

Getting the Right things done!



*If CEO's are concerned, as they should be, about how a third part of the world's population goes to bed hungry, they should improve their managers' effectiveness. It is the only way a country can create added value. **W.J. Reddin***



Ejercicios para Priorizar Estilos

Situación

Cuando es necesario:

- Escuchar al experto (a)
- Empoderar a una persona.
- En la ejecución de las tareas de tu gente, hay *expertise*.
- Tu gente al realizar sus tareas puede establecer sus propios métodos.

Cuando es necesario:

- Innovar a través de un grupo de personas en donde existen múltiples soluciones.
- Es necesario interacción del gerente con su gente.
- Es necesaria tu participación en grupos o comités.
- Las tareas de tu gente tienen interdependencia.

Cuando es necesario:

- Examinar el trabajo de otros.
- Administrar información.
- Las tareas de tu gente son simples y llenas de rutinas.
- Las tareas de tu gente tienen un componente intelectual.

Cuando es necesario:

- Organizar el trabajo de otros (as).
- Iniciar y terminar tareas en tiempo.
- En las tareas de tu gente existen acontecimientos no programados.
- Al involucrarte en las tareas de tu gente, tu aporte se puede medir.



Ejercicio



Ante un argumento en el que existen diferencias, suelo:

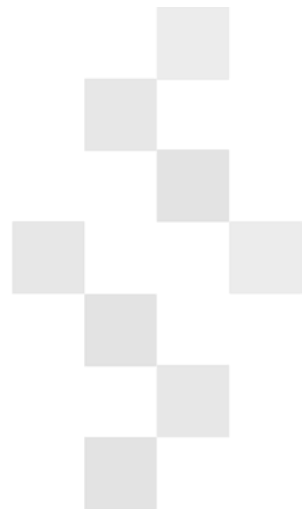
Escuchar las ideas de otros

Imponer mis ideas

En una encuesta que realizamos recientemente más del 75% dijo que prefiere escuchar las ideas de otras personas.

En un estudio, evaluando a 850 mil gerentes en Latinoamérica, encontramos que el 95% impone sus ideas.

Al imponer sus ideas, lo hacen: criticando, con amenazas sutiles y creando poca colaboración.





Ejercicio



Al proponerse meta las personas buscan:

Solo cumplir

Proponerse
objetivos
retadores

60% dijo que prefiere proponerse objetivos retadores

95% suele cumplir.

Al cumplir, lo hacen: sistemáticamente, siguiendo los manuales organizacionales y siguiendo reglas de trabajo.





Ejercicio



Ante los equipos de trabajo, prefieren:

Consensar y
motivar

Imponerse
y criticar

95% dijo que prefieren consensar.

95% se imponen y además critican.

Al hacerlo, crean resentimiento y crean dependencia entre sus equipos.





Ejercicio



El mejor estilo de liderazgo es el que:

Desarrollan
personas

Trabajan en
equipo

Siguen las
reglas

Toman la
iniciativa

Es muy obvio, que “desarrollar personas y trabajar en equipo suena a lo mejor”

95% toman la iniciativa, pero esta esta focalizada principalmente en...

Apagar fuegos! No planifican y cuando lo hacen, es para que otros sigan las reglas.





¿Por qué ocurre esto?

Antecedentes

Distorsión no saber dejarse guiar por una mala óptica de la situación:

- Personas confunden la distorsión con la comunicación.
- Cuantas veces una persona dice algo y la interpretación del otro lado es totalmente diferente.
- Cuantas personas dejan guiarse por sus sentimientos.

Falta de objetividad, las personas no realizan constantemente ejercicios de objetividad.

- Van al psicólogo cuando tienen un problema.
- Contratan a un coach cuando no están desempeñándose con efectividad.
- Cuando vienen a un programa para desarrollar la objetividad, tratan de cancelarlo.

Se comportan como la vida les dio a entender, no siguen un método.

"Getting the right things done!"

85 % de los gerentes en Latinoamericanos distorsionan.

En Latinoamérica, llevamos entrenando por lo menos a 2,500 gerentes (nivel alta gerencia). Es el único país en donde tenemos un departamento "anti-cancelaciones".

