrar el punto en que se encontraba la organización, con respecto a las teorías X e Y de Douglas McGregor.

El modelo del grid gerencial trata de situar, en una rejilla de dos dimensiones, la preocupación que un líder o gestor siente, hacia la tarea (eje x) y hacia la persona (eje y).

Para conseguir esto, se presenta una batería de preguntas, y en base a las respuestas ofrecidas se asigna una puntuación, entre 1 y 9, para cada eje. Dando como resultado 81 estilos distintos de liderazgo.

Dependiendo de donde estemos situados, se entiende que ejerceremos el liderazgo de una forma determinada. Para ejemplificar esto, se determinaron cinco tipos de liderazgo «puros».

### **2.1 Tipo 1.1 – Indiferente. No hay jefe.**

Este tipo de líder, no tiene preocupación alguna en conseguir que se alcancen los objetivos de la organización. Como es lógico, tampoco le preocupan los problemas, o expectativas, de su personal.

Sigue la ley del mínimo esfuerzo, haciendo sólo lo justo e indispensable para que todo se mantenga, más o menos, en su sitio. Su filosofía es la de protegerse ellos mismos, evitando cualquier cosa que les pueda dar problemas.

Esta indiferencia hacia la tarea y su equipo, y su falta de implicación, lo llevará a situarse, de forma inevitable, en una pésima posición como líder.

### **2.2 Tipo 1.9 – Complaciente. El club social.**

Centra su preocupación en su personas que forman su equipo, intentando satisfacer todas sus necesidades y expectativas. Da una gran libertad de acción a su personal, también les deja decidir la mejor manera de hacer la cosas.

Para este tipo de líder, lo más importante es crear un buen ambiente de trabajo, donde todos estén a gusto, en la esperanza de que esto llevara aparejado, un mayor rendimiento del equipo.

La tarea a ejecutar se encuentra en un segundo orden de importancia, en caso de que pueda suponer un problema para el personal.

### **2.3 Tipo 9.1 – Dictatorial. Produce o muere.**

Lo principal es conseguir que la tarea se lleve a cabo, de forma eficaz y eficiente, las personas que forman su equipo no son más que herramientas que se deben de calibrar de forma adecuada.

Las necesidades de las personas que forman su equipo se encuentran, muy por debajo, de la necesidad de terminar la tarea en tiempo, y bien.

Entiende que su posición de líder le exige planear, coordinar y controlar la ejecución del trabajo de sus subordinados.

### **2.4 Tipo 5.5 – Punto medio. Algo corriente.**

Se encuentra en un punto intermedio en todos los aspectos. Si bien es cierto, que tiene una visión muy equilibrada, de la importancia relativa de la tarea y de su personal. También es verdad que, ni siente una preocupación excesiva por la tarea, ni por las personas de su equipo.

Este líder espera alcanzar los objetivos planteados, creando un ambiente de trabajo en el que, se presiona ligeramente para conseguir resultados, pero también intenta cumplir ciertas expectativas, para tenerlos «contentos», siempre y cuando esto no le cause muchos problemas.

### **2.5 Tipo 9.9 – Ideal. Creador de equipos.**



Blake y Mouton, identificaban este líder con la Teoría Y de Douglas McGregor. En la que se fomenta el trabajo en equipo, y la colaboración entre trabajadores. Intentando crear la interdependencia entre las expectativas de su personal, y las de la organización.

Al igual que en el anterior tipo, la preocupación por la tarea y por las personas está equilibrada. La diferencia radica en su nivel de implicación. Esto hace que su equipo se involucre también, y sean conscientes de que, la consecución del objetivo se debe a su trabajo.

Este líder entiende que, además de llevar a cabo tareas directivas, debe alinear los objetivos de las personas que forman su equipo, con los objetivos de la organización, y conseguir que sientan que forman parte de ésta.

### **3. Concepto de empowerment**

El empowerment es todo lo contrario al método tradicional donde los directivos y altos cargos ordenan y los subordinados obedecen sin más. Por lo tanto, su definición hace referencia a la delegación de poder y responsabilidad en los trabajadores o equipos.

