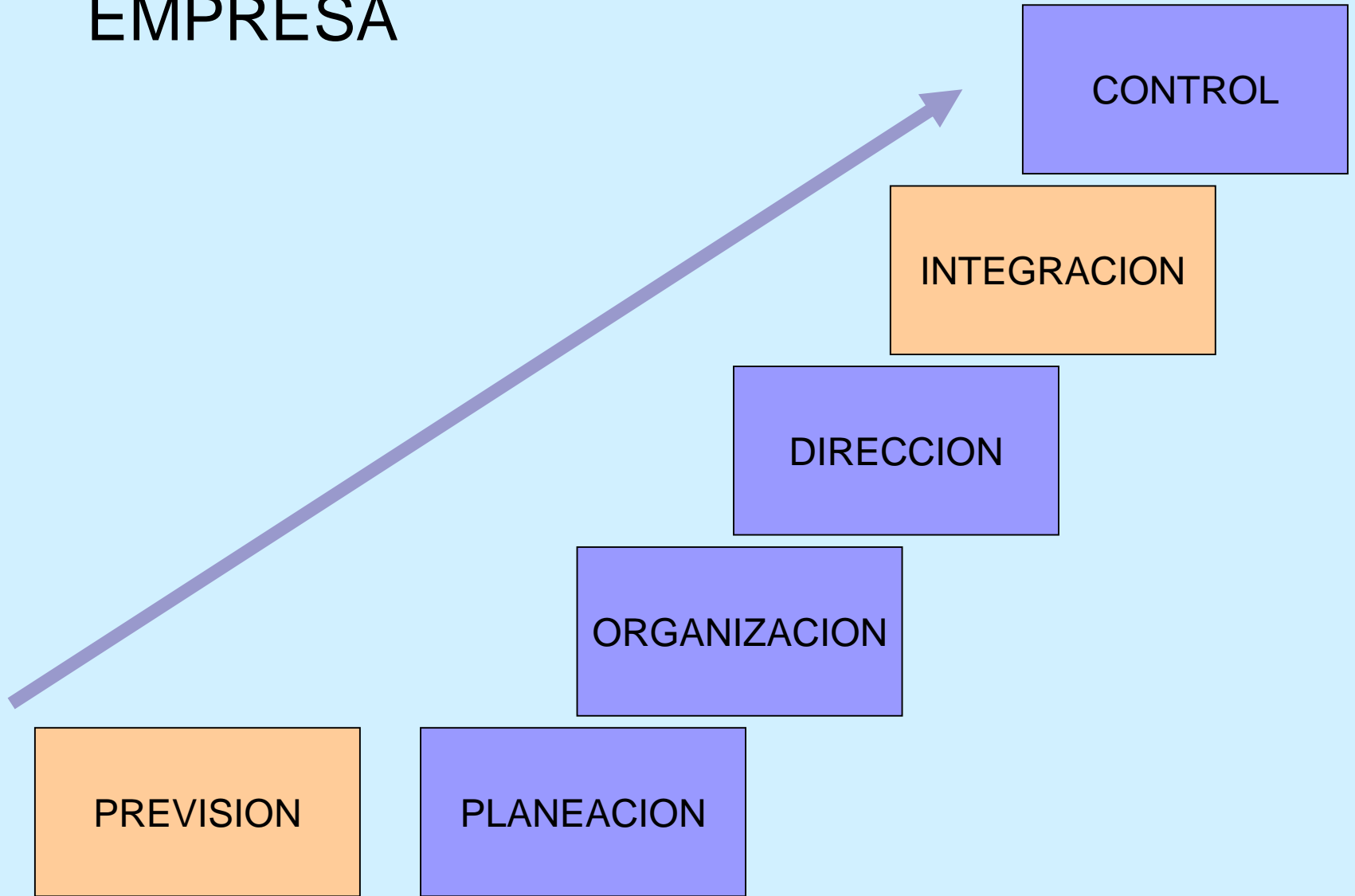




LIDEREZGO

Licda. Msc. Evelyn Carolina Morales Ruiz

EMPRESA



PROCESO DE LIDERAZGO



Esta asociado a la capacidad de mando, tiene que ver con el poder informal, es decir, que no esta expresamente detallado jurídica como organizacionalmente, sino con aquella capacidad propia de ciertas personas de hacerse obedecer por otros.



