Liderazgo

Juan Diego Sigüenza Rojas, MBA

Azogues – Ecuador

2010

Definición y elementos del liderazgo basado en principios

Valorarse uno mismo, y al mismo tiempo, subordinarse a fines y principios superiores constituye la paradójica esencia de lo más elevado de la condición humana y el fundamento de un liderazgo eficaz"

Stephen R. Covey

Los verdaderos líderes no nacen ni se hacen sino más bien renacen a la luz de una comprensión de su liderazgo y de su misión hacia lograr transformar antes que guiar.

Fundamentar nuestras vidas en principios correctos nos da equilibrio, integridad, organización, firmeza y estabilidad. El Liderazgo Centrado en Principios se representa en cuatro dimensiones: SEGURIDAD, GUÍA, SABIDURÍA Y PODER

SEGURIDAD:

Representa nuestro sentido del valor propio, identidad, firmeza emocional, autoestima y fortaleza personal.

GUÍA:

Representa la orientación que recibimos en nuestra vida: espiritual, a través de nuestras relaciones, tradiciones y educación. Es la consciencia social que hemos desarrollado y en la que se basan nuestros esquemas y criterios.

SABIDURÍA:

Representa nuestra perspectiva de vida, el sentido del equilibrio, nuestra comprensión de como se integran las diversas partes y principios. Tiene que ver con el juicio, discernimiento e inteligencia.

PODER:

Es nuestra capacidad de actuar, nuestra energía y coraje para llevar algo a cabo. También representa la capacidad para superar hábitos profundamente arraigados y desarrollar otros nuevos y más eficaces.

El Liderazgo Centrado en Principios (LCP)

Es un paradigma de transformación, una nueva forma de pensar que ayuda a resolver los dilemas de nuestra vida diaria pues pone en práctica la transformación de los individuos y las organizaciones en cuatro niveles, de adentro hacia afuera:

- Personal (mi relación conmigo mismo);
- Interpersonal (mis relaciones e interacción con los demás);
- Gerencial (mi responsabilidad en el trabajo),
- Organizacional (mi responsabilidad con los recursos de la organización para quien trabajo: humanos, estructurales, técnicos, etc.).

Para llevar a cabo esta transformación es necesario apoyarse en dos principios básicos:

- **Confiabilidad en el nivel personal: Es decir conocimiento y confianza en el carácter de la persona y su capacidad para llevar a cabo una acción.**

- **Confianza en el nivel interpersonal: La confiabilidad es la base de la .confianza. ..Si .dos .personas .o .más .confían .entre .sí, .considerándose .íntegros .y .a .la .vez .competentes .están .cimentando .las .bases .del .éxito .en .sus .relaciones .y .en .los .resultados .que .se .obtengan .a .través .de .ellas.**

LOS DONES DEL SER HUMANO

Solo el ser humano es capaz de tener consciencia de su existencia y por tanto capacidad de modificar su conducta a voluntad.

TRES RASGOS DE CARÁCTER

- Integridad: El valor que nos asignamos a nosotros mismos y a nuestra capacidad para asumir compromisos y mantenerlos con nosotros mismos y con los demás.
- Madurez: El equilibrio entre expresar nuestros sentimientos y convicciones con valentía y con consideración a los sentimientos y convicciones de los demás.

- Mentalidad de Abundancia: Generosidad para reconocer posibilidades ilimitadas para el bienestar, la evolución y el desarrollo.

Características de los lideres centrados en principios

- APRENDEN CONTINUAMENTE:
- TIENEN VOCACION DE SERVICIO:
- IRRADIAN ENERGIA POSITIVA:
- CREEN EN LOS DEMAS:

- DIRIGEN SUS VIDAS DE FORMA EQUILIBRADA:
- SON SINERGICOS:
- VEN LA VIDA COMO UNA AVENTURA: .
- SE EJERCITAN PARA LA AUTORENOVACION:

Indicadores del liderazgo en los equipos de trabajo.

Nivel 1 – básico *Forma un equipo*	Nivel 2 – moderado *Establece estándares para el equipo*
Comportamientos indicadores	Comportamientos indicadores
1. Establece las metas comunes que el equipo debe lograr. 2. Clarifica a cada miembro, su papel en el equipo. 3. Organiza periódicamente, encuentros o talleres con el equipo, para reforzar su cohesión.	1. Propone normas o políticas para el funcionamiento del equipo. 2. Junto con el equipo, establece indicadores para medir los logros del equipo. 3. Junto con el equipo, establece sistemas de seguimiento de las tareas.

Nivel 3 – amplio *Soluciona problemas del equipo*	Nivel 4 – dominio Modela equipos auto-dirigidos
Comportamientos indicadores	Comportamientos indicadores
1. Entrena a su equipo en la habilidad de dar retroalimentación entre miembros del equipo. 2. Entrena a su equipo en la manera de solucionar conflictos del equipo. 3. En las reuniones del equipo, expone abiertamente situaciones que afectan el desempeño del equipo. 4. Junto con el equipo, buscan soluciones a los problemas que afectan al equipo.	1. Delega, de manera progresiva, responsabilidades al equipo. 2. Dota al equipo de la autoridad y autonomía necesarias para que funcione independientemente, lo "suelta". 3. Mantiene reuniones de seguimiento con el equipo para reforzar su desempeño. 4. Reconoce o premia los logros del equipo.

Referencias bibliográficas

- Brito Velarde. F. **INTERVENCIÓN SOCIAL Y SOCIEDAD. Guía didáctica. UTPL 2010.**

Mujer sin tus ideas y sin tus besos dejaría de ser humano.