



CURSO ONLINE: Liderazgo eficiente e influyente

Estructura del curso

Curso Liderazgo eficiente e influyente

1. Módulo 1. Introducción.
2. Módulo 2. Efectividad y motivación.
3. Módulo 3. Liderar a través de conversaciones.
4. Módulo 4. Hacia un liderazgo diferente.



Módulo 1. Introducción.



Gestión de resultados y relaciones.

Gestión de resultados y relaciones.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

**“El mundo exige resultados. No le cuentes a otros tus dolores de parto,
muéstrales al niño”.**

Indira Ghandi.

Gestión de resultados y relaciones.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

“Un hombre inteligente es aquel que sabe ser tan inteligente como para contratar gente más inteligente que él”.

John F. Kennedy.



La confianza como clave principal.

La confianza como clave principal.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

Mi palabra es mi capital profesional.

La confianza como clave principal.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

**“Generalmente ganamos la confianza
de aquellos en quienes ponemos la nuestra”.**

Tito Livio.

La confianza como clave principal.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

“La delegación eficaz representa tal vez el mejor indicador de la administración eficaz, simplemente porque es fundamental para el crecimiento personal y organizacional”.

Stephen Covey.



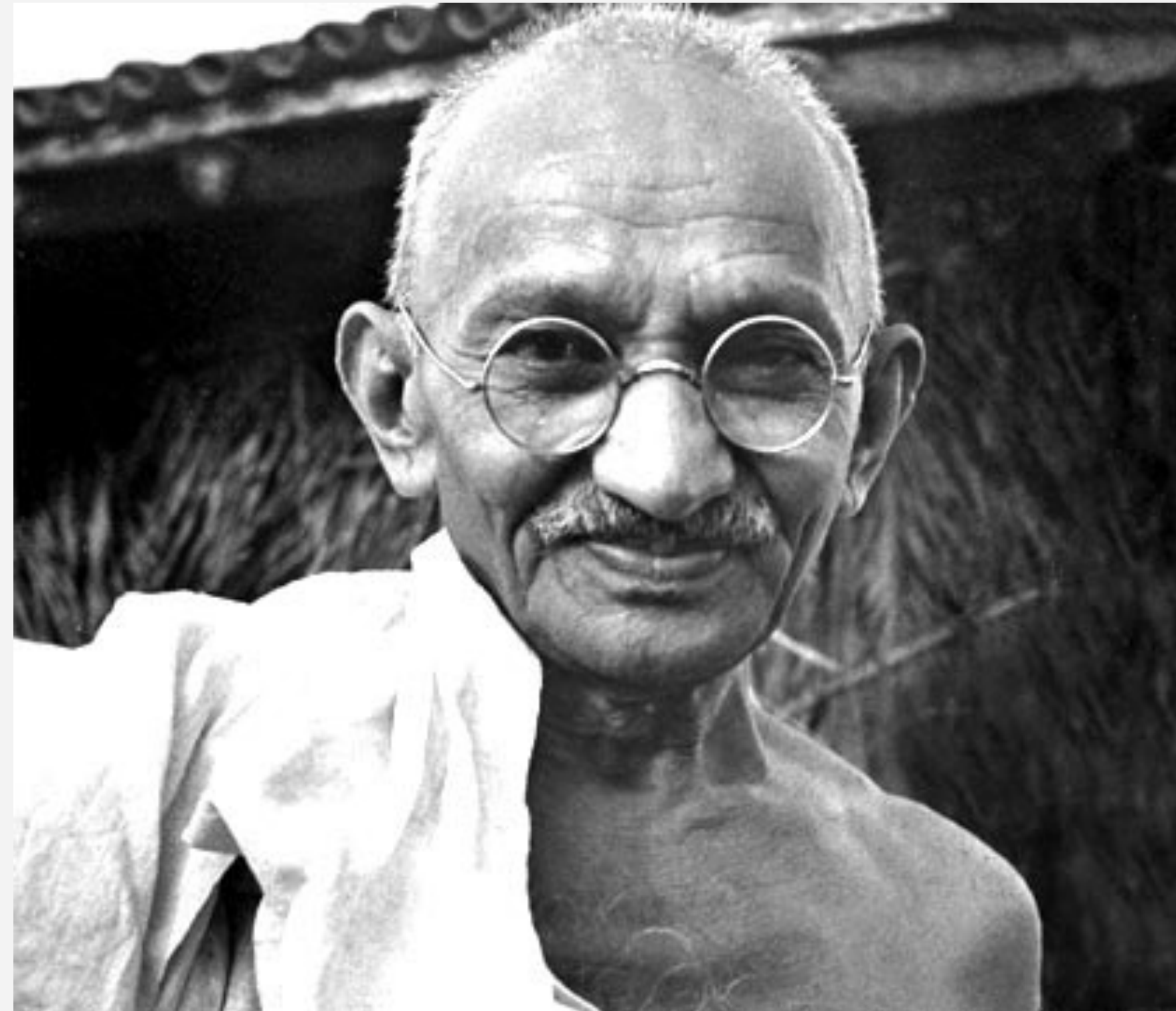
Módulo 2. Efectividad y motivación.



