



**PLAN PARA FUNCIONARIOS
Y
DIRIGENTES POLÍTICOS**



**El verdadero
derrotado es aquel
que ha perdido el
entusiasmo.**

EMERSON

"NADA SE LOGRA SIN
ENTUSIASMO"

El liderazgo es la función que ocupa una persona que **se distingue del resto** y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el **líder**) y aquellos que lo apoyen (los **subordinados**) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

J. FRENCH Y B. RAVEN

TIPOS BÁSICOS DE PODER:

TIPOS DE PODER	CARACTERÍSTICAS
▪ DE RECOMPENSA	CAPACIDAD PARA RECOMPENSAR, PREMIAR, OFRECER INCENTIVOS.
▪ COERCITIVO	CAPACIDAD PARA CASTIGAR, UTILIZAR EL MIEDO, LA COACCIÓN.
▪ LEGÍTIMO	BASADO EN LA AUTORIDAD OFICIAL LEGÍTIMA, LAS NORMAS.
▪ EXPERTO	BASADO EN EL CONOCIMIENTO, LA EXPERIENCIA, DOMINIO DE LA MATERIA.
▪ CARISMÁTICO	CAPACIDAD DE INFLUENCIA Y PERSUASIÓN A PARTIR DE CARACTERÍSTICAS PERSONALES.

LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA UN LÍDER TIENEN QUE VER CON:

- ORGANIZACIÓN
- PLANIFICACIÓN
- COORDINACIÓN
- EVALUACIÓN
- FORMACIÓN
- DELEGACIÓN
- SUPERVISIÓN

EN LA FUNCIÓN DE LIDERAZGO HAY DOS TIPOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO:

1. COMPORTAMIENTO DE APOYO:

DIRIGIDO A LAS PERSONAS.

2. COMPORTAMIENTO DIRECTIVO:

DIRIGIDO A LA TAREA.

COMPORTAMIENTO
DE APOYO

+

-

ASESORAR	SUPERVISAR
DELEGAR	CONTROLAR

-

+

COMPORTAMIENTO DIRECTIVO

DIRECCIÓN, EL APOYO Y LA FUNCIÓN DEL LÍDER

1. CONTROLAR

DURANTE LA ETAPA DE FORMACIÓN DEL EQUIPO, ES NECESARIA UNA DIRECCIÓN CLARA , Y UN MAYOR GRADO DE CONTROL

DIRECCIÓN, EL APOYO Y LA FUNCIÓN DEL LÍDER

2. SUPERVISAR

- SEGÚN SE VA AVANZANDO EN EL CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES, EL LÍDER VA REDUCIENDO EL CONTROL, PASANDO A REALIZAR ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN.

3. ASESORAR

- CUANDO YA HAY SOLTURA EN LAS FUNCIONES Y SE CONOCE LA DINÁMICA DE TRABAJO, ES PRECISO REDUCIR EL COMPORTAMIENTO DIRECTIVO E INVERTIR MÁS ENERGÍAS EN APOYAR Y ASESORAR.

DIRECCIÓN, EL APOYO Y LA FUNCIÓN DEL LÍDER

CADA PERSONA DESEMPEÑA BIEN
SUS FUNCIONES,
RESPONSABILIZÁNDOSE.
REQUIERE MENOS DIRECCIÓN DEL
LÍDER QUE PUEDE DELEGAR
NUEVAS FUNCIONES