En particular, el liderazgo requiere:

- **Personalidad:** entusiasmo, integridad, auto-renovación.
- **Análisis:** fortaleza, criterio perceptivo.
- **Logro:** rendimiento, audacia, desarrollo de equipos.
- **Interacción:** colaboración, inspiración, servicio a los demás.

Aptitudes de un buen líder.

Las aptitudes de liderazgo incluyen:

- **Habilidades de liderazgo:** los líderes poseen atributos (creencias, valores, ética, carácter, conocimiento, valentía y destrezas) que hacen que la gente se sienta orgullosa de seguirlos. Proporcionan un sentimiento de confianza y pueden reunir a las tropas y levantar la moral cuando hay dificultades.
- **Visión:** los líderes tienen la capacidad de incrementar la productividad en las áreas más necesitadas de mejoras. Crean y establecen metas y pueden claramente presentar una visión que los subordinados y colegas se sientan motivados de lograr.
- **Desarrollo de equipos:** los líderes desarrollan equipos de alto rendimiento que se unen para colaborar en una misión o meta común, en lugar de dejar simplemente que los objetivos queden sin asignar.



Aptitudes de un buen líder.

- **Resolución de conflicto con ganancia por ambas partes:** Los líderes pueden efectivamente resolver desacuerdos y conflictos. Resuelven disputas al enfocarse en solucionar problemas sin ofender el ego de las personas. Proporcionan apoyo y experiencia a otros líderes y evalúan la idoneidad de mecanismos alternativos de resolución de disputas. Un buen líder es firme en los asuntos y flexible con las personas.
- **Evaluación exacta y rápida de la situación:** Los líderes asumen la responsabilidad cuando la situación lo demanda y hacen que las cosas correctas se hagan a tiempo.




Aptitudes de un buen líder.

- **Capacitación/preparación:** Los líderes saben que hasta los errores pueden ser oportunidades de aprendizaje. Proporcionan un análisis sobre el rendimiento, preparación y asistencia para el desarrollo profesional de las personas en una manera que aumenta el éxito individual y organizativo.
- **Compromiso de participación del empleado:** Los líderes promueven el sentido de pertenencia al involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones y planificación. Dan más poder de decisión a los empleados al otorgarles la autoridad de hacer que las cosas se cumplan de la manera más eficiente y oportuna.

Teorías del Liderazgo

- **Teoría del Atributo:** Algunas veces los atributos de la personalidad pueden llevar a las personas de una manera natural a funciones de liderazgo, aunque esto no es común.
- También se le conoce como la teoría del “líder que nace o líder natural.” Hemos conocido algunas personas así, como el entrenador de la escuela secundaria, el líder del grupo explorador, el profesor o un buen jefe. Algunas personas tienen el talento natural para dirigir a otras.

- 
- **Teoría de Grandes Acontecimientos:** Una crisis o un acontecimiento importante puede generar cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria.
 - **Teoría del Liderazgo Transformador:** las personas pueden decidir convertirse en líderes aprendiendo destrezas de liderazgo. Ésta es la teoría más aceptada hoy y es la premisa en la que se basa este manual.



INTROVERSIÓN/EXTROVERSIÓN

- La introversión y extroversión expresan la importancia e influencia de otras personas para el individuo. Las personas que son más introvertidas que extrovertidas tienden a tomar decisiones de alguna manera independientemente de las restricciones o presiones de la situación, cultura, personas o aspectos que los rodean. Son tranquilos, diligentes en el trabajo individual y reservados socialmente. Le disgusta ser interrumpidos mientras trabajan y tienden a olvidar nombres y rostros.
- Las personas extrovertidas están adaptadas a la cultura, personas y aspectos que los rodean, se esfuerzan por tomar decisiones acordes con las demandas y las expectativas. La persona extrovertida es sociable, libre socialmente e interesada en la variedad y en trabajar con gente. El Extrovertido puede llegar a ser impaciente con tareas prolongadas y lentas y no le importa que lo interrumpan.



