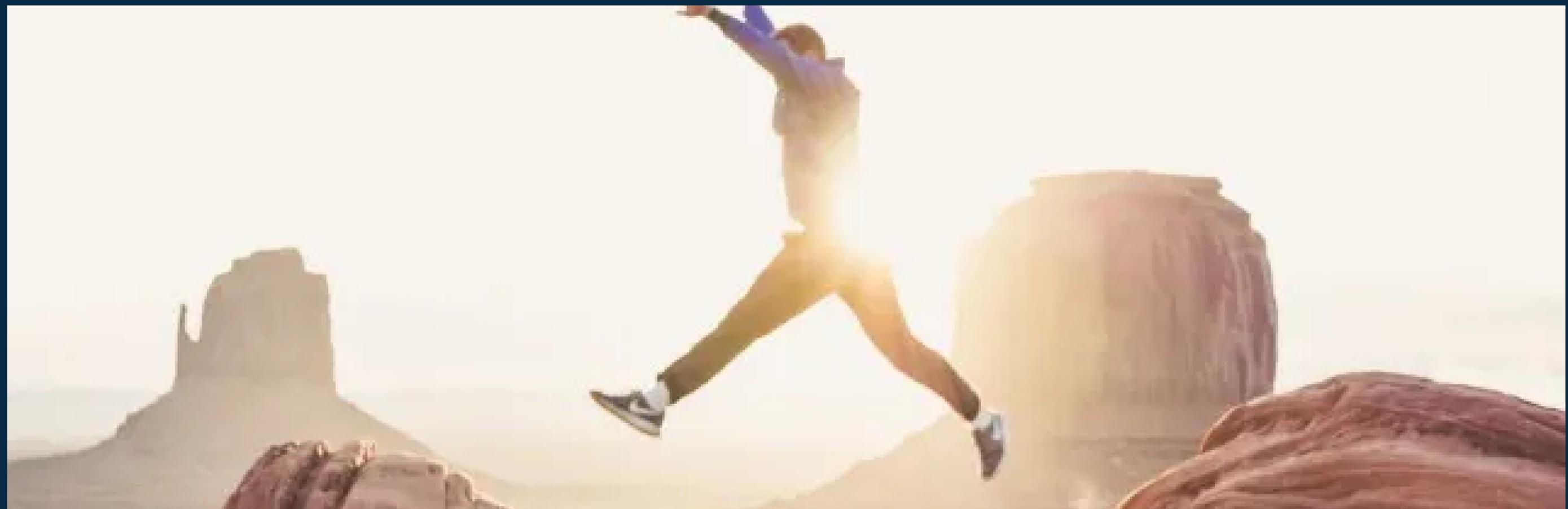


LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

MSP. Mgh. LUDYS MABEL SOTO DE ZEPEDA

San salvador 9-4-21



**UNO NO PUEDE
MANEJAR EL CAMBIO.
UNO SOLO PUEDE
ADELANTARSE.**

Peter Drucker

El liderazgo transformacional busca estimular tanto al líder como a los seguidores y que se llegue a realizar una transformación interna en el individuo logrando así resultados importantes para la organización



¿Qué es el liderazgo?

El liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para influenciar en la manera de pensar o de actuar de otras personas.

Héctor Fernández

“Si quieres ir rápido, camina solo. Si quieres llegar lejos, camina acompañado”
(proverbio africano)

**“Toma riesgos: si ganas, serás feliz;
si pierdes, serás sabía”**

Swami Vivekananda.

