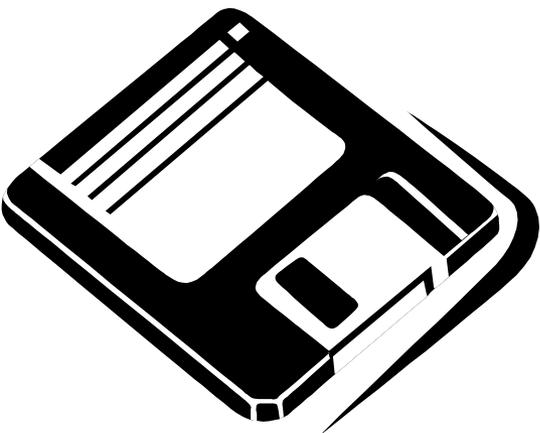


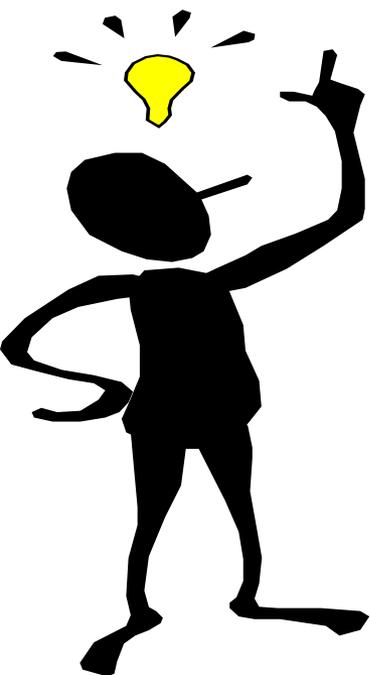


LIDERAZGO Y DESARROLLO PERSONAL

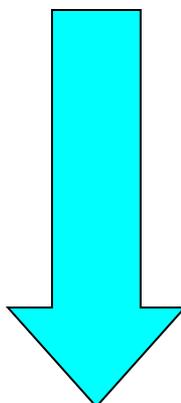
JAVIER ZAPATA VALDERRAMA
PSICÓLOGO - ABOGADO



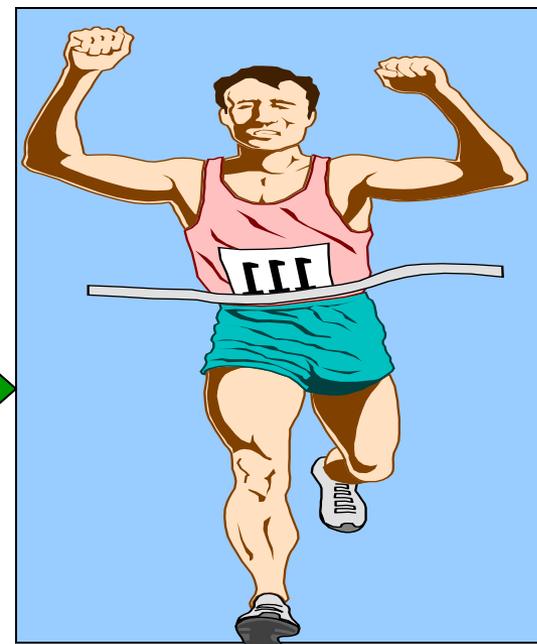
- MUNDO DE LAS IDEAS
VIVENCIAS, EXPERIENCIAS,
EMOCIONES.
- FORMAN LAS
PROGRAMACIONES