4. DELEGAR

TIPOS DE LIDERAZGO

1. AUTOCRÁTICO O AUTORITARIO



2. PATERNALISTA

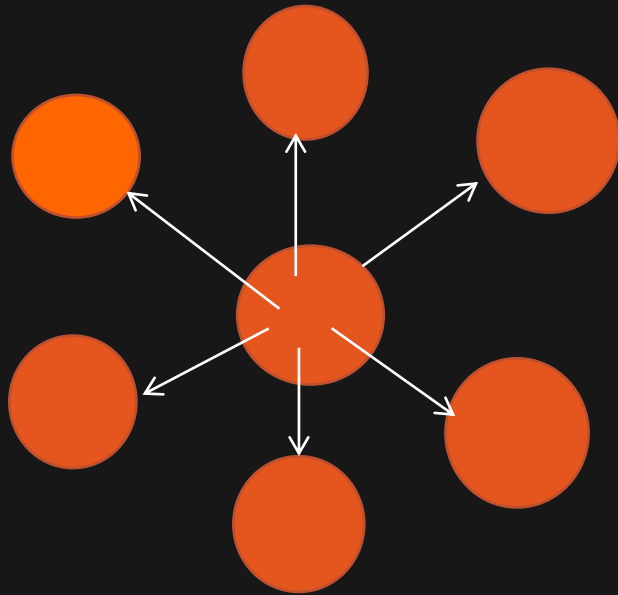


3. PERMISIVO O LIBERAL O LAISSEZ FAIRE



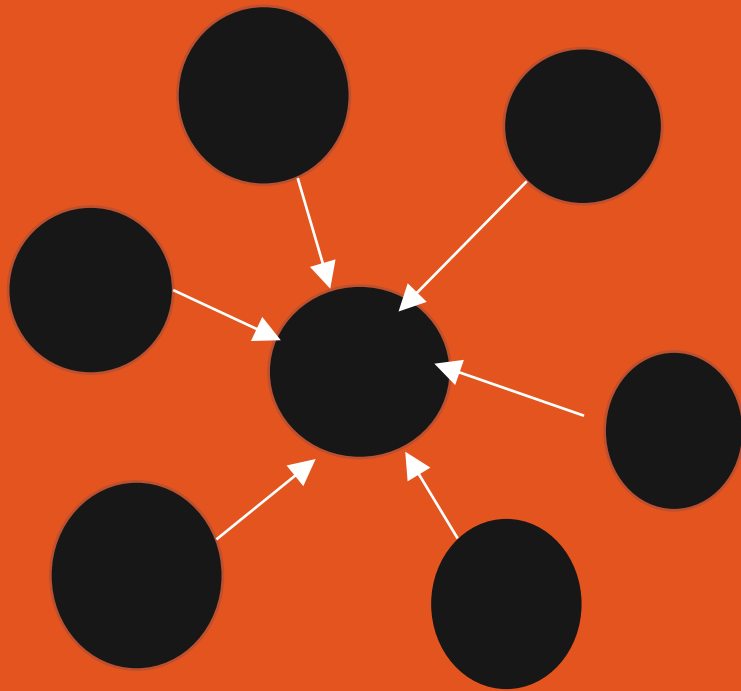
4. DEMOCRÁTICO O PARTICIPATIVO

1. AUTORITARIO O AUTOCRÁTICO

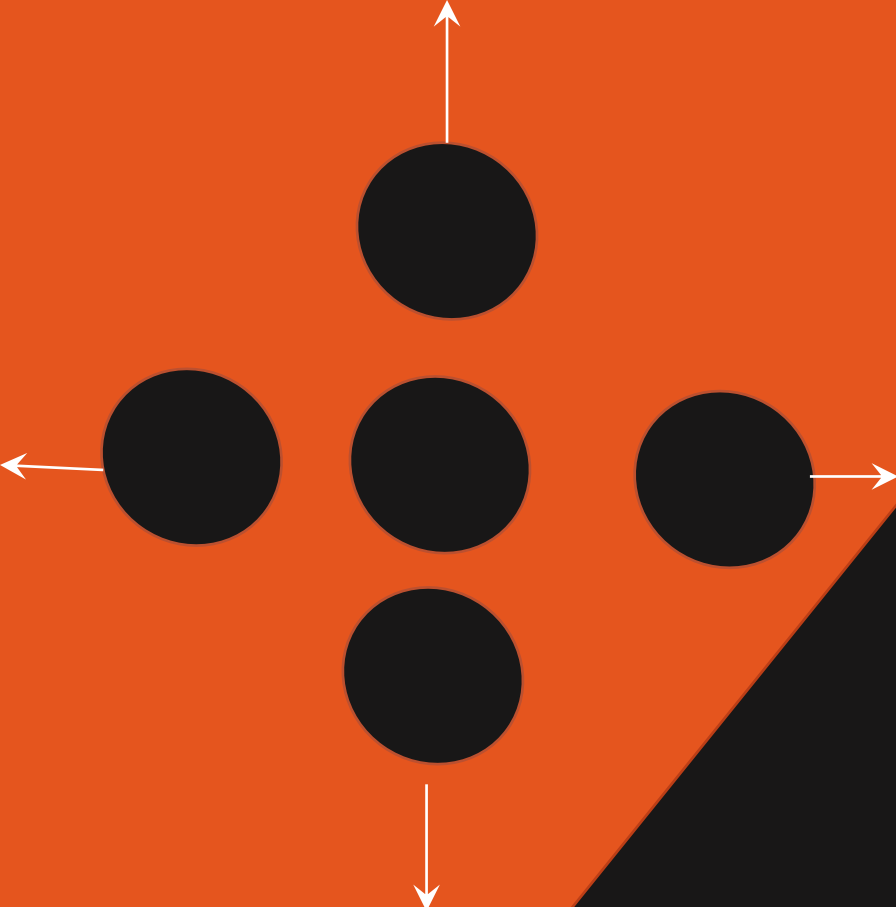


- EL LÍDER GENERALMENTE ES DESIGNADO POR ALGUNA AUTORIDAD, AUNQUE TAMBIÉN PUEDE HABER SIDO ELEGIDO POR EL EQUIPO.
- EL LÍDER TOMA LAS DECISIONES DE FORMA UNILATERAL
 - ACTUA COMO JEFE
 - ES EXIGENTE Y DIRECTIVO
- ESTABLECE DIFERENCIAS DE STATUS Y PODER.

2. **PATERNALISTA**



- BASADO EN LA PROTECCIÓN Y AMPARO DEL LÍDER PROTECTOR