INTUICIÓN/PRACTICIDAD

- La persona intuitiva prefiere las posibilidades, las teorías, las experiencias, el panorama, la innovación y lo nuevo, y se aburre con los pequeños detalles, lo concreto y lo actual, y los hechos ajenos a los conceptos. La persona Intuitiva piensa y debate en saltos espontáneos 21



INTUICIÓN/PRACTICIDAD

- El tipo práctico prefiere lo concreto, real, objetivo, estructurado, tangible y lo “aquí y ahora.” Una personalidad perceptiva muestra impaciencia con la teoría y lo abstracto, y desconfía de la intuición. El tipo perceptivo piensa con cuidado, con exactitud al detalle, recuerda los hechos reales y comete pocos errores de hecho, pero posiblemente pierde el concepto del panorama global.



SENTIMIENTO/PENSAMIENTO

- El tipo sensitivo hace juicios sobre la vida, las personas, los acontecimientos y las cosas basadas en empatía, calidez y valores personales. En consecuencia, el tipo sensitivo está más interesado en las personas y los sentimientos que en la lógica, el análisis y las cosas impersonales, así como en la conciliación y armonía, antes que estar a la cabeza o lograr metas impersonales. En general, se lleva bien con las personas.
- El reflexivo hace juicios sobre la vida, las personas, los acontecimientos y las cosas basadas en lógica, análisis y evidencia, evitando la irracionalidad de tomar decisiones basadas en sentimientos y valores. Como resultado, el pensador está más interesado en la lógica, el análisis y las conclusiones verificables que en la empatía, los valores y la calidez personal.



PERCEPCIÓN/JUICIO

El perceptivo es un recopilador de información, siempre quiere saber más antes de decidir. En consecuencia, el tipo perceptivo es abierto, flexible, adaptable, se abstiene de juzgar, y es capaz de ver y apreciar todos los aspectos de un punto. Está siempre abierto a nuevas perspectivas e información sobre diferentes puntos. Sin embargo, los perceptivos también son difíciles para inducirlos a concretar; y pueden ser indecisos y evasivos. Se involucran en tantas tareas que no logran concluir que tanto ellos como los que los rodean se pueden a veces frustrar. Aún cuando concluyen las tareas, los perceptivos tienden a volver atrás y preguntarse si son satisfactorias o se pudieron hacer de otra manera. El perceptivo desea avanzar por la vida en lugar de cambiarla.

El juzgador es decisivo, firme y seguro, establece metas y las sigue. El juzgador quiere cerrar libros, tomar decisiones y avanzar al siguiente proyecto. Cuando un proyecto todavía no se ha cerrado, el juzgador lo deja y continúa hacia nuevas tareas sin mirar atrás.

Tendencias Generales de Estilo

Como resultado de estos componentes, cada persona tiene puntos débiles y fuertes. Los comités y las organizaciones un tipo preponderante tendrán los mismos puntos fuertes y débiles.