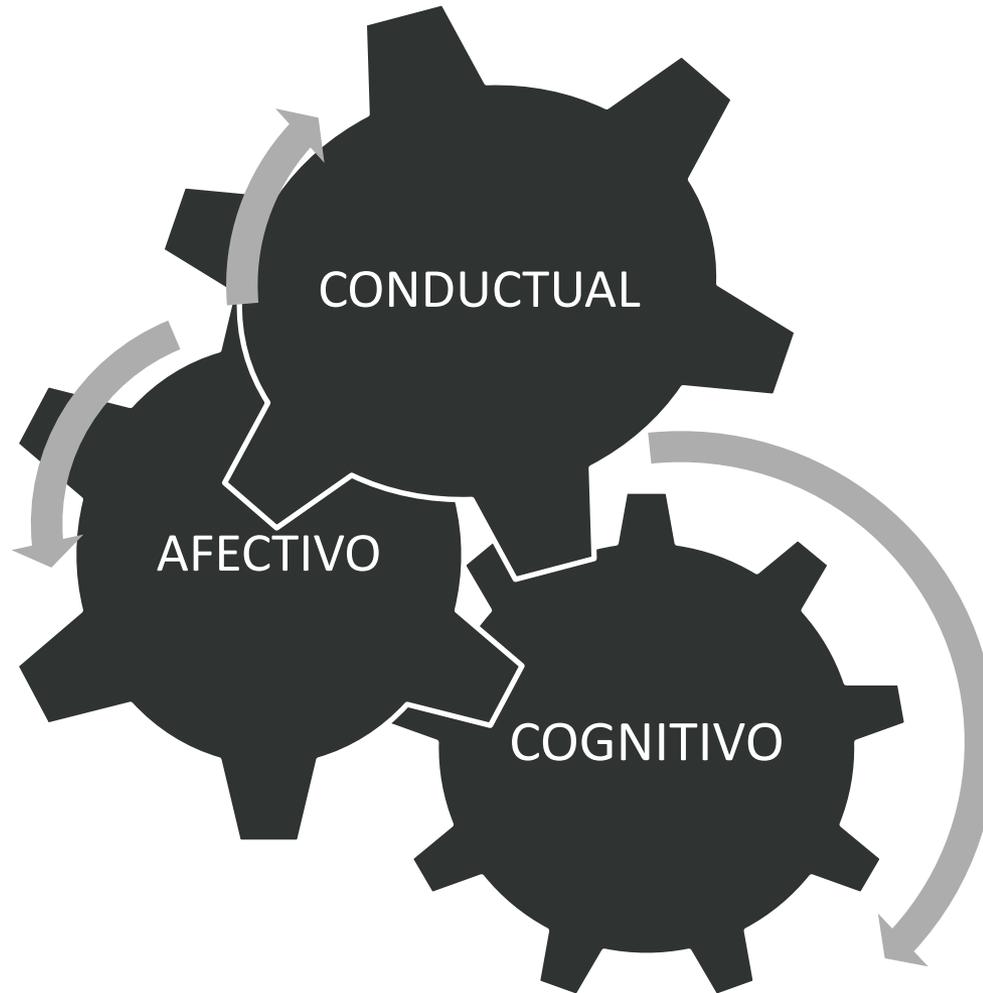
**COMPORTAMIENTO
EFECTIVO O INEFECTIVO**