- EJERCE EL PAPEL DE "PADRE" DEL GRUPO, OCUPANDO UNA POSICIÓN CENTRAL, ASESORANDO, ESCUCHANDO, SUPERVISANDO Y TRATANDO A CADA PERSONA DE FORMA PERSONALIZADA
- SUELE SER CONCILIADOR, SU CONDUCTA ES AMABLE, CORDIAL Y SUTIL
- NO DELEGA NI FACILITA QUE SU EQUIPO APRENDA DE LOS ERRORES

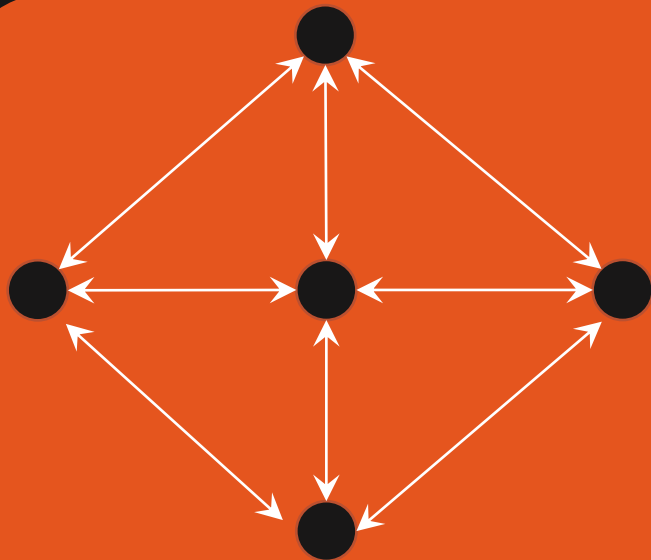


3. PERMISIVO O LIBERAL. “LAISSEZ- FAIRE”

- SE TRATA DE UN LIDERAZGO PASIVO EN EL QUE EL LÍDER NO PARTICIPA EN LAS ACTIVIDADES, SINO QUE “DEJA HACER”, DANDO AL GRUPO PLENA LIBERTAD PARA TOMAR DECISIONES.
- NO EXISTE COORDINACIÓN Y HAY FALTA DE OBJETIVOS, PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN.
- OPERA EL INDIVIDUALISMO
- AFLORA EN EL GRUPO LA APATÍA Y EL DESCONTENTO.

