

Liderazgo Transformacional y Liderazgo de servicio

FUNDACIÓN
UADE

Liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional

- Enfoque que surge a partir de los desarrollos de Burns y Bass (1978)
- En oposición a liderazgo transaccional: intercambio donde los seguidores reciben un valor a cambio de su trabajo (costo-beneficio)

Liderazgo transformacional


- Los trabajadores a través de su conciencia, aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales y anteponiendo los del colectivo.
- Fundado en los valores, creencias y cualidades personales del líder.

Líderes se ganan

■ Confianza

■ Respeto

■ Admiración

- 
- Estimulación intelectual.
 - Comunicación individualizada.
 - Inspiración y motivación.
 - Influencia idealizada.

Liderazgo transformacional

- Cambia status quo.
- Visión convincente de una nueva organización.
- Proviene de cualquier nivel de la organización.

Liderazgo transformacional

Lleva a los seguidores a convertirse en líderes

Hace que puedan enfocarse en necesidades psicológicas de autoestima y autorealización.

Fomenta dejar atrás intereses personales en busca del bien grupal.

Inspira la visión de un futuro deseable y la comunica de un modo que valga la pena, a pesar del dolor que signifique el cambio.

Proceso de transformación

Argumentación
CONVINCEN-
TE del cambio

Inspirar
VISIÓN
Compartida

Encabezar
TRANSI-
CIÓN

Implantar
CAMBIO



Liderazgo de servicio



Liderazgo de servicio

■ Delega autoridad en los seguidores para que ejerzan el liderazgo al fin de alcanzar las metas de la organización. Se concentra en ayudar a los seguidores a realizar su labor. Tiene menos que ver con dirigir a otros y **más con servirlos**. Pone a los demás antes que a sí mismo.

Liderazgo de servicio

SERVIR



LIDERAR

1970 - Greenleaf

Trasciende el interés personal para resolver las necesidades de los demás, ayudándolos a crecer profesional y emocionalmente.

Liderazgo de servicio

Ayudar a los demás a descubrir su espíritu.

Ganarse y mantener la confianza de los demás.

Servir a otros por encima del interés personal.

Ser buenos escuchas.

Conciencia.

Liderazgo de servicio



La empresa consciente

Como construir valor a través de valores.

Fredy Kofman

FUNDACIÓN
UADE



1.

La empresa consciente

Liderazgo consciente

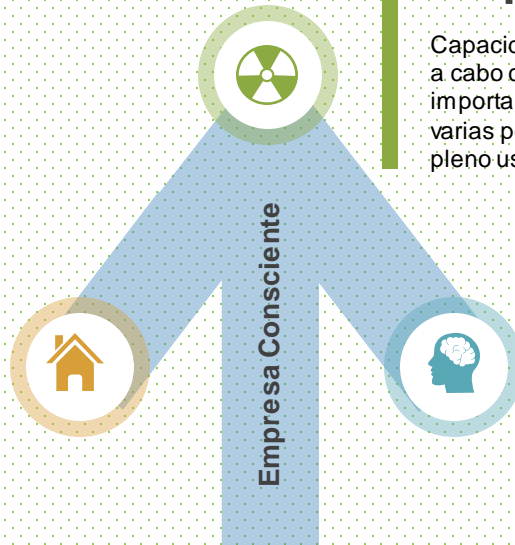


Empresa Consciente

Ken Wilber (Prólogo)

Empresa

Intento o designio de hacer una cosa. Casa o sociedad mercantil o industrial fundada para llevar a cabo construcciones, negocios o proyectos de importancia. Obra o designio llevado a efecto, en especial cuando en él intervienen varias personas.”.



Empresa consciente

Capacidad de intentar hacer una cosa, de llevar a cabo construcciones, negocios o proyectos de importancia, en especial cuando intervienen varias personas, de una manera consciente, con pleno uso de los sentidos y facultades.

Consciente

Percibir el mundo interior y exterior. Que siente, piensa, quiere y obra con conocimiento de lo que hace. Con pleno uso de los sentidos y facultades.

TRES AMBIENTES

En la vida consciente, debemos tomarlos en cuenta para planificar cualquier actividad.



INDIVIDUO

- Mundo interior
- Realidades subjetivas
- Cuerpo, mente y espíritu.
- Accesibles mediante introspección, meditación y reflexión



CULTURA

- Valores compartidos y significados comunes
- Accesibles por interpretación y entendimiento mutuo.
- Ej: lenguaje común, interés por la música



NATURALEZA

- Mundo exterior
- Datos objetivos, entornos y acontecimientos.
- Incluye productos y artefactos creados por el ser humano

Empresa consciente

Cuanto mejor comprendamos el mundo **interior** y el **exterior**, tanto mejor podremos recorrerlos.



Mapa integral

Abarca una gama de formas de conciencia que operan tanto en el mundo interior como en el exterior. Lo hace con un Enfoque Integral que asocia, respectivamente, cuerpo, mente y espíritu, con individuo, cultura y naturaleza.



El mapa no es el territorio.