**ACTITUD:
POSICION QUE SE
ASUME RESPECTO A
ALGO**



COMPONENTES DE LAS ACTITUDES



ACTITUDES INEFECTIVAS

POSTERGAR

ACTITUD HORIZONTAL

REPRESENTACIONES DRAMÁTICAS

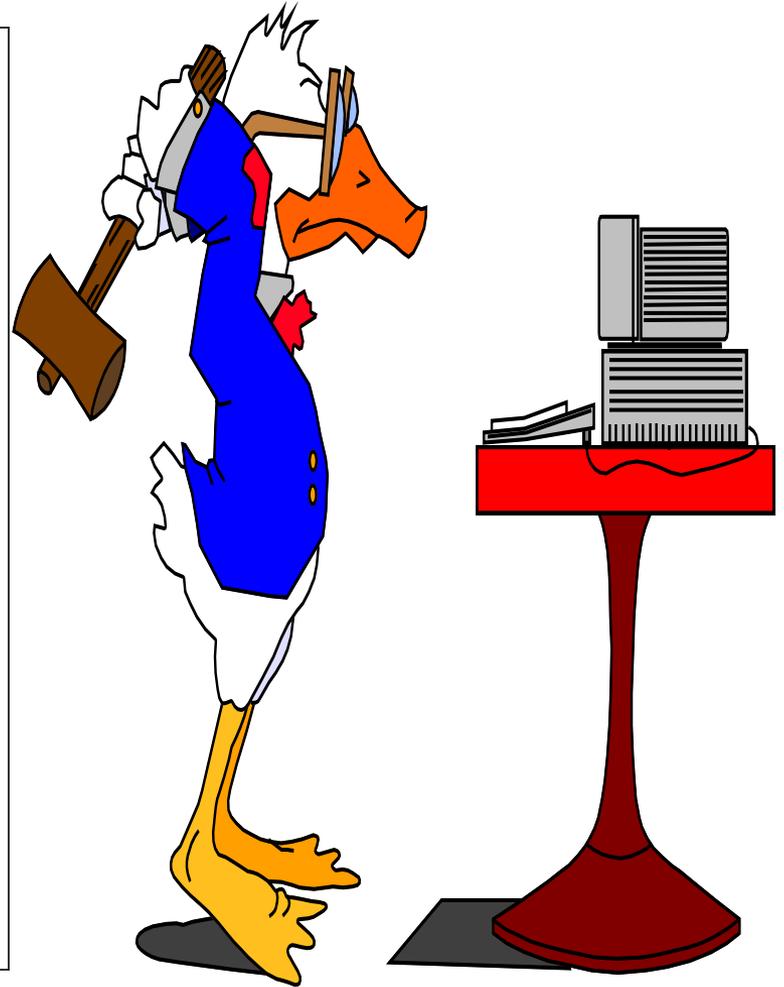
DEPENDENCIA

RUTINA

CRITICA

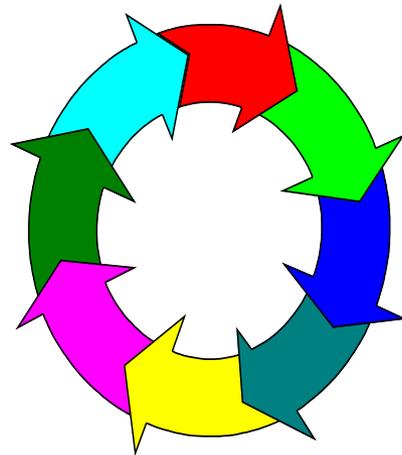
INCUMPLIMIENTO

NEGATIVIDAD

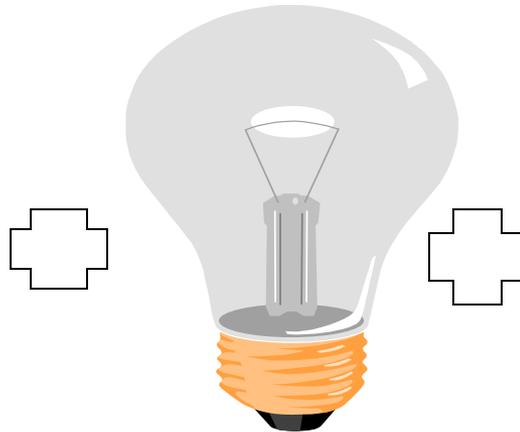


INTENSIDAD DE LA MOTIVACIÓN

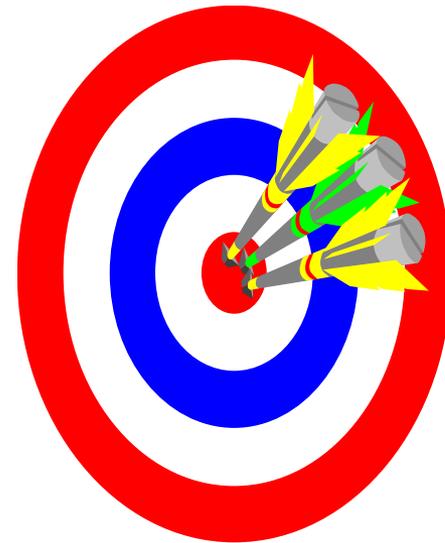
LOCUS DE CONTROL



ENERGIA



OBJETIVOS



TEORÍAS DE LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES

- **TEORÍA DE LOS ATRIBUTOS DEL LIDERAZGO:** características de personalidad que marcan la diferencia – el líder nace.
- **TEORÍA DE LIDERAZGO SITUACIONAL:** son las circunstancias las que definen el tipo de líder, la escogencia del líder dependerá de la situación.
- **TEORÍA DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL:** el líder debe adaptarse a las características del grupo y de la tarea.
- **TEORÍA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:** elevar permanente y constantemente el nivel de desempeño de los equipos es la principal tarea de los líderes que transforman a las organizaciones. El conocimiento de sí mismo y los demás permite el desarrollo de estrategias de crecimiento personal, individual y grupal .