Introducción.

Introducción.

Curso Liderazgo eficiente e influyente



Ghandi



**Liderazgo efectivo.
Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard. Parte 1/3.**

Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

Modelo de liderazgo situacional:

1. No hay un estilo de liderazgo eficaz ni para todas las situaciones ni para todos los colaboradores o equipos.
2. Un buen líder de equipo no tiene un único estilo, sino que lo adapta en función de las diferentes situaciones y colaboradores o grupos con los que esté trabajando.

Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.



Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

Orientación a la tarea:

- Poner objetivos.
- Organizar el trabajo.
- Poner fechas limites.
- Dar instrucciones de cómo hacer el trabajo.
- Controlar cómo se hace la tarea y los resultados.

Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

Orientación a la relación:

- Dar apoyo y animar.
- Aceptar y estar abierto a sugerencias y propuestas.
- Pedir opiniones y escuchar.
- Dar feedback de los resultados.
- Integrar a los miembros del equipo.
- Facilitar la resolución de conflictos.
- Compartir la visión.

Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

Madurez:

Capacidad y disposición – intrínsecas - de las personas para realizar una tarea, cumplir con un requerimiento de desempeño, cambiar sus comportamientos o alcanzar un resultado deseado en una situación específica.

Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

¿Cómo podemos valorar si una persona tiene madurez desde la capacidad profesional?

- Si tiene experiencia haciéndolo.
- Si tiene conocimientos específicos de la materia.
- Si tiene la habilidad para poder realizarlo.
- Si es capaz de resolver los problemas relacionados con la tarea.
- O si tiene criterio para priorizar.

Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

¿Cómo sabremos si la persona tiene madurez desde el punto de vista de la actitud?

- Si se interesa por asumir más responsabilidades.
- Si le gusta ser autónomo.
- Si es constante y positivo.
- Si tiene iniciativa.
- Si cumple con sus compromisos.

Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

M1:

- Inexperto. Nuevo en la tarea u objetivo.
- Con ganas de aprender.
- Su confianza se basa en expectativas, no en realidad.
- No está limitado por experiencias pasadas.
- Contribuye enérgicamente a los proyectos y objetivos.
- Requiere tiempo para enseñarle.
- No se puede esperar que garantice un resultado.
- No son conscientes de que no saben y podrían realizar la tarea de manera errónea.
- Está motivado de forma idealista.

Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

M2:

- Tiene compromiso inestable debido a expectativas no cumplidas.
- Requiere tiempo del líder para que le dirija, redireccione, le de soporte y estímulo.
- Fuerza a la revisión de sus objetivos y su evaluación.
- Tiene actitud inquisitiva, cuestiona las respuestas que impulsan su desarrollo.
- Requiere gran inversión de tiempo del líder para instruir y monitorizar.
- No se puede esperar que garantice un resultado.
- Puede sentir ira y frustración por no alcanzar las expectativas.

Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

M3:

- Generalmente se autodirige aunque requiere una pequeña supervisión.
- Ha demostrado competencia en alguna tarea concreta.
- Realiza contribuciones productivas pero con confianza variable.
- Necesita a alguien con quien intercambiar ideas.
- Se muestra inseguro a la hora de resolver problemas y tomar decisiones.
- Podría tener oscilaciones en su compromiso, pudiendo recuperar un nivel M4.
- Tiende a aplazar.

Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

M4:

- Demuestra alto nivel de habilidades y competencias consistentes.
- Tiene las habilidades para ser un modelo para otros o un mentor.
- Se autodirige, permite que el jefe trabaje con otros.
- Tiene alta moral que afecta positivamente sobre otros.
- Podría tratar de hacer demasiado.
- El jefe podría aprovecharse de él, lo cual podría provocar al final resentimiento o estrés.
- Podría estar aburrido al tener conseguidos todos los objetivos.
- Es posiblemente resistente a los cambios.

Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Curso Liderazgo eficiente e influyente



Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

M1. Dirigir:

- Facilita directrices específicas acerca de los objetivos.
- Explica y muestra y está encima del trabajo del colaborador para darle feedback frecuente.
- Le da instrucciones precisas y concretas.
- Da feedback frecuente de cómo lo hace y cómo mejorar.

Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

M2. Entrenar:

- El líder explica el porqué de las cosas, solicita sugerencias, elogia conductas adecuadas y aquellas que ayudan al logro del objetivo o de la tarea.
- Le da guía y apoyo de forma cercana, tanto en las instrucciones como en el esfuerzo para el aprendizaje.
- Genera confianza y motivación de logro y potencia la autonomía.

Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

M3. Apoyar:

- El líder y el colaborador toman decisiones juntos. El rol del líder es facilitar, escuchar, comprometer y dar apoyo.
- Pregunta y escucha.
- Facilita la solución de problemas de manera independiente.
- Pide su colaboración, opinión, sugerencias...
- Impulsa y pide el feedback.
- Agradece y facilita su participación.

Modelo liderazgo situacional de Hersey y Blanchard.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

M4. Delegar:

- Da autonomía y permitir que se reporten los resultados más que seguir instrucciones.
- Da flexibilidad y confianza.
- Reconoce e impulsa.
- Es exigente.
- Debe ser accesible y tener la autoridad que le permita hacer las funciones con autonomía.



¿Cómo puedo motivar a mis colaboradores?

¿Cómo puedo motivar a mis colaboradores?

Curso Liderazgo eficiente e influyente

i2Co

MOTIVACIÓN: MOTIVO PARA LA ACCIÓN.

¿Cómo puedo motivar a mis colaboradores?

Curso Liderazgo eficiente e influyente

NADIE MOTIVA A NADIE.

¿Cómo puedo motivar a mis colaboradores?



¿Cómo puedo motivar a mis colaboradores?

Curso Liderazgo eficiente e influyente

Cómo favorecer el logro:

- Tener objetivos claros.
- Hacer una adecuada gestión del tiempo.
- Medir los resultados.
- Mejora continua.
- Celebrar.
- Gestionar las expectativas del trabajo del equipo.

¿Cómo puedo motivar a mis colaboradores?

Curso Liderazgo eficiente e influyente

Cómo favorecer la pertenencia:

- Participen y sentirse escuchados.
- Felicitar.
- Recibir feedback.
- Resolver los conflictos.



Módulo 3. Liderar a través de conversaciones.



¿Cómo puedo conectar de manera más efectiva?

¿Cómo puedo conectar de manera más efectiva?

Curso Liderazgo eficiente e influyente

i2Co

**Para liderar hay que tener conversaciones.
No hay otra manera.**

¿Cómo puedo conectar de manera más efectiva?

Curso Liderazgo eficiente e influyente

“Cuando dos personas empiezan a hablar, inician una especie de danza rítmica sutil que les lleva a sincronizar de inmediato sus movimientos, sus posturas, su tono de voz, el tiempo que hablan y hasta la longitud de las pausas existentes entre el mensaje de uno y la respuesta del otro”.