- ANTECEDENTES

BENNIS & NANAS (1985), MENCIONAN Y A SU VEZ IDENTIFICARON CUATRO ESTRATEGIAS COMUNES USADAS POR LÍDERES DE ORGANIZACIONES EN TRANSFORMACIÓN:

- UN LÍDER TRANSFORMACIONAL TIENE UNA CLARA VISIÓN DEL ESTADO FUTURO DE LA ORGANIZACIÓN. LA NATURALEZA CONVINCENTE DE ESTA VISIÓN TOCA A LOS SEGUIDORES Y LOS EMPUJA A RESPALDAR A LA ORGANIZACIÓN.
- LOS LÍDERES TRANSFORMACIONALES DEBEN SER ARQUITECTOS SOCIALES EN SUS ORGANIZACIONES. DEBEN COMUNICAR DIRECTRICES QUE TRANSFORMEN LOS VALORES Y NORMAS DE LA ORGANIZACIÓN.
- EL LÍDER TRANSFORMACIONAL DEBE CREAR CONFIANZA EN SU ORGANIZACIÓN, PROFESANDO ANTE TODOS SU POSICIÓN DE MANERA CLARA Y LUEGO ACTUANDO CONFORME A ELLA.
- UN LÍDER TRANSFORMACIONAL HACE USO DE UN DESPLIEGUE CREATIVO DE SU PERSONA EN FUNCIÓN DE UNA CONSIDERACIÓN POSITIVA DE SÍ MISMO. EL LÍDER CONOCE SUS FORTALEZAS Y DEBILIDADES, OCUPÁNDOSE DE ENFATIZAR LAS FORTALEZAS Y MINIMIZAR SUS DEBILIDADES. ESTA CONSIDERACIÓN POSITIVA DE SÍ MISMO TIENE IMPACTO EN LOS SEGUIDORES, CREANDO EN ELLOS ALTAS EXPECTATIVAS Y SENTIMIENTOS DE CONFIANZA



- DEFINICIÓN DE LÍDER

ES UNA PERSONA QUE ACTÚA COMO GUÍA O JEFE DE UN GRUPO. PARA QUE SU LIDERAZGO SEA EFECTIVO, EL RESTO DE LOS INTEGRANTES DEBE RECONOCER SUS CAPACIDADES. EL LÍDER TIENE LA FACULTAD DE INFLUIR EN OTROS SUJETOS. SU CONDUCTA O SUS PALABRAS LOGRAN INCENTIVAR A LOS MIEMBROS DE UN GRUPO PARA QUE TRABAJEN EN CONJUNTO POR UN OBJETIVO COMÚN. ([HTTP:// DEFINICIÓN.DE/LÍDER/](http://definición.de/líder/))

ES UN ADMINISTRADOR DE ENERGÍAS Y RECURSOS QUE SE DIRIGE A LOS PROCESOS HUMANOS SUPERIORES COMO SON LA ENTREGA, LA PASIÓN POR LO QUE SE HACE, LA LEALTAD, LA COLABORACIÓN. (CASARES, 1995)





