

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

**ING. JOSE LUIS
HERNANDEZ CABRERA**

E.M. Agroindustriaperu@yahoo.es

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- **Objetivo:**

Desarrollar las *necesidades* y *capacidades* de las personas que desean perfeccionar y consolidar su proceso de liderazgo.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:

...Introduciendo el tema...

- **“Hurguemos” en nosotros mismos: ? Cuantas veces no nos fijamos bien en lo que queremos hacer, o no trabajamos con imaginación, creatividad y empuje, o somos lentos, a veces mediocres y hasta incompetentes (muchas veces por flojera y dejadez...)?**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:

...Introduciendo el tema...

- **!Estamos en un mundo que marcha a pasos acelerados!**
- **Hay que empezar a tomarse en serio nuestra responsabilidad como dirigentes políticos y sociales:**
 - !la política es demasiado seria para dejársela solamente a los políticos tradicionales!**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:

...Introduciendo el tema...

- Tenemos que poner de lado la cultura criolla del “más vivo”, “del echarle al otro la culpa”, del holgazán, del inútil, del irresponsable, del “enchufado” y del compadrazgo.**
- !Son falsos valores, que no ayudan al verdadero progreso de la gente (y de nosotros mismos)!**

NUESTRA DINAMICA:

a veces *alta*, a veces *baja*...

- **Tanto en la esfera personal como en la política, el individuo es un ser cuya dinámica interna (y su comportamiento resultante), se explican en base a constantes estados de equilibrio y “bajas” de equilibrio, que se suceden alternativamente.**

NUESTRA DINAMICA: **a veces *alta*, a veces *baja*...**

- **Los estados “bajos” están originados por carencias (necesidades, deseos, expectativas, etc.)**
- **A veces ello “empuja” al sujeto a superarlos, pero muchas veces lo “estanca”.**

NUESTRA DINAMICA: **a veces *alta*, a veces *baja*...**

- **El verdadero equilibrio emocional, es el resultante de la satisfacción de nuestras expectativas y apetencias con la correspondiente armonía interior y espiritual.**

La dialéctica del comportamiento

- **Esta especie de “dialéctica comportamental”, permanece en el individuo durante toda la vida.**
- **Por ello la motivación al logro [entendida como una orientación radical hacia nuestra transformación en mejores líderes], !debe ser también inextinguible!**

MOTIVACION AL LOGRO

- **En determinadas circunstancias y condiciones, las personas poseen un intimo deseo de hacer bien las cosas y de alcanzar “estándares” de excelencia.**
- **!Esto los lleva a alcanzar la satisfacción de haber conseguido éxitos!**

MOTIVACION AL LOGRO

- **Cualquier éxito logrado, “realimenta” la motivación al logro.**
- **El entorno político, profesional y personal puede proporcionarnos *incentivos y barreras* hacia la motivación: !en nosotros ésta el saber como actuar frente a ello!**

MOTIVACION AL LOGRO

- **Existen dos tipos de motivación al logro:**

APETITIVA ~ tendencia a alcanzar el éxito.

EVITATIVA ~ tendencia a evitar el fracaso.

VARIABLES EN LA “FUERZA” DE MOTIVACION AL LOGRO

- **La “valencia” o *atractividad* del objeto que actúa de incentivo.**
- **La “probabilidad subjetiva”, o sea que por una acción particular, obtengamos a la vez un resultado también particular.**
- **La “proximidad o lejanía” con la que se percibe el logro. Mientras más cercano se percibe el logro, mayor *fuerza motivacional* genera.**

CLAVES EN LA “FUERZA” DE MOTIVACION AL LOGRO

- **El concepto de motivación al logro, suele confundirse con la mera estimulación material y externa (recompensas materiales), pero de lo que aquí estamos hablando es de conseguir la *satisfacción interior* de *hacer bien* las cosas (de una manera integral).**

CLAVES EN LA “FUERZA” DE MOTIVACION AL LOGRO

- Cada persona ~en base a su propia personalidad, experiencia y valores~ presenta una motivación al logro cualitativamente diferente.**
- Esto no implica que unos son buenos y otros son malos, simplemente que son diferentes.**

CLAVES EN LA “FUERZA” DE MOTIVACION AL LOGRO

- **La motivación al logro, requiere de los Jefes o Lideres de los equipos, un *esfuerzo* de reflexión mayor que el de la mera intuición u ojo clínico: !El punto de partida tiene que ser el conocimiento personalizado de todos los miembros del grupo, empezando por ellos mismos!**

**PERFIL DE LAS
PERSONAS CON
ALTA MOTIVACION
AL LOGRO**

MOTIVACIONES INTRINSECAS Y EXTRINSECAS

- **Investigaciones psicomotivacionales han demostrado que, aumentar en grupos de trabajo las motivaciones extrínsecas (materiales), estas solo sirven para aumentar temporalmente el rendimiento.**

MOTIVACIONES INTRINSECAS Y EXTRINSECAS

- **!Solo aumentando el nivel de las motivaciones intrínsecas, puede “dispararse” verdaderamente el rendimiento!**
- **Métodos participativos de gestión, horizontalidad gerencial, escuchar, dar oportunidades, repartir los logros y victorias y saber delegar, son parte de esas motivaciones intrínsecas.**

!UN MUNDO EN CAMBIO!

- **El mundo ésta cambiando: ahora se trabaja en *redes* de todo tipo, en equipos multidisciplinarios, donde cada uno aporta sus múltiples capacidades y experiencias a la hora de solucionar problemas y dificultades.**

!ROMPA BARRERAS!

- En los equipos de trabajo suelen existir barreras comunicacionales:
!rompa esas barreras!**
- Procure más los puntos de acuerdo que las diferencias y trate de minimizar su natural egoísmo y afán de protagonismo.**

!ABRASE A LOS NUEVOS PARADIGMAS!

- Tabúes, estereotipos y viejas formas de actuar, conspiran contra las nuevas formas de liderazgo:**

**!abra los ojos y el corazón,
dispóngase a renovarse
integralmente, transfórmese en
un líder preparado para los
nuevos tiempos!**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

□ **Objetivo:**

Desarrollar las *necesidades* y *capacidades* de las personas que desean perfeccionar y consolidar su proceso de liderazgo.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: ***Papel de los Jefes o Líderes de Grupos***

- **Considerar individualmente el *proceso de formación del liderazgo* de cada persona.**
- ***Estimularlos* con ideas nuevas y creativas.**
- **Darles visiones de futuro que sean estimulantes.**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: ***Papel de los Jefes o Lideres de Grupos***

- **Sea Usted mismo un modelo o ejemplo:**
 - ~**Profundice todos los días en su proceso de liderazgo.**
 - ~**No se duerma en los laureles.**
 - ~**Erradique los “sub grupitos”**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:

- **Los líderes nacen, se “hacen” y se *prueban* en las diferentes circunstancias o coyunturas.**
- **Pero el liderazgo es un proceso que necesita ser alimentado, retroalimentado y *transformado* (positivamente) todos los días.**