

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

**¿ a qué les suena
“transformacional” ?**

"El proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen".

Ralph M. Stogdill

"El líder es quien produce una personalidad grupal diferente de la que habría si él no estuviese presente, y se mide su capacidad de liderazgo por la magnitud de los **cambios efectivos** en el rendimiento del grupo" **Raymond B. Cattell**

"Los buenos líderes lo son NO por su poder, sino que por su habilidad de motivar a otras personas"

"Los buenos líderes son quienes logran que los grupos y equipos de trabajo que dirigen desempeñen un rendimiento superior"

John Maxwell

“La creación de un ámbito en el que los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven **más capaces** de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades” **Peter Senge**

"Es un proceso en el que el Líder ejerce la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a **trabajar con entusiasmo** hacia el cumplimiento de objetivos de la organización". **Idalberto Chiavenato**

"Es la habilidad de convencer a otros de que trabajen **con entusiasmo** para lograr los objetivos definidos... Las actividades de la dirección, como la planificación, organización y toma de decisiones no serán efectivas hasta que el Líder logre motivar a las personas y las dirija hacia sus objetivos". **Keith Davis**

"No es más que la actividad o proceso de **influenciar a la gente** para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo" **John Kotter**

El liderazgo es el **proceso de influir** en otros y **apoyarlos** para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. **Daniel Goleman**

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es un **estilo** de liderazgo en el cual los líderes **alientan, inspiran y motivan** a los empleados a **innovar y crear cambios** que ayudarán a crecer y dar forma al éxito futuro de la empresa.

Es un estilo de gestión diseñado para dar a los empleados más espacio para ser **creativos**, mirar hacia el **futuro** y encontrar **nuevas soluciones** a problemas antiguos.

Los empleados en el camino del liderazgo también estarán preparados para convertirse en líderes transformacionales a través de tutoría y capacitación.

El concepto de liderazgo transformacional comenzó con James V. Downton en 1973 y fue expandido por James Burns en 1978.

Bernard M. Bass: la personalidad, visión y proyección del líder transformacional son tan sólidas que generan cambios positivos en las percepciones, motivaciones y expectativas de las personas integrantes del equipo de trabajo.

Características de un líder transformacional:

- Alienta la motivación y el desarrollo positivo de los seguidores.
- Ejemplifica los estándares morales de la organización, y fomenta lo mismo de los demás.
- Fomenta un ambiente de trabajo ético con valores, prioridades y estándares claros.

Características de un líder transformacional:

- Desarrolla la cultura corporativa alentando a los empleados a pasar de una actitud de interés propio a una mentalidad en la que trabajan por el bien común.
- Hace hincapié en la autenticidad, la cooperación y la comunicación abierta.
- Proporciona entrenamiento y tutoría, pero permite que los empleados tomen decisiones y se apropien de las tareas.

Entonces, qué fomenta el Líder
Transformacional ?

El líder transformacional se distingue no sólo por ser una persona con altas capacidades para la gestión empresarial, sino por ser alguien con la **suficiente convicción e influencia** para generar cambios profundos en la manera de entender el aporte social del negocio o institución.

Es significativo resaltar que las transformaciones de un líder de este tipo se reflejan en lo **individual**, lo **grupal** y, por supuesto, lo **organizacional** ya que generan cambios tanto en la **estructura empresarial** como en la **cultura corporativa**.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Johnny Tracica y Marco Masís, Libro: 120 Competencias Integrales

Capacidad de influencia y poder legítimo para conducir a otros en pro de los objetivos y metas planteadas, a través del **modelaje propio e inteligencia emocional** para asumir junto a los miembros grandes desafíos.

Roles:

1. Sabe mantener a su **equipo** debidamente **unido** o cohesionado a través del fomento de un **clima armonioso** y de mutuo respeto.
2. Sabe utilizar promover un **ambiente participativo** lo cual facilita que otros miembros **aporten** sus propias **ideas** o sugerencias.
3. Tiene poder de **convocatoria** para que otras personas participen en sus ponencias.
4. Establece estrategias para **perfilar** con mayor acierto sus **proyectos**.
5. Sabe **motivar y estimular** a las personas trabajadoras en pro de las **metas** propuestas o asignaciones.

ESCALA CONDUCTUAL

PROMEDIO: En los **momentos críticos** suele asumir las riendas de su equipo para ejercer el liderazgo requerido.

DEBAJO DE LO ESPERADO: Suele fallar cuando las **situaciones son críticas** o tienden a ser conflictivas.

INSUFICIENTE: No muestra liderazgo y más tiende a ser evasivo o dependiente de otros.

ESCALA CONDUCTUAL

EFICIENTE: Se auto-motiva y motiva a los miembros por medio de una actitud comprometida con las metas y asumiendo una dirección fuerte y efectiva de manera constante.

SUPERLATIVO: Ejerce una amplia y decidida influencia en los miembros, inspirándolos y motivándolos hacia metas de alto rendimiento, en medio de cualquier circunstancia y asumiendo un rol de apoyo e inspiración.

¿Qué opinan de este liderazgo transformacional?

¿Cuáles otros estilos de liderazgo habían conocido?

¿El liderazgo transformacional se parece a alguno de esos otros estilos de liderazgo?

AUTOCRÁTICO

LAISSEZ-FAIRE

DEMOCRÁTICO

TRANSACCIONAL

TRANSFORMACIONAL

EJEMPLAR

AFILIATIVO

BUROCRÁTICO

VISIONARIO

ENTRENADOR

Algo extra...

Los **Multiplicadores** son aquellos líderes que **inspiran y desafían** a su equipo, fomentando la colaboración y el aprendizaje continuo.

Su contrario son los *Reductores* son aquellos líderes que, sin darse cuenta, limitan el crecimiento y el rendimiento de sus empleados debido a su necesidad de estar siempre en control y ser el más inteligente de la sala.

Sugerencias para ser un **Líder Multiplicador**:

1. Hacer preguntas estimulantes: En lugar de proporcionar respuestas, los líderes multiplicadores hacen preguntas que desafían y retan el pensamiento de las personas trabajadoras de sus equipos. Esto no solo ayuda a desarrollar las habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones de las personas, sino que también ayuda a identificar nuevas perspectivas y enfoques.

2. Reta constantemente: Los líderes multiplicadores creen en el potencial ilimitado de su equipo y los desafían continuamente para superar sus propios límites. Fomenta un ambiente en el que se aliente al equipo a asumir nuevos desafíos y a salir de su zona de confort para crecer y aprender.

3. Crea un entorno seguro para el aprendizaje: Los líderes multiplicadores reconocen que el aprendizaje y el crecimiento pueden implicar cometer errores. Por lo tanto, establecen un entorno seguro en el que las personas se sientan cómodas para experimentar, tomar riesgos y aprender de sus errores.

4. Delega responsabilidad y autoridad: Los líderes multiplicadores confían en su equipo y les otorgan la autoridad y la responsabilidad para tomar decisiones y llevar a cabo tareas importantes. Esto no solo empodera a las personas, sino que también libera tiempo y energía del líder para centrarse en otros aspectos estratégicos.

5. Reconoce y valora las fortalezas individuales: Los líderes multiplicadores se enfocan en las fortalezas individuales de las personas y les asignan proyectos o tareas que aprovechan esas habilidades. Al reconocer y valorar las fortalezas únicas de cada persona se aumenta la motivación y compromiso.

**¡ MUCHAS
GRACIAS !**