4. **DEMOCRÁTICO O PARTICIPATIVO**

- EL LIDERAZGO ES COMPARTIDO
- EL PODER DE DECISIÓN ESTÁ REPARTIDO Y BASADO EN EL CONSENSO
- EL LÍDER DEMOCRÁTICO PERMITE AL GRUPO AVANZAR.

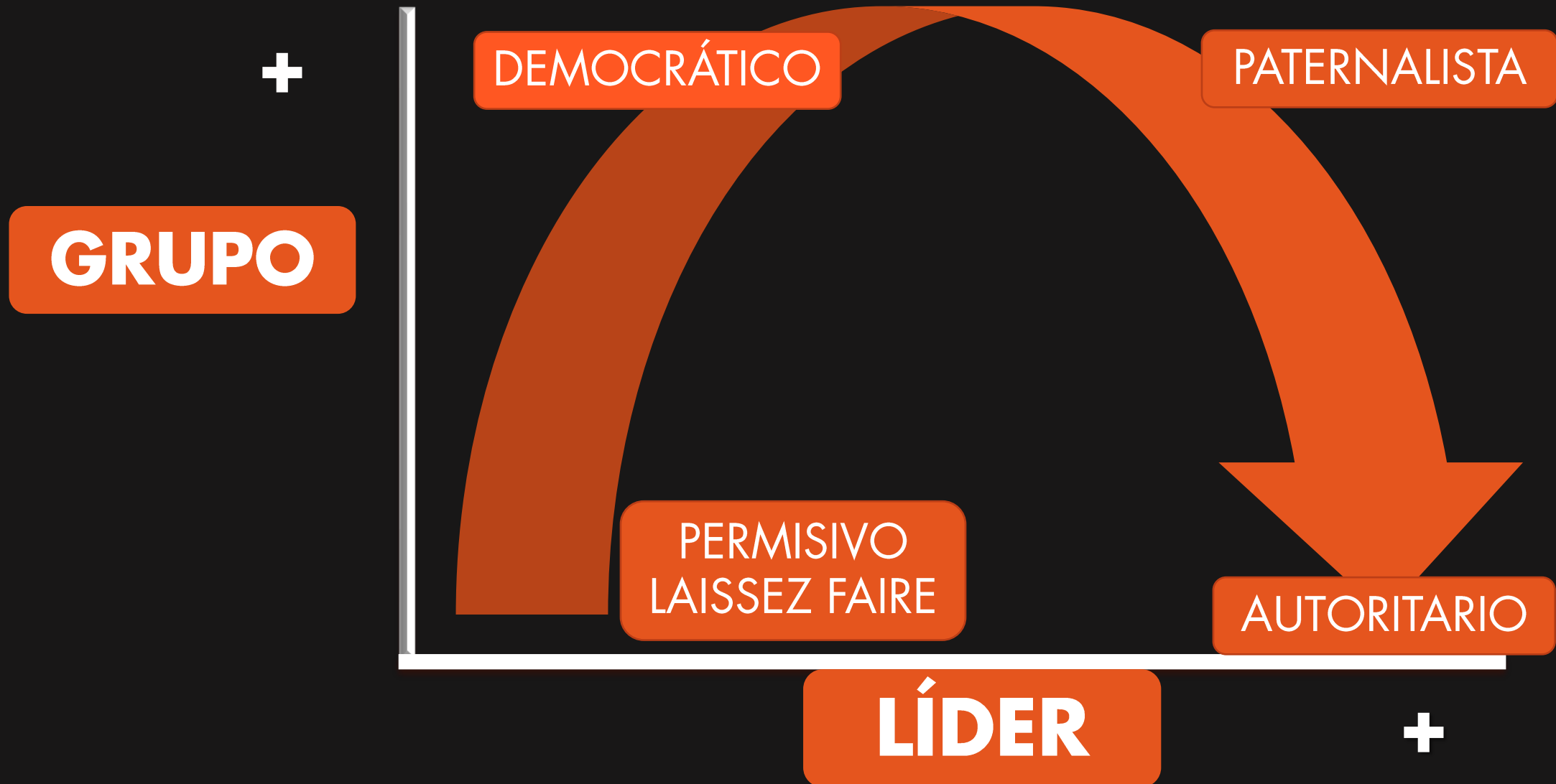


- SU LABOR VA ENCAMINADA A COORDINAR, MOTIVAR, E IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN
 - HAY CLIMA DE LIBERTAD, RESPETO Y ESPONTANEIDAD.
- METÁFORA (LOS GANSOS)

