

# Mapa conceptual – Transcendencia del liderazgo

Liderazgo y negociación

Salvador González Nolasco

Octubre 2018

El coaching es la herramienta fundamental para cubrir esta necesidad existente de acelerar el desempeño y la efectividad en las organizaciones para desarrollar a la nueva generación de líderes.

¿Qué es?

Lo primero es asumir el autoconocimiento como una norma, ya que el coach necesita comprenderse primero para luego ayudar a los demás a encontrar sus respuestas. Lo segundo, es tener un interés verdadero por las otras personas y lo tercero, es nunca visualizarse como los portadores de la verdad.

¿Qué se necesita?

## Coaching organizacional

¿Cómo se imparte?

El **coach**, se busca actuar de manera alineada con los objetivos de la empresa. Trabaja con equipos, ejecutivos y altos directivos para que estos descubran sus fortalezas y áreas de mejora.

¿Cuáles son los beneficios?

- Incremento en la productividad
- Fortaleza Organizacional
- Mejora en el servicio al cliente
- Retención de ejecutivos que recibieron coaching
- Mejora en relaciones con los supervisores inmediatos
- Trabajo en equipo
- Mejora las relaciones con sus iguales
- Satisfacción laboral
- Reducción de conflictos
- Compromiso organizacional

## Importancia del Mentoring

### Aprendiz

Entre los beneficios para el aprendiz, podemos señalar la mejora de su capacidad gracias al desarrollo de competencias y se beneficia del conocimiento y la experiencia de otros; el aumento su red de contactos; la ampliación de su visión global y una mejor comprensión de la empresa; el hecho de disponer de una persona de confianza segura que le permite discutir cuestiones y aprender de las experiencias de otros; o de disponer de otras vías para obtener asesoramiento acerca de su desarrollo profesional.

### Mentor

Entre estos beneficios podemos señalar la mejora de sus habilidades de comunicación, gestión de personas y liderazgo entre otras, que pueden aplicar, además, en su ámbito directivo; la mejora de su conocimiento sobre otras áreas del negocio; una mayor comprensión de las cuestiones a las que se enfrentan los que están en otros niveles de la organización; la posibilidad de reflexionar sobre la gestión de equipos, el estilo de liderazgo y la estrategia de la empresa al tratar de ello con el aprendiz; o el simple hecho de obtener satisfacción al contribuir al desarrollo de otros.

### Manager

Entre otros, la posibilidad de enfocarse de forma más clara en el desarrollo de competencias funcionales del colaborador; que las nuevas incorporaciones en su equipo se puedan poner al día con mayor rapidez; las discusiones sobre el desarrollo profesional son compartidas por alguien más, en este caso el mentor; o que pueda centrarse más en el negocio.

### Compañía

Entre ellos podemos señalar el hecho de que facilita que las personas de la organización adquieran el modelo y los comportamientos del estilo de liderazgo de la compañía; que el mentoring ayuda a que los mentees asuman la autoresponsabilidad en su desarrollo profesional; fomenta la satisfacción laboral, el compromiso y la fidelización; permite aplicar y poner en valor el talento directamente en proyectos estratégicos; permite que las nuevas incorporaciones y las personas que cambian de rol profesional asuman sus responsabilidades más rápidamente; o aumenta la comunicación efectiva y la gestión de conocimientos.

## Teorías X,Y,Z

### Teoría X

Los "líderes X" se caracterizan por aplicar su autoridad con confianza y seguridad dando las órdenes que consideran más adecuadas en virtud de su **categoría o conocimiento**. No debemos entender esto como un rasgo negativo pues no suele realizarse de forma hostil pese a restar libertad a los subordinados.

### Características

- Orientación hacia la tarea
- Fuerte supervisión y detallismo
- Ciertos rasgos paternalistas
- Interesado en la autopromoción
- Generalmente extrovertidos
- Busca continuamente la eficiencia
- Presiona por el cumplimiento de tiempos
- Toma rápida de decisiones

### Teoría Y

Al contrario que el "líder X", el participativo se basa en compartir las decisiones y en dar libertad a los empleados de manera que se adapta perfectamente a estructuras con necesidades creativas o de independencia funcional. A cambio, las elecciones serán más lentas y la organización será más compleja de mantener.

### Características

- Orientación hacia el trabajador
- Supervisión general
- Actitud democrática
- Atento a las necesidades individuales
- No entra en demasiados detalles y confía en la delegación
- Puede caer en un exceso de permisividad
- Toma lenta de decisiones
- Normalmente introvertidos

### Teoría Z

Los principios fundamentales de la teoría son: la atención a las relaciones humanas, las relaciones sociales estrechas y la confianza

### Características

- Formación de todos su empleados, desde arriba hacia abajo y viceversa
- Plan de capacitación constante, integral
- Su política conduce a disminuir la rotación del personal
- Relaciones sociales estrechas
- Atención a las relaciones humanas
- Basado en la confianza

## Grid Gerencial



La rejilla tiene dos dimensiones preocupación por las personas y preocupación por la producción. Tal como han insistido Blake y Mouton en esta caso la expresión "preocupación por" significa "como" se interesan los administradores en la producción o "como" se interesan en las personas, no, por ejemplo "cuanta" producción les interesa obtener de un grupo. La "preocupación por la producción" incluye las actitudes de un supervisor respecto de una amplia variedad de cosas, como la calidad de las decisiones sobre políticas, la eficiencia labora y el volumen de producción. La "preocupación por las personas" también se interpreta en un sentido amplio. Incluye elementos como el grado de compromiso personal con el cumplimiento de metas, la preservación de la autoestima de los empleados, la asignación de responsabilidades con base en la confianza y no en la obediencia, el ofrecimiento de buenas condiciones de trabajo y la permanencia de relaciones interpersonales satisfactorias



Da atención cuidadosa a las necesidades de las personas, produce relaciones satisfactorias.  
Promueve una atmósfera amistosa en la organización y el ritmo de trabajo.

Los logros en el trabajo se deben a las personas involucradas en él.  
La interdependencia por medio de un interés común en las metas de la organización da origen a relaciones de confianza y respeto.

Logran una moral y producción adecuadas, pero no sobresalientes. No fijan metas demasiado altas y suelen tener una actitud benévola autocrática hacia las personas.

Este es un líder conformista, cree que el ejercicio del mínimo esfuerzo para hacer que se efectué en el trabajo requerido es suficiente para conservar la membresía de la organización.

La eficiencia en la operación es el resultado de disponer las condiciones de trabajo en tal forma que los elementos humanos interfieran sólo en un grado mínimo.