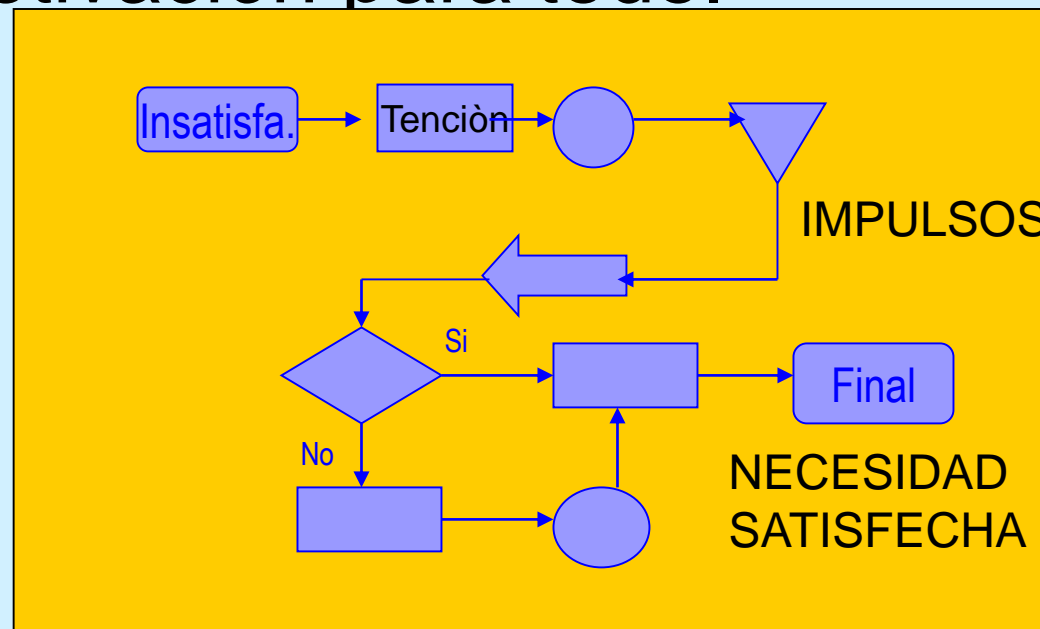
Estilo

General	Posibles Puntos Fuertes	Posibles Puntos Débiles
Introvertido	Independiente Trabaja solo Es diligente Reflexiona Trabaja con ideas Es cuidadoso con las generalizaciones Es cuidadoso antes de actuar	Mal interpreta lo externo Evita a los demás Es reservado Pierde oportunidades de actuar Es malentendido por otras personas Necesita tranquilidad para trabajar No le gusta que lo interrumpan
Extrovertido	Entiende lo externo Interactúa con los demás Es abierto Actúa, realiza Se hace entender	Tiene menos independencia No trabaja sin gente Necesita cambio, variedad Es impulsivo Es impaciente con la rutina
Intuitivo	Ve posibilidades Ve experiencias Imagina, intuye Desarrolla nuevas ideas Trabaja con temas complejos Resuelve nuevos problemas	Desatento al detalle, a la precisión Desatento a lo actual y práctico Impaciente con lo tedioso Deja las cosas en manos de la lógica Pierde de vista el "aquí y ahora" Llega muy rápido a conclusiones
Práctico	Atento al detalle Es práctico Se acuerda del detalle, el hecho Trabaja con detalles tediosos Es paciente Es cuidadoso, sistemático	No ve posibilidades Pierde la perspectiva general en detalles Desconfía de la intuición No trabaja con lo nuevo Le frustra lo complicado Prefiere no imaginar el futuro
Sensitivo	Considera el sentimiento de los demás Entiende las necesidades, los valores Esta interesado en la conciliación Demuestra sentimientos Persuade, inspira	No lo guía la lógica No es objetivo Es menos organizado No es crítico, acepta demasiado Basa la justicia en sentimientos

Estilo General	Posibles Puntos Fuertes	Posibles Puntos Débiles
Reflexivo	Es lógico, analítico Es objetivo Es organizado Tiene capacidad crítica Es justo Se mantiene firme	No considera los sentimientos ajenos No entiende los valores ajenos No le interesa la conciliación No muestra sus sentimientos Es un poco desconsiderado No le interesa persuadir
Perceptivo	Busca el compromiso Ve todos los lados de un punto Es flexible, adaptable Permanece abierto a los cambios Decide basado en todos los datos No emite juicios	Es indeciso No planifica No es ordenado No controla las circunstancias Se distrae fácilmente de las tareas No finaliza proyectos
Juzgador	Decide Planifica Ordena Controla Toma decisiones rápidas Se concentra en una tarea	No toma precauciones, es indócil Es inflexible, inadaptable Decide con pocos datos Emite juicios terminantes Es controlado por planes y tareas No quiere interrumpir el trabajo

