

# LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

Luis F. Vilcatoma Salas



# SITUACIONES DE HECHO

- 
- Desconfianza.
  - Desmoralización.
  - Falta de iniciativas.
  - Inercia.
  - Incumplimiento de metas.
  - Individualismo.
  - Desorden



# LIDERAZGO



# CONCEPTO

- Capacidad de conseguir seguidores.  
**Influencia.**
- Todos ejercemos influencia. ¿Qué clase de influencia? Habilidad que se puede desarrollar.
- “Lograr que la gente trabaje para usted cuando no está obligada a hacerlo” (Fred Smith).



# NIVELES DEL LIDERAZGO

1. **Nivel de Posición:** títulos y autoridad. Se obtiene por nombramiento o designación.
2. **Nivel de Permiso:** La dirección es por interrelaciones. Se busca el desarrollo de la gente.
3. **Nivel de Producción:** La dirección es para lograr propósitos.
4. **Nivel de Desarrollo Humano:** habilidad de hacer surgir poder en otros. Capacitar a otros para hacer el trabajo.
5. **Nivel de Personalidad:** Lealtad de los seguidores.



## CLAVES DEL LIDERAZGO

- 1. Prioridades:** Orden de importancia.
- 2. Integridad:** Las palabras y las obras coinciden. Sistema de valores ante el cual se juzga toda la vida.



## LA PRUEBA FUNDAMENTAL DEL LIDERAZGO

1. Producir **cambios positivos**: Al cambiar el líder cambia la organización. Ser receptivo a las nuevas ideas.

¿Por qué **la resistencia al cambio**?

- a) Cuando las personas no tienen la paternidad de las ideas.
- b) Cuando se altera la rutina.
- c) Temor a lo desconocido.
- d) El propósito del cambio no está claro.
- e) Temor al fracaso.

- 
- g) Las recompensas del cambio no se equiparan al esfuerzo realizado.
  - h) La gente está demasiado satisfecha con las cosas como están.
  - i) La gente está empeñada en pensar negativamente.
  - j) Los seguidores no respetan al líder.
  - k) Al líder no le gusta las críticas.
  - l) El cambio puede significar pérdida personal.



## ATMÓSFERA PARA EL CAMBIO

1. Desarrollar **confianza en la gente**.
2. Hacer **cambios personales** antes de pedir a los demás que cambien.
3. Conocer la **historia de la organización**.
4. Colocar a **los que influyen** en las posiciones de liderazgo.

# CONDICIONES PARA ALCANZAR EL LIDERAZGO

1. **Resolver los problemas:** la actitud correcta=cambiar la perspectiva no el problema. Plan de acción correcto.
2. **La actitud:** determina lo que vemos y cómo manejamos nuestros sentimientos.
3. **La Visión:** es la “dirección” que el líder tiene.



# EL TRABAJO EN EQUIPO

- 
- Hay tres círculos que interactúan: la tarea común, el equipo y el individuo (John Adair).
  - La necesidad de cumplir **tarea común**: sentimiento de unidad.
  - La necesidad de mantenerse como **equipo**: mayores posibilidades de lograr la meta.
  - Las necesidades de cada **individuo**: sentimiento de logro.

- 
- **La necesidad de tarea:** energía colectiva para realizar aquello por lo que están ahí.
  - **La necesidad de mantenerse como equipo:** las fuerzas que contribuyen a la unión deben ser mayores que las que propenden a la división.
  - **Las necesidades del individuo:** sociales, la calidad de las relaciones en la vida laboral, el respeto de los demás y el respeto propio, la necesidad de autorrealización, el desarrollo del potencial humano.

- 
- Para lograr la tarea y mantener unido al grupo.

Funciones:

- a) Establecer objetivos.
- b) Planificar.
- c) Instruir.
- d) Controlar.
- e) Evaluar.

# EL EQUIPO

- ¿Grupo o equipo?
- El **trabajo en equipo**: *“Una actividad u objetivo para cuya consecución forzosamente deben concurrir diferentes personas”*
- Las influencias externas pueden destruir al equipo o presionarlo hacia el cambio.
- **La presión por el cambio** produce tensiones emocionales, conflictos y crisis. Un equipo vivo es un equipo en constantes crisis. El problema está en el estilo de afrontarlas.

- 
- **La construcción de un equipo** necesita de:
    - a) Perfiles profesionales complementarios.
    - b) Clima emocional cooperativo.
    - c) Misión y proyecto ilusionantes.



**GRACIAS**