Daniel Goleman, *La práctica de la inteligencia emocional*.



El arte de la escucha empática.

El arte de la escucha empática.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

Niveles de escucha:

- Ignorar.
- Fingir escuchar.
- Escucha selectiva.
- Escucha atenta.
- Escucha empática.

El arte de la escucha empática.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

Distractores de la escucha:

- Desatención al cuerpo.
- Desatención al entorno.
- Narraciones mentales.
- Viajes del pensamiento.
- Interferencias emocionales.

El arte de la escucha empática.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

“Nos han sido dadas dos orejas, pero sólo una boca, para que podamos escuchar más y hablar menos”.

Zenón de Elea (hace 25 siglos).



**El poder del lenguaje.
Cómo dar feedback con MIMO. a compañeros y colaboradores.**

Cómo dar feedback con MIMO.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

**“Herir con la palabra es como herir con espada:
cura la herida pero queda la cicatriz”.**

W. Shakespeare.

Cómo dar feedback con MIMO.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

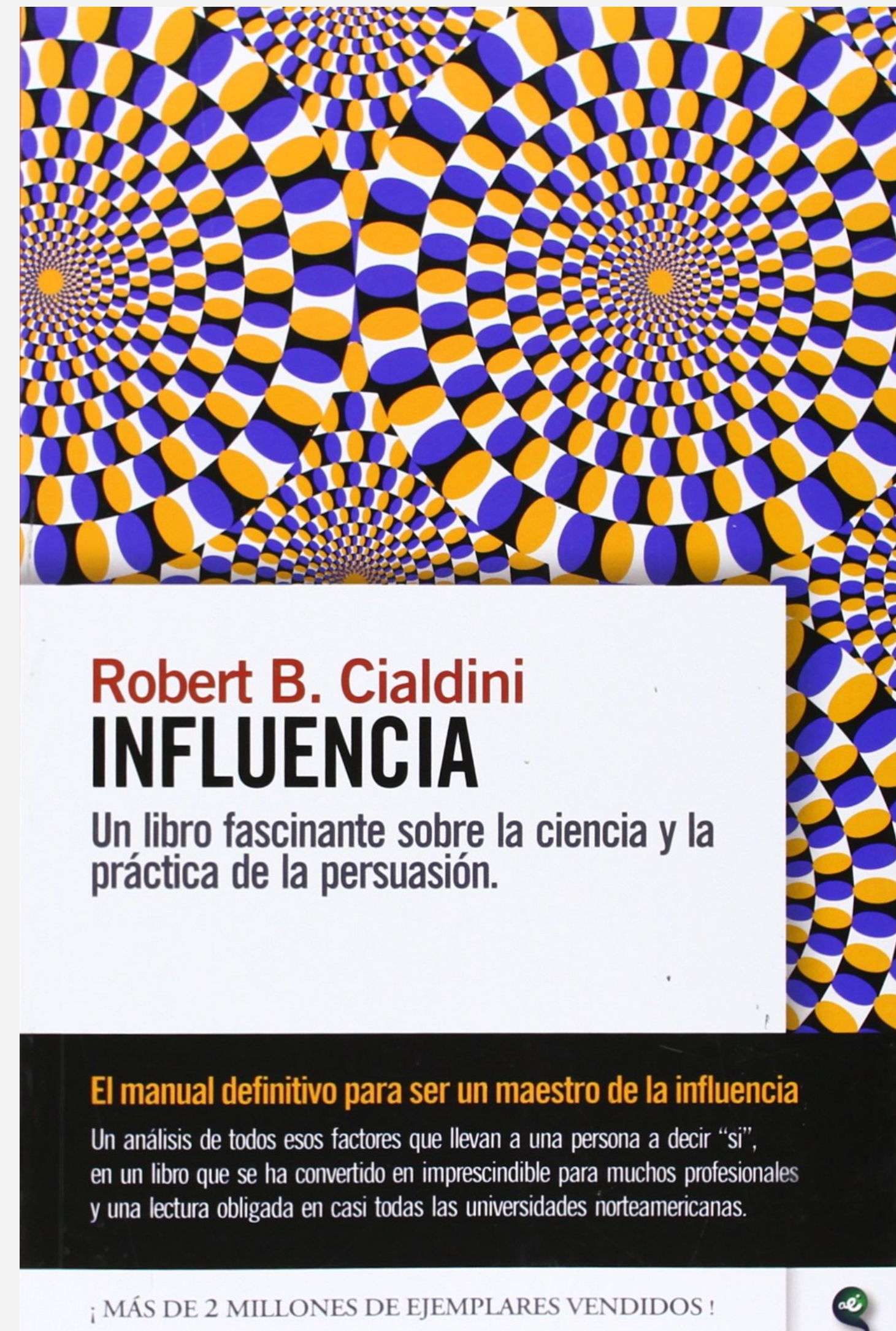
Cómo dar feedback:

