



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE BOLIVAR
POSTGRADO EN EDUCACION**

LIDERAZGO

Facilitador: Yusmelyz Caraballo

Enero-2008

INTRODUCCIÓN (1)

- El liderazgo es muy **importante** por ello invita a hablar y ayudar a comprender la importancia del mismo, cuando uno habla de liderazgo es para que los empleados y las personas en general aprendan a tener éxito. Y para tener éxito en la vida las personas deben de tener destreza en cuatro áreas; Relaciones, Capacitación, Actitud y **LIDERAZGO**. Por ello es que se dice que una persona puede llegar a tener éxito verdadero si desarrolla las cuatro áreas antes mencionadas.
- En este trabajo se desarrollan las ideas más relevantes para poder crecer o crear mente de líder, se identifican unos cuantos rasgos que todo líder debe desarrollar y se muestra el impacto que el liderazgo pueda tener en su vida y en la que están bajo su dirección.

INTRODUCCIÓN (2)

- Sabía usted que cada uno de nosotros influye por lo menos en diez mil personas durante el transcurso de nuestra vida? De aquí el problema no es si uno influirá en alguien, sino como usara su influencia. Este trabajo esta concebido para ayudar a desarrollar su capacidad de liderazgo y aumentar su éxito profesional, personal y administrativo. Ya sea que su aspiración sea formar un negocio, fortalecer a sus hijos o conquistar el mundo, el primer paso para lograrlo es elevar su nivel de liderazgo.

LIDERAZGO

- Definen el **LIDERAZGO** como el proceso de influencia de una persona sobre otros con el propósito de ejecutar una tarea compartida. A mayor grado o menor grado, este proceso exige que la persona que dirige o coordina motive al grupo para lograr que se realice la tarea.

¿CÓMO PUEDO CRECER COMO LÍDER?

- Llegar a ser un líder es muy parecido a invertir exitosamente en el mercado de valores. Si uno espera hacer una fortuna en un día, no va a tener éxito. Lo que más importa es lo que uno hace día a día en su largo trayecto.

CUATRO FASES DE CRECIMIENTO DEL LIDERAZGO (1)

- **Fase I: YO SE LO QUE NO SÉ.**
- La mayoría de las personas dejan de reconocer lo que es liderazgo. Creen que el liderazgo como pocos: las personas al principio de la escalera corporativa. No tienen idea de las oportunidades que desaprovechan cuando no aprenden a dirigir.
- **Fase II: YO SÉ QUE NO SÉ**
- Por lo general en algún momento de nuestra vida, estamos situados en una posición de liderazgo sólo para mirar a nuestro alrededor y descubrir que nadie nos sigue.

CUATRO FASES DE CRECIMIENTO DEL LIDERAZGO (2)

- **Fase III: YO CREZCO Y SÉ QUE SE SABE QUE SÉ**
- Cuando reconoce su falta de capacidad y comienza a practicar cada día la disciplina de crecimiento personal en el liderazgo, comienzan a suceder cosas emocionantes y con el tiempo podrá ser un buen líder.
- **Fase IV: SIGO ADELANTE SENCILLAMENTE PORQUE LO SÉ**
- Uno puede ser bastante efectivo como líder cuando está en la fase tres, pero tiene que pensar cada paso que da. Sin embargo, cuando llega a la fase cuatro, su capacidad para ser líder se vuelve algo casi automático. Y es entonces cuando la recompensa se vuelve inmensa. Sin embargo, la única manera de llegar allá es obedecer la ley del proceso y llegar allá.

CONDUCTAS QUE PUEDEN SER ASUMIDAS POR UN LIDER (1)

■ EL LÍDER AUTOCRÁTICO

- Se caracteriza porque las relaciones se basan en el control, la fuerza y el poder. Las políticas y líneas de acción dependen del líder quien tiene bajo su responsabilidad planear, dirigir, tomar decisiones e informar al grupo.

CONDUCTAS QUE PUEDEN SER ASUMIDAS POR UN LIDER (2)

■ EL LÍDER DEMOCRÁTICO

- Para este líder los cauces de acción son objeto de discusión y decisión del grupo. Se caracteriza por ayudar a los miembros del grupo a clarificar sus intereses y objetivos, a buscar todos los medios y modos posibles para alcanzar los fines del grupo.

CONDUCTAS QUE PUEDEN SER ASUMIDAS POR UN LIDER (3)

■ EL LÍDER PERMISIVO O LAISSEZ - FAIRE

- Este líder se caracteriza por dejar pasar, dejar de hacer. Su papel esta matizado por cierta pasividad e indiferencia. Al grupo le da completa libertad para actuar. Se abstiene de hacer sugerencias y valorar positiva o negativamente el trabajo grupa!.

COMPORTAMIENTO DEL LIDER

1. El líder decide, anuncia la decisión
2. El líder decide, hace que reconozcan la decisión.
3. El líder presenta ideas, invita a que hagan preguntas.
4. El líder presenta ideas de prueba, sujetas a cambio.
5. El líder presenta opciones, el decide.
6. El líder define fronteras, el grupo decide.