TEORÍA LIDERAZGO SITUACIONAL

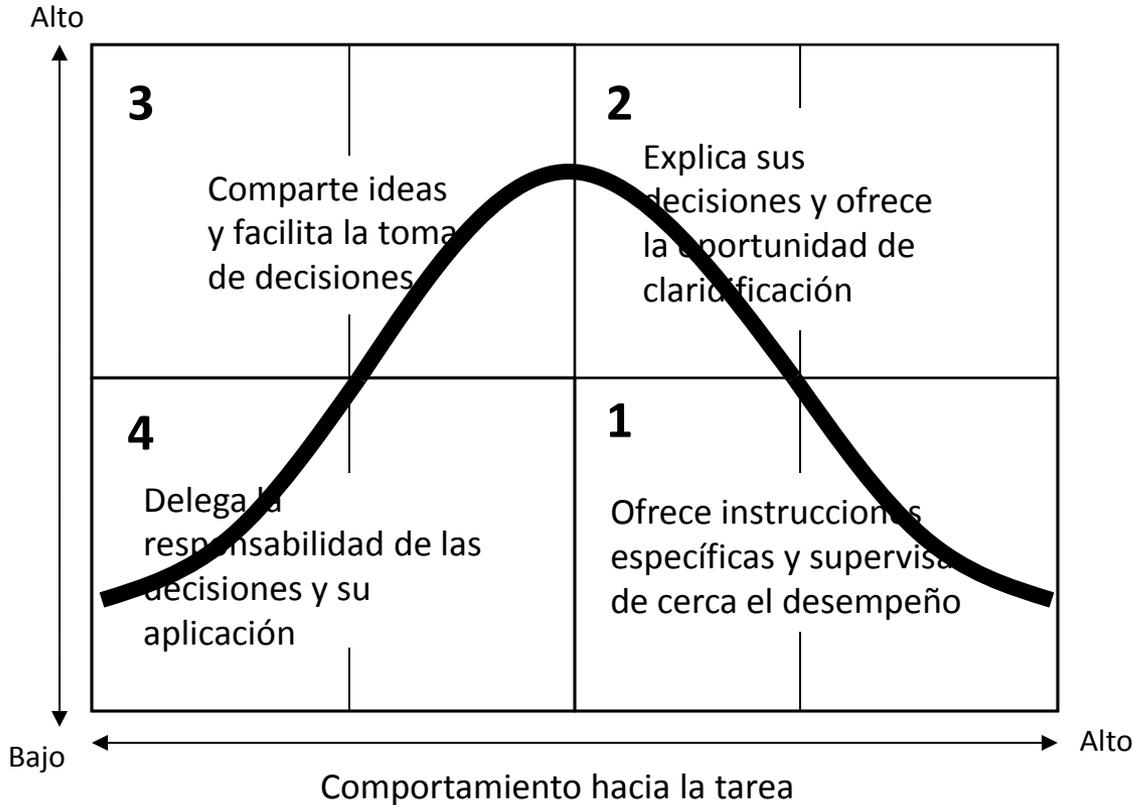
El líder debe ajustar su estilo de liderazgo en concordancia con el nivel de madurez del grupo.

Nivel de madurez, se define en términos de capacitación, entrenamiento y nivel de interacción grupal.

Estilos: autocrático, persuasivo, participativo, delegador.

Liderazgo Situacional

El estilo del Liderazgo ...