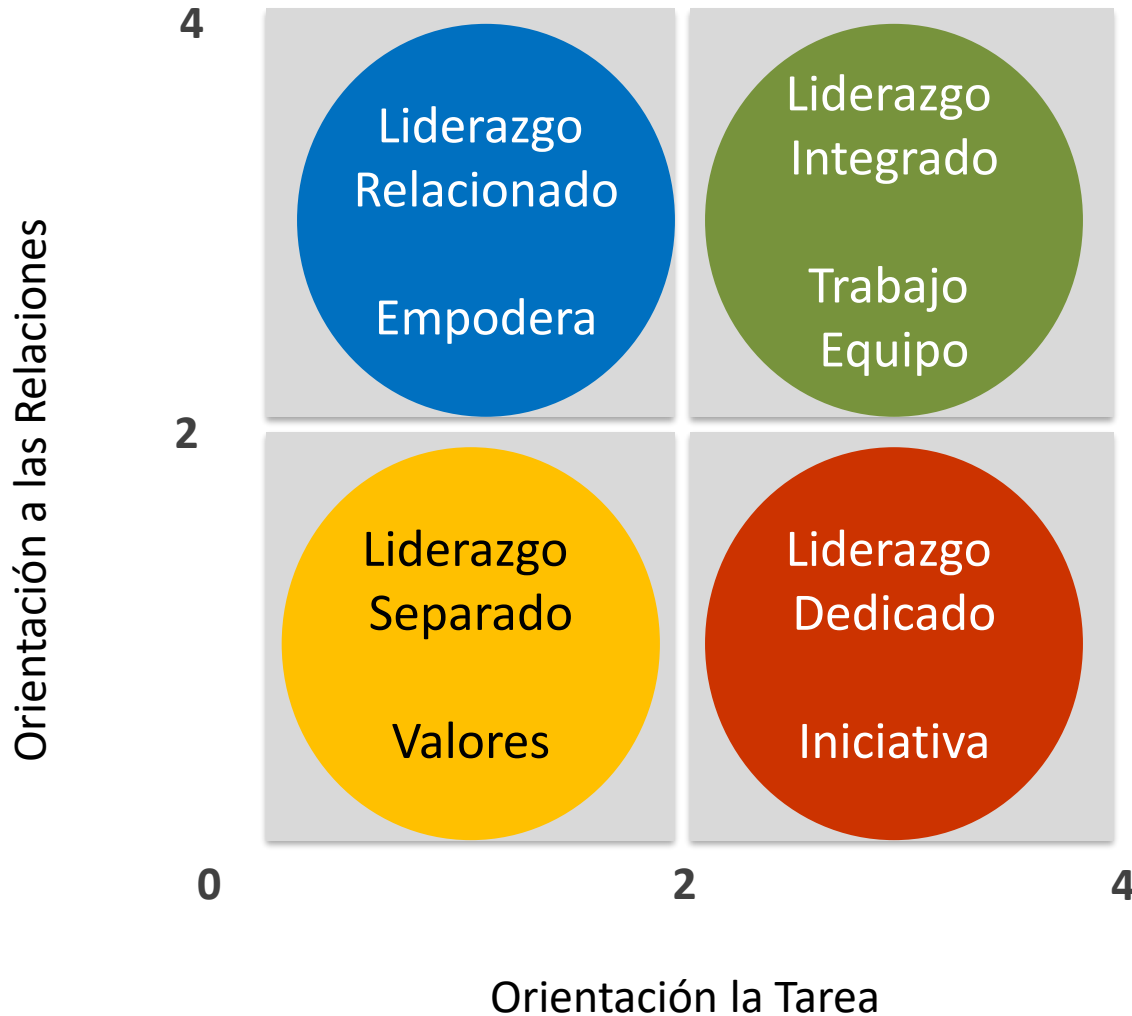
Felizmente, esto nos ha permitido tener una profesión como consultores en el desarrollo de destrezas que incluyen la objetividad y la reducción de la distorsión.





Estilos que Ayudan al Manejo Situacional

Estilos





Menos Efectivo

Desertor

Liderazgo
Separado

Procesos

Más Efectivo

Burócrata

LA SITUACION TE PIDE:

- Examinar el trabajo de otros.
- Administrar información.
- Las tareas de tu gente son simples y llenas de rutinas.
- Las tareas de tu gente tienen un componente intelectual.

COMPORTAMIENTOS RECOMENDADOS

- **Apégate a procedimientos y a los hechos.**
- **Busca principios establecidos.**
- **Se cauto, preciso, conservador, ordenado.**
- **Preferentemente utiliza comunicación escrita.**
- **Se exacto, preciso, correcto, perfeccionista.**
- **Además de calmado, modesto, discreto**



Menos Efectivo

Misionero

Liderazgo
Relacionado

Humano

Más Efectivo

Promotor

LA SITUACION TE PIDE:

- Escuchar al experto (a)
- Empoderar a una persona.
- En la ejecución de las tareas de tu gente, hay *expertise*.
- Tu gente al realizar sus tareas puede establecer sus propios métodos.