TABLA COMPARATIVA DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN GRUPOS Y SUS CARACTERÍSTICAS DIFERENCIALES

	TOMA DE DECISIONES	COMUNICACIÓN	PARTICIPACIÓN	CLIMA	EFICACIA
1. AUTORITARIO O AUTOCRÁTICO	JEFE UNILATERAL- MENTE	VERTICAL DESCENDENTE	LÍDER=ALTA EQUIPO=BAJA	HOSTILIDAD	ALTA EN CRISIS
2. PATERNALISTA	LÍDER	VERTICAL ASCENDENTE	LÍDER=ALTA EQUIPO=ALTA	BIENESTAR APARENTE	RELATIVA
3. PERMISIVO O LIBERAL (LAISSEZ-FAIRE)	NULAS INDIVIDUALES	ESCASA	LÍDER=BAJA EQUIPO=BAJA	ESPONTANEIDA D APATÍA	BAJA
4. DEMOCRÁTICO O PARTICIPATIVO	CONSENSO	HORIZONTAL FLUIDA	LIDER=BAJA EQUIPO=ALTA	COHESIÓN BUENA RELACIÓN	MUY ALTA

GRADO DE INTERVENCIÓN DEL LÍDER Y DEL EQUIPO EN LOS TIPOS DE LIDERAZGO



CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

LA AUTORIDAD NO ES
UNA CONDICIÓN
SUFICIENTE PARA
LIDERAR

LIDERAZGO IMPLICA
CONVICCIÓN,
VOCACIÓN,
DIRECCIÓN Y
ENTUSIASMO.

En un mundo tan cambiante
como el actual tan sólo
sobreviven aquellas
empresas que saben
adaptarse a los cambios con
rapidez.

Y el saber anticiparlos, el ser
capaz de tomar la iniciativa,
constituye una ventaja
competitiva de primer orden
y permite que la empresa
gane posiciones.

El líder tiene la habilidad
de adelantarse
a los aconteci-
mientos

CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

1. FÍSICAS:

- CAPACIDAD DE TRABAJO
- RESISTENCIA A LA FATIGA

2. INTELECTUALES

- INTELIGENCIA MEDIA-ALTA
- FLUIDEZ VERBAL

3. SOCIALES

- COMUNICACIÓN EFICAZ
- MOTIVACIÓN, SENSIBILIDAD SOCIAL, SOCIABILIDAD, SIMPATÍA, POPULARIDAD, TRABAJO EN EQUIPO, ECUANIMIDAD, ASERTIVIDAD, COOPERACIÓN, CONFIABILIDAD, DELEGACIÓN Y APOYO

4. SICOLÓGICAS

- EQUILIBRIO, CONTROL, CON FIANZA, ESTABILIDAD EMOCIONAL, TENACIDAD, RESISTENCIA, INICIATIVA, CREATIVIDAD, INTELIGENCIA EMOCIONAL

5. COMPETENCIA PRÁCTICA

- CONOCIMIENTO, INFORMACIÓN, APTITUDES ESPECÍFICAS, EFICACIA, RESPONSABILIDAD

EL LÍDER EFICAZ

tiene claros los objetivos y el proyecto

comunica con claridad y se asegura la comprensión

motiva, despierta entusiasmo y eleva la moral

se interesa por cada miembro de su equipo, por sus necesidades, aptitudes y motivaciones