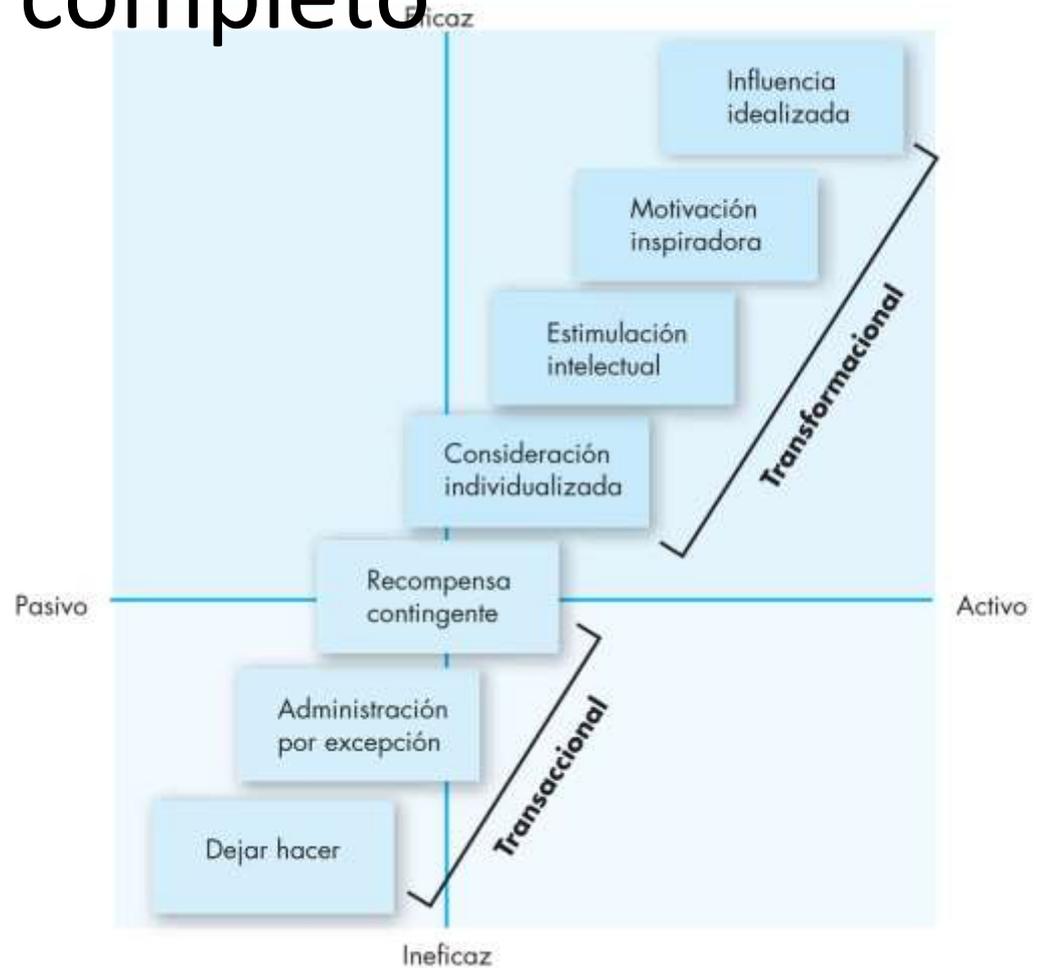


... Y la madurez de los seguidores

	Bastante	Mucha	Algo	Poca	
	4	3	2	1	
Habilidad	←----- Madurez hacia la tarea -----→				Esta persona es capaz (tiene los conocimientos Y destreza necesarios)
	Usualmente	Con frecuencia	Ocasional-mente	Rara vez	
	4	3	2	1	
Disposición	←----- Madurez hacia la tarea -----→				Esta persona está dispuesta (tiene la confianza y el compromiso necesarios)

Modelo de liderazgo de rango completo

- Estilos de liderazgo listado de pasivo a muy activo.
- Observe que los estilos ineficaces son, en su mayoría, transaccionales.
- Se trata de influir en los seguidores.



NUEVE COMPETENCIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- 1. Comunicar:** intercambiar información e ideas, y utilizar medios y métodos para fomentar el entendimiento y construir relaciones laborales productivas dentro y fuera de la organización.
- 2. Construir relaciones:** obtener un entendimiento de tipos de personalidad para desarrollar y mantener unas relaciones de colaboración con los miembros del equipo, interesados, y otros que comparten el interés de conseguir los objetivos de la organización.
- 3. Facilitar conducta ética:** actuar con integridad y tomar decisiones éticas para apoyar y fortalecer el equipo y la organización.

NUEVE COMPETENCIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- 4. Establecer dirección:** ayudar a que se produzcan los cambios precisos a través de establecer una dirección para el cambio.
- 5. Alinear a la gente:** ganar soporte para una visión y establecer estrategias para conseguir esta visión.
- 6. Motivar e inspirar:** animar a la gente a conseguir una visión y producir el cambio necesario.
- 7. Liderar equipos:** trabajar para crear un entorno donde la gente colabora y es inspirada para contribuir con el total de su potencial para el establecimiento y consecución de objetivos mutuos.

NUEVE COMPETENCIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- 8. Negociar:** construir intereses comunes para conseguir unos resultados que serán aceptables a todas las partes involucradas y cultivar relaciones laborales dentro y fuera de la organización; resolver conflictos con éxito para prevenir tensiones o resentimientos.
- 9. Liderar cambios:** buscar nuevas oportunidades y soluciones investigando mejores maneras para conseguir el trabajo y conseguir crecer a través del cambio y la mejora continua.

IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO

ESQUEMA THUOPER BEST TALENTS ANÁLISIS BETESA ESTILOS DE PENSAMIENTO

FRONTAL IZQUIERDO Lógico Matemático Analítico Evaluador Calculador Decidido Cuestionador Or. Metas	FRONTAL DERECHO Visionario Creativo Innovador Recursivo Sintetizador Arriesgado Simultáneo Holístico
BASAL IZQUIERDO Eficiente Ordenado Cauteloso Minucioso Secuencial Rutinario Procedimental Conservador	BASAL DERECHO Armonizador Conciliador Empático Pertenencia Expresivo Motivador Espiritual Ritmico

PERFIL DIRECTIVO

- TOMA DE DECISIONES:
 - Racional – Intuitivo
- ESTILO DE DIRECCIÓN:
 - Personas – Tareas
- ESTILO NEGOCIADOR:
 - Fuerza del Yo – Empatía.
- MANEJO DE CONFLICTOS:
 - Enfrentar – Evitar.

Conducción y Liderazgo

TENDENCIAS BASICAS DE CONDUCCION

Investigación de Farkas y Wetlaufer

Los estrategas
(20%)



Entienden su tarea centrada en el futuro y dirigen su actividad a recolectar y analizar información

Los orientados a los RH (20%)



Creen que lo fundamental es la comunicación cara a cara. Ocupan mucho tiempo en visitas para transmitir y recibir

Los Expertos
(15%)



Creen que la diferencia competitiva está en el conocimiento específico. Ponen su energía en investigación, organización y desarrollo

Los Normativos
(30%)



Lo esencial son las normas claras. Se orientan a las auditorías, controles financieros, evaluaciones, etc.

Los orientados al Cambio (15%)



Creen indispensable el cambio. Se dedican a enfatizar su necesidad y a obtener consenso para el mismo

- ¿Cómo encontrar el Talento?



Enrique Alemañy
Presidente
Ford Argentina

-Hay que darle las oportunidades a la gente y tener procesos que permitan la participación de todos en alcanzar un objetivo. Tener una política de puertas abiertas que privilegie el trabajar en equipo, tener objetivos claros y bien alineados. En ese ámbito, solos aparecen los talentos. A mí me gusta que venga la persona que hizo el trabajo y lo presente, más allá de que esté el jefe.

-¿Cómo se forma un buen equipo de trabajo?

-Hay que predicar con el ejemplo. Los directores tienen que llevarse bien y ser un equipo, y no trabajar en chimenea, el de manufactura por un lado, el de finanzas por otro. También se logra un equipo cuando la gente se siente respetada, cuando percibe que la compañía tiene una actitud justa con él, y se celebran y reconocen formal e informalmente los logros.



José María Zas
Presidente
American Express
Argentina

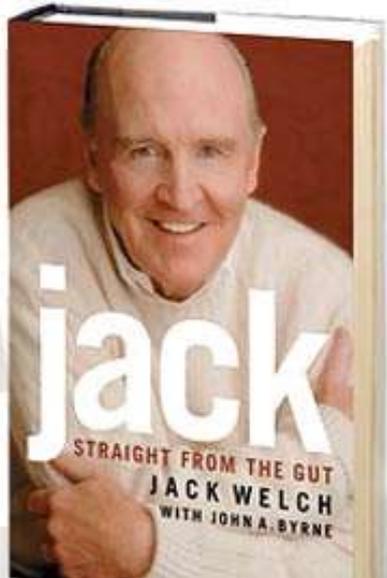


"Los líderes tienen que creer en la gente"

El desafío más importante es mantener actualizada la compañía en relación con el contexto. Hay dos valores que tienen las empresas que las hacen exitosas: su gente y los líderes que la dirigen.

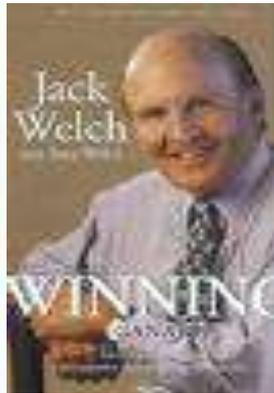
Los líderes, con un doble rol, generar la visión de la compañía y desarrollar el talento para los próximos 10 años en forma paralela.

Del futuro, lo que sabemos es que va a ser completamente diferente del presente. Los líderes, según mi percepción, son grandes generadores de cambio. No hay manual para esto. La creatividad es un don importante que se puede desarrollar, pero también hay un punto intuitivo.



Yo, cuando hablo con alguien, en cualquier lugar, en una cafetería, estoy viendo si esa persona tiene talento, y si lo tiene, quiero que trabaje conmigo.

Jack WELCH





GRACIAS

www.bancoldex.com