calidades que todo buen lider debe tener



TENER UN PENSAMIENTO POSITIVO

ser honesto
fomentar los buenos hábitos
mantener una posición neutral



SABER DELEGAR

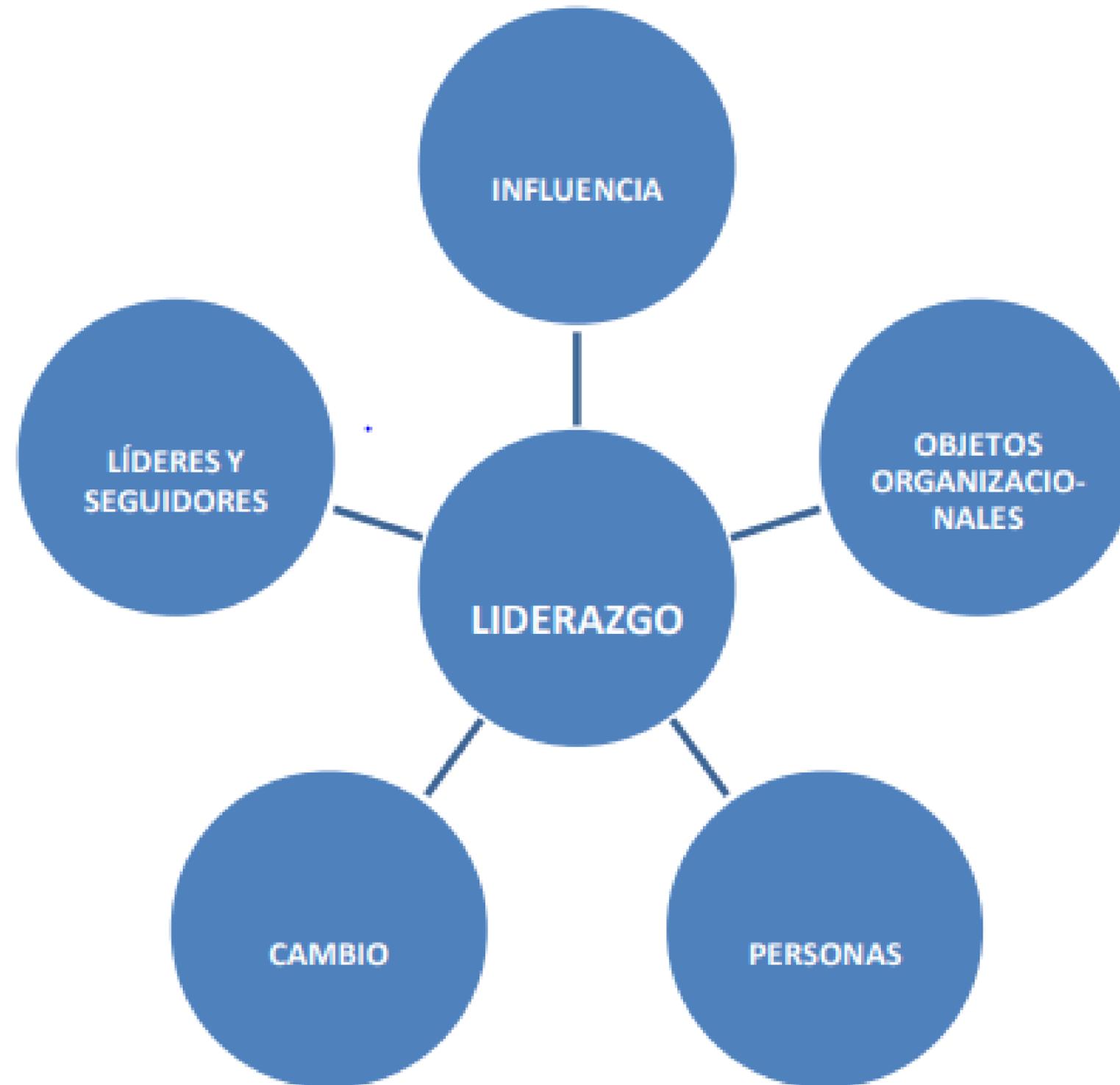
incentivar una buena comunicación
alinearse al equipo
dar créditos cuando corresponda
apreciar los logros
fomentar el crecimiento
ser el guía



INSPIRAR AL GRUPO

establecer estrategias para una vida equilibrada

Diagrama 1.- Elementos Clave de la Definición del Liderazgo



(Lussier y Achua 2002)