confía en sus subordinados y delega en ellos

LA DELEGACIÓN

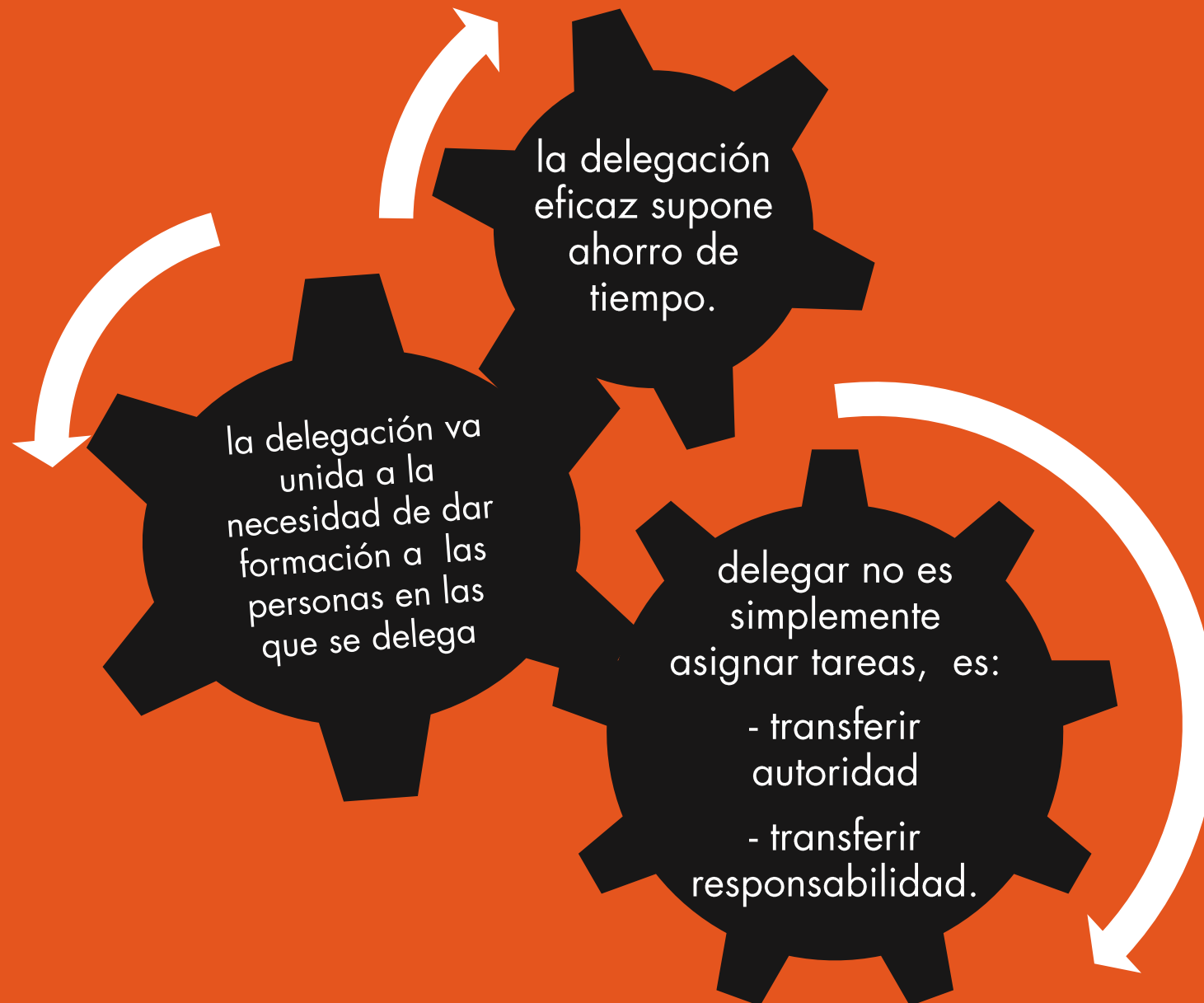
UNA DE LAS
CUALIDADES DEL LÍDER,
ES SU CAPACIDAD PARA
DELEGAR

DELEGAR:

ES TRANSFERIR EL PODER
DE UNA PERSONA A
OTRA PARA QUE OBRE EN
REPRESENTACIÓN SUYA
EN UN DETERMINADO
ASUNTO.