De esta forma, no es necesario que los empleados consulten a los superiores para tomar una decisión o resolver un problema. Ellos tienen la potestad de hacer y deshacer según su criterio, habilidades y competencias profesionales.

Este término anglosajón es cada vez más tendencia por los cambios, casi obligados, dentro de la organización empresarial. Los modelos más antiguos han quedado obsoletos y se buscan nuevas metodologías que favorezcan los procesos.

#### **3.1 Los cuatro puntos cardinales del empowerment**

Conseguir el empoderamiento de los trabajadores dentro de la empresa puede reportar grandes ventajas a esta, sin embargo, muchas compañías no tienen claro cómo hacerlo. O incluso peor, no cuentan con los empleados para iniciar el proceso hacia el empowerment.

Por lo tanto, antes de aplicar esta herramienta en el negocio debemos tener en cuenta que es un proceso que se extiende en el tiempo, una meta a medio-largo plazo. En primer lugar es necesario verificar los recursos disponibles y realizar un análisis de los miembros de la compañía.

De este modo, cada empleado estará en sintonía con sus objetivos y sus talentos para conseguirlos. Asimismo, la formación continua es un valor añadido para seguir motivándolos y alcanzar mejores resultados.

Seguidamente, después de recopilar los datos es crucial comunicar a los trabajadores los próximos cambios. Pero no solo se trata de informar, sino de escuchar y valorar la disposición de los empleados.

En este sentido, es posible que exista resistencia al cambio. ¡Es normal! A todos nos da miedo salir de nuestra zona de confort. Por este motivo, los líderes deben realizar una escucha activa, empatizar y ofrecer toda la información posible.

Si ha conseguido superar estos dos primeros pasos con éxito, es el momento de que conozca los principios sobre los que se sustenta el empowerment.

- Poder: Puede que este sea el más evidente, la propia traducción del término significa “dar poder”. Pero aunque sea una certeza, algunas compañías no terminan de interiorizarlo. Para el empowerment es fundamental delegar la autoridad y las responsabilidades en todos los niveles.

- **Motivación:** El segundo punto “cardinal” del empowerment es la motivación. Esta técnica de por sí sola es muy motivadora para los trabajadores ya que, al confiar en ellos, su autoestima aumenta. Pero también deben realizarse acciones extra como la recompensa por los resultados o la consecución de las metas.
- **Desarrollo:** Este punto hace referencia a la capacitación. Es decir, a la formación para mejorar las competencias dentro de la organización. No basta con seleccionar al trabajador más idóneo, continuar ampliando sus conocimientos repercutirá positivamente dentro de la organización.
- **Liderazgo:** El liderazgo es esencial en cualquier empresa y proceso que suceda dentro. Ser un buen líder ya no es una moda, es una necesidad. Por este motivo, cada vez más directivos se forman para poder ofrecer a sus empleados su mejor versión.

### **3.2 Beneficios del empowerment para las empresas**

Las empresas están descubriendo los beneficios de esta filosofía y pocas son las que pueden resistirse a aplicarlo. Lo mejor es que sus ventajas no se reducen únicamente a la compañía, sino que los trabajadores a nivel personal también ganan:

- Aumento de la autoestima.
- Mayor motivación de los equipos.
- Crecimiento del compromiso.
- Desarrollo de competencias, habilidades, destrezas.
- Mejores resultados.
- Ahorro de tiempo.

## Bibliografía

Hurtado, M. A. (2019, 2 abril). *Las 7 características del líder transformacional*. ECC.

<https://www.cronista.com/clase/trendy/Las-7-caracteristicas-del-lider-transformacional-20190331-0001.html>

¿Qué habilidades debe tener un líder transformador en 2022? (2022, 3 enero). Resulta2.

<https://resulta-2.com/2021/12/que-habilidades-debe-tener-un-lider-transformador-en-2022/>

*Teorías del liderazgo III – Modelo del grid gerencial*. (2016, 10 noviembre). Dirección y

Liderazgo. <http://direccionyliderazgo.com/teorias-del-liderazgo-modelo-del-grid-gerencial/>

Unade, U. (2021, 30 diciembre). *Qué es el empowerment y sus beneficios*. Universidad Americana de Europa. <https://unade.edu.mx/que-es-el-empowerment/>