Características del liderazgo transformacional

✿ ADMIRAN Y LE QUIEREN IMITAR

✿ PROVEEN UNA VISIÓN CLARA DE SUS OBJETIVOS

✿ PROMUEVE RELACIONES CARACTERIZADAS POR LA CONFIANZA

✿ . CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL

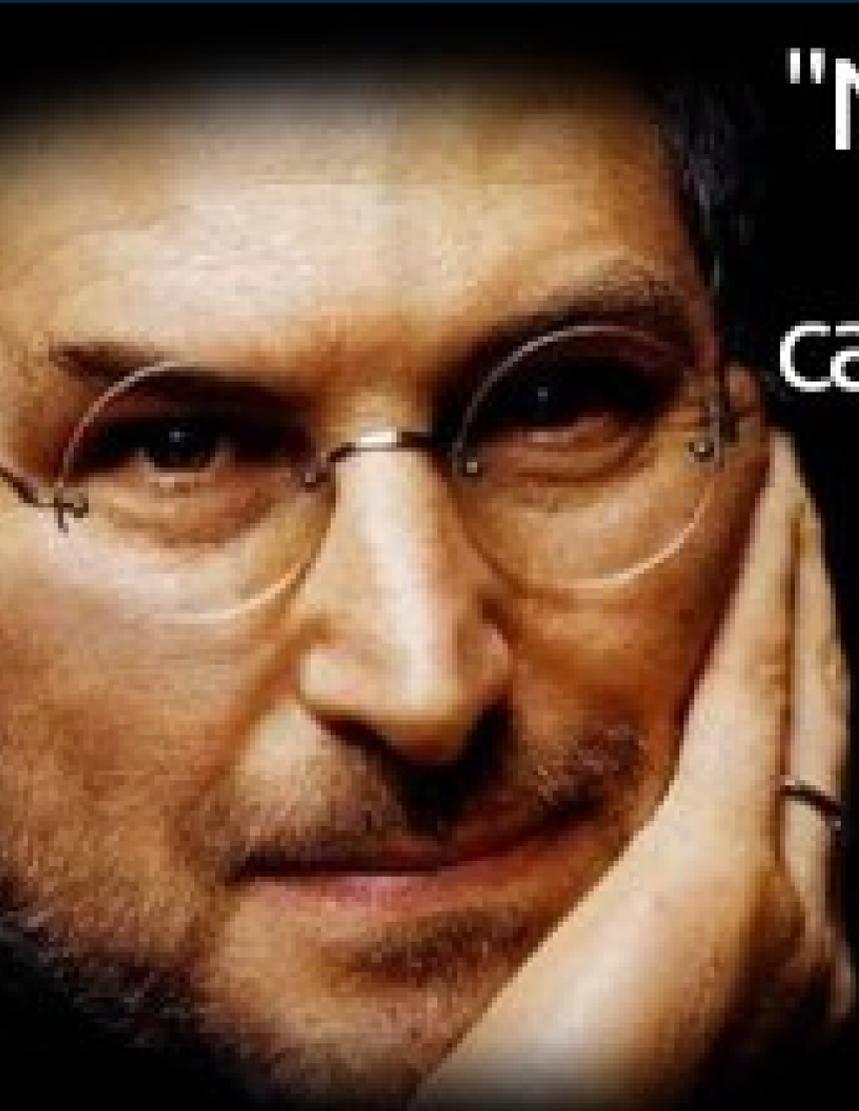
.Estimulación Intelectual

✿ . MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL

Tolerancia psicológica

✿ la búsqueda de los objetivos institucionales en beneficio a la colectividad

✿ la confianza, el respeto mutuo entre otros, aspectos que favorecen tanto la satisfacción laboral individual como la colectiva



"No dejes que el ruido de las opiniones de los demás callen tu propia voz interior."

Steve Jobs

**que es el
cambio
planificado**

énfasis en el rol del Líder En términos generales, los modelos de cambio planificado tienen como propósito asegurar un resultado deseado.



los líderes organizacionales deben planear el cambio y desarrollarlo a través de tres fases:

- 1) CONTEXTUALIZACIÓN DEL CURSO DE LA ESTRATEGIA,
- 2) MOTIVACIÓN A LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN CON PASIÓN Y OPTIMISMO, Y
- 3) DISTRIBUCIÓN EFICAZ Y EFICIENTE LOS RECURSOS MORALES Y MATERIALES QUE LOS GRUPOS DE INTERÉS REQUIEREN PARA FACILITAR LA TRANSFORMACIÓN

Tabla 1. El cambio organizacional en relación con la perspectiva del liderazgo transaccional y transformacional.