Conciencia

Abiertos a
percibir el
mundo
interior y
el mundo
exterior

- Darnos cuenta que es **relevante** en nuestra vida integrando **intereses, valores, intenciones y objetivos**.
- Enfrentar los hechos para **actuar responsablemente** frente a ellos.
- Querer descubrir **nuestros errores**, buscando corregirlos.
- Buscar expandir **conocimiento y comprensión**

Empresas conscientes

Paz
Felicidad
Respeto
Solidaridad
Misión

- Favorecen el desarrollo de la conciencia de todas las partes.
- Estimulan a los empleados a auto-observarse para vivir una vida plena, los invita a ver a sus colegas como humanos y a comprender a sus clientes para ofrecerles productos y servicios para su crecimiento y bienestar.

7 cualidades

De los empleados
conscientes



Liderazgo consciente



Liderazgo consciente

Crea un ambiente adecuado para el desarrollo profesional y humano de los empleados y fomenta las cualidades del liderazgo consciente.

- Su efectividad se refleja en el desempeño del equipo.
- Logra el compromiso interior de los empleados con las metas del equipo.
- Gana la confianza y respeto de sus subordinados, lo creen meritorio de estar al frente.

TRES DIMENSIONES DE LA EMPRESA



ELLO

■ IMPERSONAL

■ **Concerniente al Trabajo**

■ Aspectos técnicos:
eficacia, eficiencia y
confiabilidad.

■ Ej: ganar dinero,
aumentar valor y
mercado.



NOSOTROS

■ INTERPERSONAL

■ **Relaciones**

■ Crear comunidad

■ Solidaridad

■ Confianza

■ Respeto a los otros
miembros



YO

■ PERSONAL

■ **Aspectos psicológicos y
conductuales.**

■ Promover bienestar

■ Salud, felicidad y
necesidad de sentido

Las tres dimensiones de la empresa



- Resultados obtenidos por la empresa.
- Experiencia comunitaria de sus integrantes.
- Calidad de vida general; bienestar y realización.

- Tareas funcionales.
- Interacción entre trabajadores.
- Conducta de los individuos.

- Base material.
- Cultura organizacional.
- Modelo mental de cada individuo.

ACTITUDES INCONSCIENTES

ACTITUDES INCONSCIENTES		Ponen en peligro el ambiente de la empresa, generando inconformidad y boicoteando indirectamente el resultado
Culpa incondicional	Tendencia a no hacerse cargo.	
Egoísmo esencial	Actúa como si el fin justificara los medios. Gratificación inmediata.	
Arrogancia ontológica	Tendencia a creer que la verdad propia es la única.	
Comunicación manipuladora	Retacear información relevante para obtener lo que se desea.	
Negociación narcisista	Demostrar el valor propio, venciendo al adversario. Considera al desacuerdo como ofensa personal.	
Coordinación negligente	Hacer promesas sin asumir el serio compromiso de cumplirlas.	
Incompetencia emocional	Explotar con conductas contraproducentes o reprimir y ocultar los sentimientos de furia.	

Apalancarse en la cultura consciente.

Manera de hacer las cosas en un lugar dado, utilizando las 7 cualidades del liderazgo consciente.

- Mensajes recibidos de conductas esperadas. (creencias, rutinas, necesidades, valores compartidos)
- Comunicación no verbal, a través de las conductas (el hacer) de los líderes.

“

Para atraer empleados conscientes, los directivos deben ejercer el liderazgo consciente.



2.

Responsabilidad Incondicional

Responsabilidad Incondicional

Responsabilidad

Habilidad de dar respuesta a una situación determinada

■ La persona se autoafirma como protagonista de la situación y confía en sus capacidades para resolverla.

■ Proporciona Libertad.

VÍCTIMA vs. PROTAGONISTA

VÍCTIMA	PROTAGONISTA
Presta atención a los factores sobre los cuáles no puede influir.	Presta atención a los factores sobre los cuales puede influir.
Inocencia, no se hace cargo de los problemas que surgen.	Se ve a si mismo como alguien que puede responder frente a circunstancias externas.
Culpa a otros cuando las cosas salen mal.	Cuando las cosas salen mal, trata de ver que puede hacer para corregirlas.
Busca explicaciones tranquilizadoras, para mantener la ilusión de su inocencia.	Elige explicaciones que le confieren poder y lo ponen en control de la situación.

Preguntas víctima

1. ¿Qué te ha sucedido?
2. ¿Quién te perjudicó?
3. ¿Qué actitud incorrecta de esa persona te perjudicó?
4. ¿Por qué crees que te trató así?
5. ¿Qué debería haber hecho?
6. ¿Qué debería hacer ahora para reparar el daño causado?
7. ¿Qué castigo debería recibir?

Preguntas protagonista

1. ¿Qué desafío enfrentaste?
2. ¿De qué manera contribuiste, actuando o no, a crear esta situación?
3. ¿Cómo respondiste al desafío?
4. ¿Habrías podido elegir un curso de acción más efectivo?
5. ¿Habrías podido tomar algunas precauciones razonables para reducir el riesgo o el impacto de la situación?
6. ¿Puedes hacer algo de aquí en más para minimizar o reparar el daño causado?
7. ¿Qué aprendizaje puedes obtener de la experiencia?



3.

Integridad esencial

Integridad Esencial

Integridad

Adhesión a un código de valores. Que nuestros valores manifestados en la acción sean coherentes con nuestros valores esenciales.

■ Atravesar los desafíos como protagonistas, actuando coherentemente con los valores esenciales. Brinda fortaleza y paz interior.

39

■ Requiere actuar con disciplina, autocontrol, estableciendo prioridades, de adentro hacia afuera.

Muchas Gracias!