COMPORTAMIENTOS RECOMENDADOS

- **Busca que la gente sea lo primero.**
- **Destaca tu énfasis por el desarrollo personal.**
- **Se informal, tranquilo, pasando por inadvertido.**
- **Busca largas conversaciones.**
- **Crea una atmósfera de seguridad.**



Menos Efectivo

Autócrata

Liderazgo
Dedicado

Dirección

Más Efectivo

Benévolo

LA SITUACION TE PIDE:

- Organizar el trabajo de otros (as).
- Iniciar y terminar tareas en tiempo.
- En las tareas de tu gente existen acontecimientos no programados.
- Al involucrarte en las tareas de tu gente, tu aporte se puede medir.

COMPORTAMIENTOS RECOMENDADOS

- **Se decidido, agresivo, y proyectar confianza en ti mismo.**
- **Fija tareas y responsabilidades individuales.**
- **Establece normas.**
- **Vete ante los demás seguro, independiente, ambicioso.**
- **Emplea recompensas, castigos y controles.**
- **Establece una filosofía en donde las obligaciones van primero.**



Menos Efectivo

Transacción

Liderazgo
Integrado

Trabajo
Equipo

Más Efectivo

Ejecutivo

LA SITUACION TE PIDE:

- Innovar a través de un grupo de personas en donde existen múltiples soluciones.
- Es necesario interacción del gerente con su gente.
- Es necesaria tu participación en grupos o comités.
- Las tareas de tu gente tienen interdependencia.

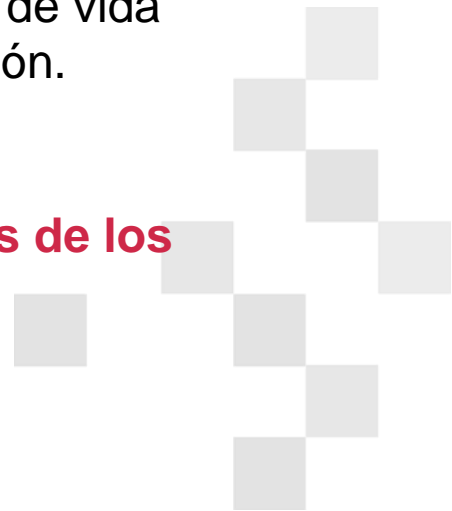
COMPORTAMIENTOS RECOMENDADOS

- **Impulsa la participación.**
- **Establece una cultura de objetivos.**
- **Integra a tu gente con la organización.**
- **Desestima el poder y sus diferencias.**
- **Estimula objetivos y responsabilidades compartidas.**
- **Emplea técnicas motivacionales.**



Algunos Consejos

- No se casen con un estilo, el liderazgo efectivo requiere flexibilidad. Si no existe flexibilidad de estilo, difícilmente habrá efectividad.
- ¿Cómo prevenir la rigidez de estilo? Al igual que la vida, el liderazgo requiere de constantes límites, de no ser popular y posiblemente estar fuera de tu zona de confort.
- El liderazgo efectivo no es una materia, ni tampoco es sinónimo de progreso es constante. Es un proyecto de vida que nunca termina y requiere de constante evaluación.
- Si quieren aprender de Liderazgo, vayan a www.amazon.com y adquieran **Los Siete Secretos de los Líderes Altamente Efectivos.**





MAS INFORMACION

Diana Gutierrez

diana.gutierrez@reddinassessments.com

Colombia (310) 453 3073





Contraste con Otros Enfoques

Liderazgo Paternalista:
Tiene la razón, delega cosas básicas, ayuda, ausente.

Liderazgo Liassez-Faire: empodera, libertad de acción, ausencia.

Liderazgo Relacionado
Empodera

Liderazgo Integrado
Trabajo Equipo

Liderazgo Lateral: dirección sin jefe. Trabajar en un fin común.
Motiva

Liderazgo Siervo: busca la gloria del amo, el gozo de quien sirve, no requiere protagonismos

Liderazgo Separado
Valores

Liderazgo Dedicado
Iniciativa

Liderazgo Transaccional: promueve el cumplimiento, premia