Transaccional	Cambio organizacional	Transformacional
Énfasis en el rol del líder (Sujeto)	el logro de	Énfasis en el liderazgo (proceso)
Proceso planificado e intencional		Considera procesos espontáneos y dirigidos
Organización deliberada para el logro de objetivos.		Auto-organización para la adaptación
Evitar la incertidumbre		Aceptar la incertidumbre
Micro-nivel		Macro-nivel
Estructura rígida y estable		Sistema flexible y cambiante
Poder centralizado		Poder distribuido
Influencia lineal vertical		Influencia difusa y en múltiples sentidos
Gestiona la diversidad		Potencia la diversidad
Negocia la generación de innovación		Favorece ambientes propicios para la innovación

Rol del lider

1

es prominente para provocar el cambio planificado y contener o evitar el no planificado

2

promotores y facilitadores del cambio

3

el asumir la organización de manera mas integral

Estilos de liderazgo (Según Goleman, Boyatzis y McKee)

Commanding o al mando

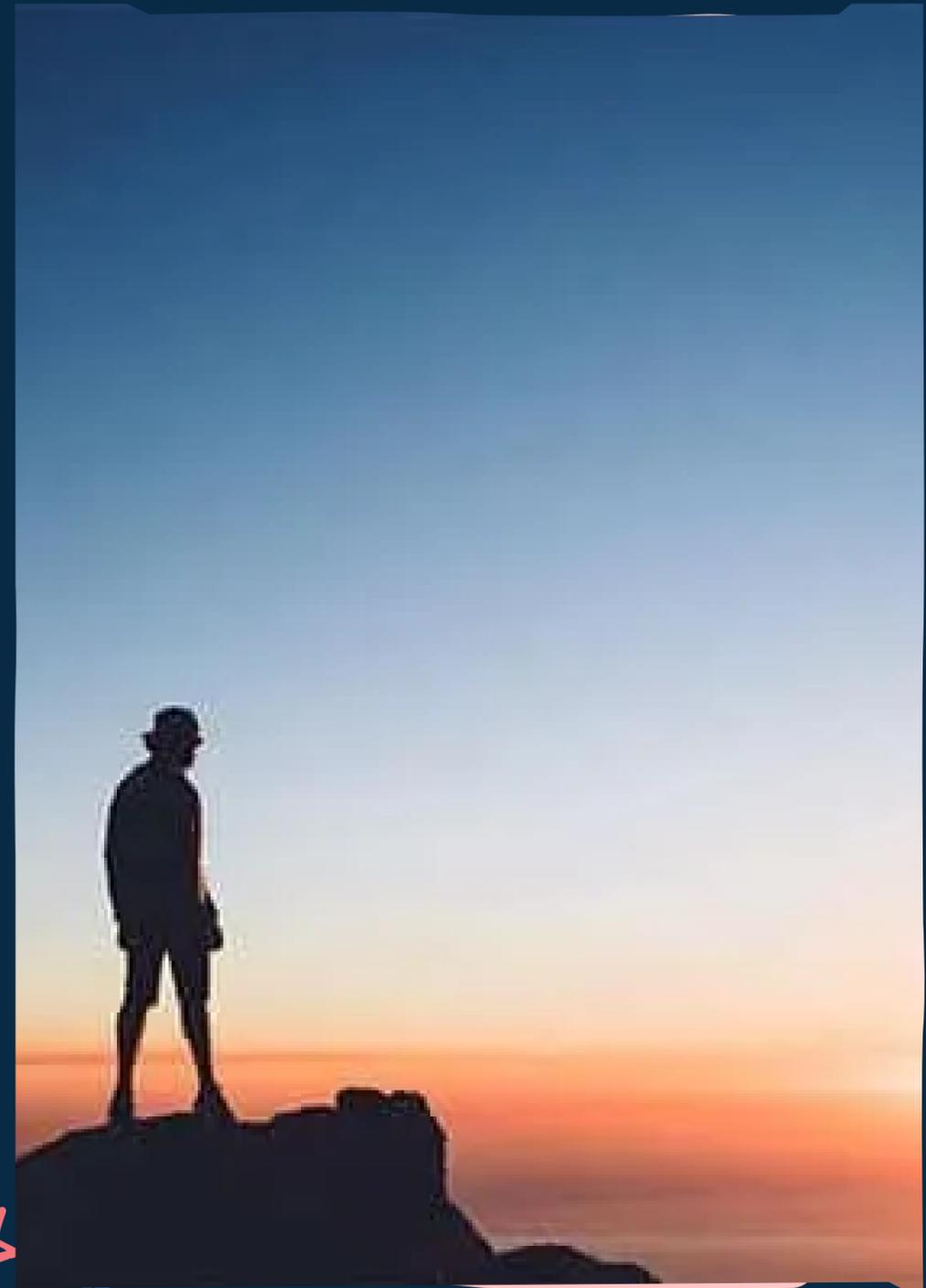
VISIONARY O VISIONARIO

AFFILIATIVE O EMPATICO

DEMOCRATIC O DEMOCRATICO

PACESETTING

COACHING





Concepto de Dirección

La función de la administración involucre los esfuerzos de los directivos para estimular el buen desempeño de sus empleados.

CONCEPTO DE ESTRUCTURA

La estructura organizacional tiene que ver con la forma en que se divide el trabajo en una organización y como se asigna o coordina a varios individuos, grupos y departamentos.

LA AUTORIDAD

es una forma de poder que ordena los actos de los demás mediante instrucciones efectivas porque quienes las reciben considera que son legítimas

LA RESPONSABILIDAD

es una obligación impuesta a quien ocupa un puesto. La responsabilidad explícita (accountability) es el acuerdo por parte de los subordinados de realizar determinada tarea porque pertenece a la organización

- Concepto de Cambio



CAMBIO ORGANIZACIONAL