LOS NIVELES DEL LIDERAZGO (1)

■ POSICIÓN I. DERECHOS/RELACIONES

- Apréndase bien la descripción de su empleo
- Este al tanto de la historia de la organización
- Cuénteles la historia de la organización a la gente de la organización
- Acepte responsabilidades
- Haga su trabajo con excelencia siempre
- Haga más de lo que se espera
- Ofrezca ideas creativas para cambios y mejoras

DIFERENCIAS ENTRE UN JEFE Y UN LÍDER

- El jefe da órdenes a sus trabajadores; el líder lo adiestra.
- El jefe depende de su autoridad; el líder, de su buena voluntad.
- El jefe inspira miedo; el líder inspira entusiasmo.
- El jefe dice "YO", el líder "NOSOTROS".
- El jefe se ocupa de la culpa de la falla; el líder se ocupa de la falla.

LOS NIVELES DEL LIDERAZGO (2)

■ POSICIÓN II. CONSENTIMIENTO/RELACIONES

- Posee un genuino amor por las personas.
- Hace que los que trabajan con el tengan más éxito.
- Ve a través de los ojos de otras personas.
- Ama a las personas más que a los procedimientos.
- Va a lo seguro o no lo hace.
- Incluye a otros en su recorrido.
- Trata con sabiduría a personas difíciles.

LOS NIVELES DEL LIDERAZGO (3)

■ POSICIÓN III. PRODUCCIÓN/RESULTADOS

- Iniciar y aceptar la responsabilidad del crecimiento
- Desarrollar y seguir una declaración de propósito.
- Hacer de su descripción de trabajo y energía una parte integral de la declaración de propósito.
- Desarrollar un sentido de responsabilidad por los resultados, comenzando por usted mismo.
- Saber y hacer las cosas que dan un alto resultado. 4 Comunicar la estrategia y la visión de la organización. 4- Llegar a ser un agente de cambio y darse cuenta del momento.
- Tomar las decisiones difíciles que marcaran una diferencia.

LOS NIVELES DEL LIDERAZGO (4)

■ POSICIÓN III. PRODUCCIÓN/RESULTADOS

- Iniciar y aceptar la responsabilidad del crecimiento
- Desarrollar y seguir una declaración de propósito.
- Hacer de su descripción de trabajo y energía una parte integral de la declaración de propósito.
- Desarrollar un sentido de responsabilidad por los resultados, comenzando por usted mismo.
- Saber y hacer las cosas que dan un alto resultado.
- Comunicar la estrategia y la visión de la organización.
- Llegar a ser un agente de cambio y darse cuenta del momento.
- Tomar las decisiones difíciles que marcaran una diferencia.

LOS NIVELES DEL LIDERAZGO (4)

■ POSICIÓN IV. DESARROLLO DE LAS PERSONAS/PRODUCCIÓN

- Comprenda que las personas son su bien más valioso.
- De prioridad al desarrollo de las personas.
- Sean un modelo que otros sigan.
- Ejerza sus esfuerzos de liderazgo sobre el 20% de su gente clave.
- Bríndele a los líderes clave oportunidades de crecimiento.
- Lleve a otros ganadores / productores al objetivo común.
- Rodéese usted mismo de un círculo íntimo que complemente su liderazgo.

LOS NIVELES DEL LIDERAZGO (5)

■ POSICIÓN V. PERSONAJE/RESPETO

- Sus seguidores son leales y se sacrifican.
- Ha pasado años guiando y moldeando líderes.
- Ha llegado a ser un estadista / consultor y los demás lo buscan.
- Su máximo gozo viene de contemplar el crecimiento y desarrollo de otros. Trasciende la organización.

LOS PELDAÑOS DEL LIDERAZGO

■ Cinco mitos sobre el Liderazgo

1. El mito de la Administración
2. El mito de la Empresa.
3. El mito del Conocimiento
4. El mito del Pionero.
5. El mito de la Posición.

CONCLUSIÓN (1)

- Podemos afirmar que todo líder a la larga deja a su organización de una manera u otra. Puede cambiar de empleo, lo pueden ascender o puede retirarse. Y aún si una persona no quiere retirarse, va morir algún día. Eso hace comprender que parte del trabajo como líder es comenzar a preparar a la gente y a la organización que vamos a dirigir para lo que inevitablemente puede pasar que no se este presente. Que se quiere decir con ello, se debe de dejar de dirigir seguidores y pasar a desarrollar líderes, el valor de cualquier líder, será medido por la capacidad de dar a la organización una sucesión tranquila y sin inconvenientes.

CONCLUSIÓN (2)

- Cuando todo este dicho y hecho su capacidad como líder no será juzgada por lo que usted logró personalmente ni siquiera por lo que su equipo realizó durante el término de su cargo. Lo juzgaran por el modo en que su gente y su organización actuaron después de su partida. Lo medirán de acuerdo a la Ley del Legado. Su valor permanente será medido por sus sucesores.