- Centrado en la conducta, no en la persona.
- Proporcionarlo en pequeñas dosis.
- Busca información adicional.
- Hacerlo en privado.
- No mezclar mensajes.
- Escucha empática.



Las 6 leyes de la influencia de Robert Cialdini.

Las 6 leyes de la influencia de Robert Cialdini.



Las 6 leyes de la influencia de Robert Cialdini.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

6 procesos psicológicos:

- Compromiso y coherencia.
- Reciprocidad.
- Consenso y validación social.
- Escasez.
- Simpatía.
- Autoridad.

Las 6 leyes de la influencia de Robert Cialdini.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

Cialdini traslada estos 6 procesos psicológicos en 7 principios de la influencia:

1. **Contraste.** Dos cosas diferentes son percibidas como más diferentes si se presentan juntas.
2. **Reciprocidad.** Las personas se sienten obligadas a devolver a los que han dado antes.
3. **Simpatía.** Las personas prefieren decir “sí” a aquellos que conoce y le caen bien.
4. **Consenso.** La gente decide hacer en una situación lo que es bueno para ellos mirando a otros.
5. **Autoridad.** La gente confía en aquellos con un conocimiento superior para ser guiados.
6. **Consistencia.** Una vez tomada una decisión, encontraremos motivos para comportarnos de acuerdo a ella.
7. **Escasez.** Las oportunidades parecen más valiosas cuando hay menos disponibilidad.



Módulo 4. Hacia un liderazgo diferente.



Entorno VUCA. Desarrollo de Líderes-Coach.

Entorno VUCA. Desarrollo de Líderes-Coach.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

V - Volátil

U - Uncertained (Incierto)

C - Complejo

A - Ambigüo



Recapitulación.
Las claves de un liderazgo efectivo e influyente.

Recapitulación.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

1. Ten presente el **equilibrio** entre la orientación a resultados y las personas a la hora de ejercer tu liderazgo.
2. Cultiva la **confianza**, confiando y siendo confiable en tu trabajo.
3. **Adapta tu estilo de liderazgo** a las necesidades de tu colaborador, tanto para el desarrollo de sus aptitudes como para facilitar una actitud constructiva.
4. No puedes **motivar** a tus colaboradores pero si puedes facilitar espacios donde ellos puedan y quieran motivarse en el trabajo.
5. Se lidera a través de **conversaciones honestas y abiertas** con nuestros colaboradores.

Recapitulación.

Curso Liderazgo eficiente e influyente

6. Cuida tu **comunicación no verbal** y pon en prácticas herramientas de utilidad para conectar con otros como el rapport.
7. Practica el arte de la **escucha empática**, poniendo la intención en comprender y regalándole tu presencia atenta.
8. **Cuida tus palabras** y regala feedbacks desde el cuidado y utilizando la herramienta del MIMO.
9. Aplica las **leyes de influencia** de Cialdini para poder argumentar y convencer a otros con mejores resultados.
10. Recuerda que el **entorno actual VUCA** requiere un líder-coach, una persona que le ayuda a reflexionar, ponerse en acción y generar nuevos y mejores hábitos.

Muchas gracias por tu atención.