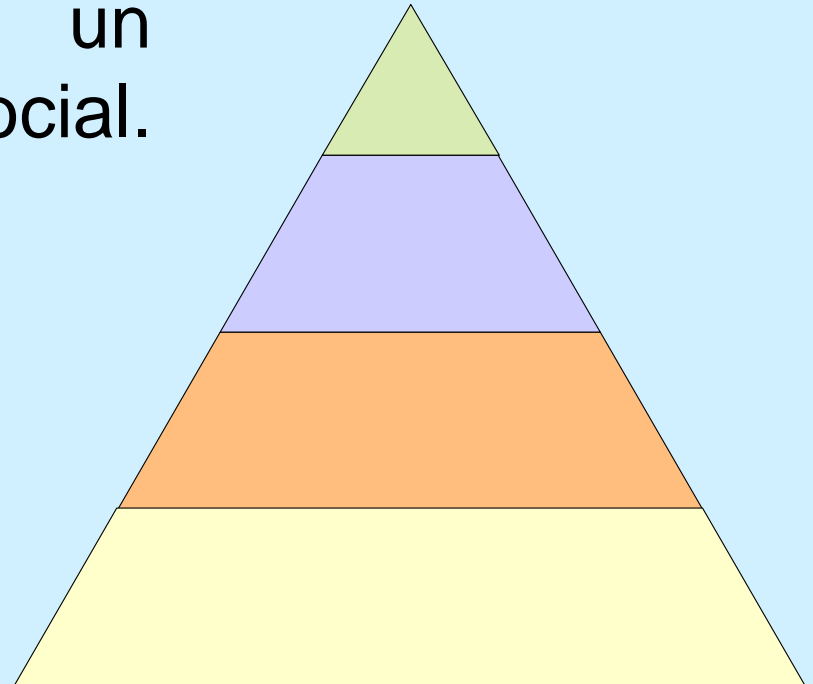
MOTIVACIÓN EN EL LIDERAZGO

- La motivación es importante para el desarrollo de cualquier tarea laboral, existe motivación para todo.



PROCESO DE MOTIVACIÓN

- Teoría o sociedad M: Analiza a un todo, el comportamiento o personalidad de un conglomerado o grupo social. (Directivos)



Líder Autoritario.



Características.

- El jefe adopta todas las decisiones
- No promueve el acceso a la información
- No utiliza la participación
- Ejerce un control permanente
- No emplea la autocrítica

Efectos.

- Bajo nivel de motivación
- Poca participación en el trabajo
- Poca colaboración
- Los resultados se obtiene con presión psicológica
- Se genera clima de temor y inseguridad

Democrático o participativo.



Características.

- Promueve la participación
- Recorre a la asesoría
- Estimula el trabajo en grupo
- Confía en la capacidad del grupo
- Hay disposición a la revisión, a la autocrítica
- Se utiliza la política de puertas abiertas

Efectos.

- Eleva el nivel de la participación
- Aumenta el grado de satisfacción en el trabajo
- Cuenta con mayor colaboración apoyo por parte del grupo
- Los resultados se obtienen por colaboración

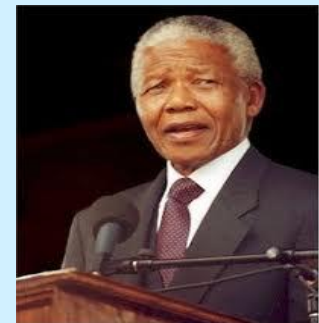
Permisivo.

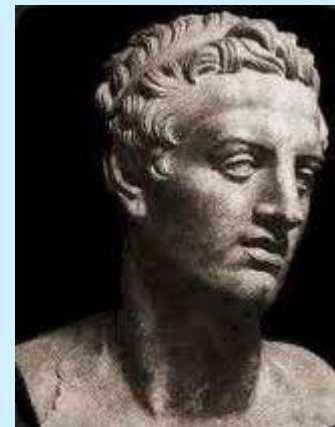
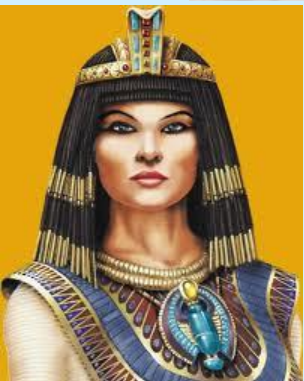
■ Características

- Otorga total libertad.
- Siempre esta de acuerdo con el grupo.
- No objeta ninguna disposición.
- Su participación en las decisiones es limitada.

■ Efecetos

- Eleva el nivel de la participación
- No tiene control de los subordinados
- El grupo asume siempre el mando





Library of Congress