LA DELEGACIÓN ES
UNA HERRAMIENTA
ESENCIAL PARA EL
TRABAJO EN EQUIPO

LA DELEGACIÓN



BARRERAS DE LA DELEGACIÓN

1. POR PARTE DE LA PERSONA QUE DELEGA:

- experiencias de delegación que han resultado negativas
- miedo a ser superado o incluso sustituido por los subordinados
- renuncia a ceder autoridad

- inseguridad personal
- exceso de perfeccionismo

- falta de confianza en los subordinados

- desconocimiento sobre que delegar
- necesidad excesiva de control

- dificultad para formar al personal
- dificultad para asumir y aceptar errores

BARRERAS DE LA DELEGACIÓN

2. EN LA PERSONA QUE SE DELEGA

- excesiva dependencia del jefe
- renuncia a aceptar responsabilidad

- sobrecarga de trabajo
- presión del grupo
- falta de experiencia

- escasa capacitación, incompetencia o desconocimiento de funciones

- desorganización, dificultad para entender y atender a las prioridades
- miedo al error.

DELEGACIÓN EFICAZ

IMPLICA LA CLARIFICACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES RESPECTO A:

- *objetivo*: ¿porqué se delega?, ¿cuál es el resultado esperado?
- *contenido*: ¿qué es lo que se delega?
- *persona*: en quien se delega, la idoneidad del perfil del delegado
- *condiciones*: como debe actuar, grado de supervisión
- *recursos*: con qué recursos?, disponer los medios necesarios, la logística
- *formación*: formar para la realización de la tarea
- *motivación*: animar al inicio y durante el proceso, reconocer y felicitar los logros.
- *plazos*: cuando debe terminarse cada fase del proyecto.
- es conveniente una actitud proactiva

LIDERAZGO EN LA PROPIA VIDA

es muy difícil
separar la
vida
profesional de
la vida
personal

el líder suele
actuar con el
mismo nivel de
autoexigencia, de
búsqueda de la
excelencia y de
comportamiento
ético en todos sus
ámbitos de
actuación.

el líder no se
puede permitir
el lujo de
perder tiempo.

el vivir
intensamente
permite
atender todas
las facetas
humanas .

EL ANTILÍDER

soberbio: se cree en posesión de la verdad, no escucha ni pide consejos

incumplidor: promete y no cumple.

temeroso: es una persona que se siente insegura.

apagado: un líder así, difícilmente va a ser capaz de transmitir entusiasmo.

rehúye el riesgo: el líder debe luchar por unos objetivos sin desmayar, debe perseverar.

deshonesto: cuando es así termina cometiendo injusticias.

falta de visión

egoísta

APRENDIZAJE

ES UNA
PERSONA CON
INQUIETUD
INTELLECTUAL

EL LÍDER ES UNA
PERSONA QUE SE
PREOCUPA POR SU
FORMACIÓN, POR
ESTAR AL DÍA, POR
CONOCER A FONDO
SU NEGOCIO, POR
ESTAR BIEN
INFORMADO Y
ACTUALIZADO.

ESTÁ ABIERTO AL
APRENDIZAJE DE
OTRAS PERSONAS,
MANTIENE A SU
EQUIPO ENTUSIASTA
Y CON ÁNIMOS DE
PREPARARSE.



ACTITUD FRENTE A LAS CRISIS

PARA UN LÍDER NO EXISTEN PROBLEMAS, SÓLO HAY RETOS Y OPORTUNIDADES .



UN LÍDER NO SE PREOCUPA, ENTIENDE QUE ESTA PALABRA COMPUESTA ES ANTECEDERSE A LOS HECHOS.



SIEMPRE HABLA EN PRIMERA PERSONA



UN LÍDER ES COMPROMETIDO, NO INVOLUCRADO



"QUIERES ABRIR LAS PUERTAS DE LA SABIDURÍA, APRENDE A DECIR GENUINAMENTE: NO SE"
LAO TSE

Hable en público

en 123

fácil, rápido y práctico.