LOS CAMBIOS ACELERADOS EN LA TECNOLOGÍA, LOS MERCADOS Y LA ECONOMÍA MUNDIAL HAN SIGNIFICADO QUE LAS ORGANIZACIONES SE HAYAN VISTO OBLIGADAS A MODIFICAR RADICALMENTE NO SOLO LO QUE HACEN, SINO COMO LO LLEVAN A CABO.



GLOBALIZACIÓN

: hay un mercado global para los productos pero, para competir de manera efectiva en él, muchas organizaciones tienen que cambiar su cultura, estructura y operaciones



TECNOLOGÍA CAMBIANTE

: la rápida expansión de la tecnología de los sistemas de información, la manufactura integrada por computadora, la tecnología de realidad virtual y los robots



RÁPIDA OBSOLESCENCIA DE LOS PRODUCTOS:

el reducido ciclo de vida de los productos ocurre debido a las innovaciones y, por ende, se traduce en las necesidades de reducir los tiempos establecidos de producción.



NATURALEZA CAMBIANTE DE LA MANO DE OBRA

dependiendo de la naturaleza demográfica del país, existen muchos cambios significados y evidentes.

Principios del Liderazgo Transformacional

7 principios

A INNOVACIÓN
B MOVILIZACIÓN
C PREPARACIÓN
D.DETERMINACIÓN
CREATIVIDAD.
F.INTERACTIVIDAD

G COMUNICACIÓN
H.VISIÓN



Dime y olvidaré, enséñame y recordaré, involúcrame y aprenderé.

- Benjamin Franklin



Diagrama 2.- Características y Conductas Interrelaciones de los Líderes Transformaciones.



Dimensiones del liderazgo transformacional

Tabla 5.- Dimensiones del Liderazgo Transformacional.

T R A N S F O R M A C I O N A L	Carismático	Destaca por tener una visión clara; ganarse el respeto y la confianza; dar seguridad; provoca identificación y compromiso de sus colaboradores.
	Consideración individualizada	Prestan atención a cada uno de sus colaboradores de forma individual y personal y les otorgan responsabilidades diferentes.
	Estimulación intelectual	Anima, estimula y propicia la innovación y creatividad de sus colaboradores para la solución de problemas y el planteamientos de estrategias.
	Liderazgo inspiracional	Dan ánimo y general entusiasmo mediante la generación de altas expectativas y modificando actitudes/comportamientos.

(Palomo, 2010).

