



PROGRAMA DE HABILIDADES DIRECTIVAS

INGENIERIA INDUSTRIAL

UNIVERSIDAD DE CHILE

LIDERAZGO



fcfm

FACULTAD DE CIENCIAS
FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
UNIVERSIDAD DE CHILE

Ingeniería Industrial, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad de Chile

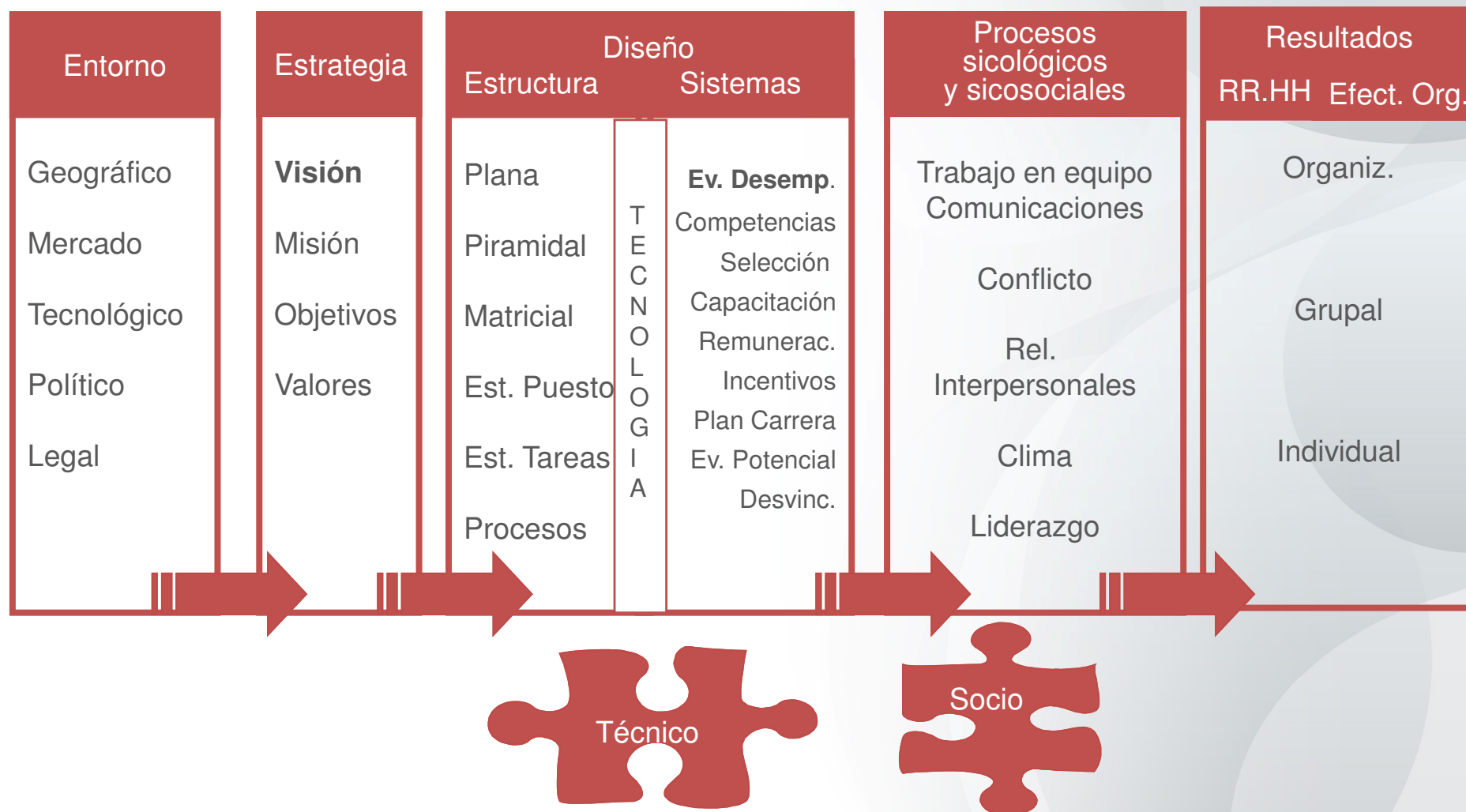
Domeyko 2363, Santiago, Chile / Teléfono: (562) 978 4060, Fax: (562) 978 0570 / phd@dii.uchile.cl www.phd.cl

AGENDA

- **TRABAJO GRUPAL**
- **RESUMEN LIDERAZGO**
- **DINAMICA**

Sobre el Trabajo

MODELO AUDITORIA DEL SISTEMA HUMANO (ASH)



¿Consultas?

Resumen

Modelo Liderazgo

Situacional II

SL II ®

Las 4 funciones del Liderazgo

- 1. Fijar metas.
- 2. Retroalimentar.
- 3. Solucionar problemas. (accountability)
- 4. Proporcionar reconocimiento.

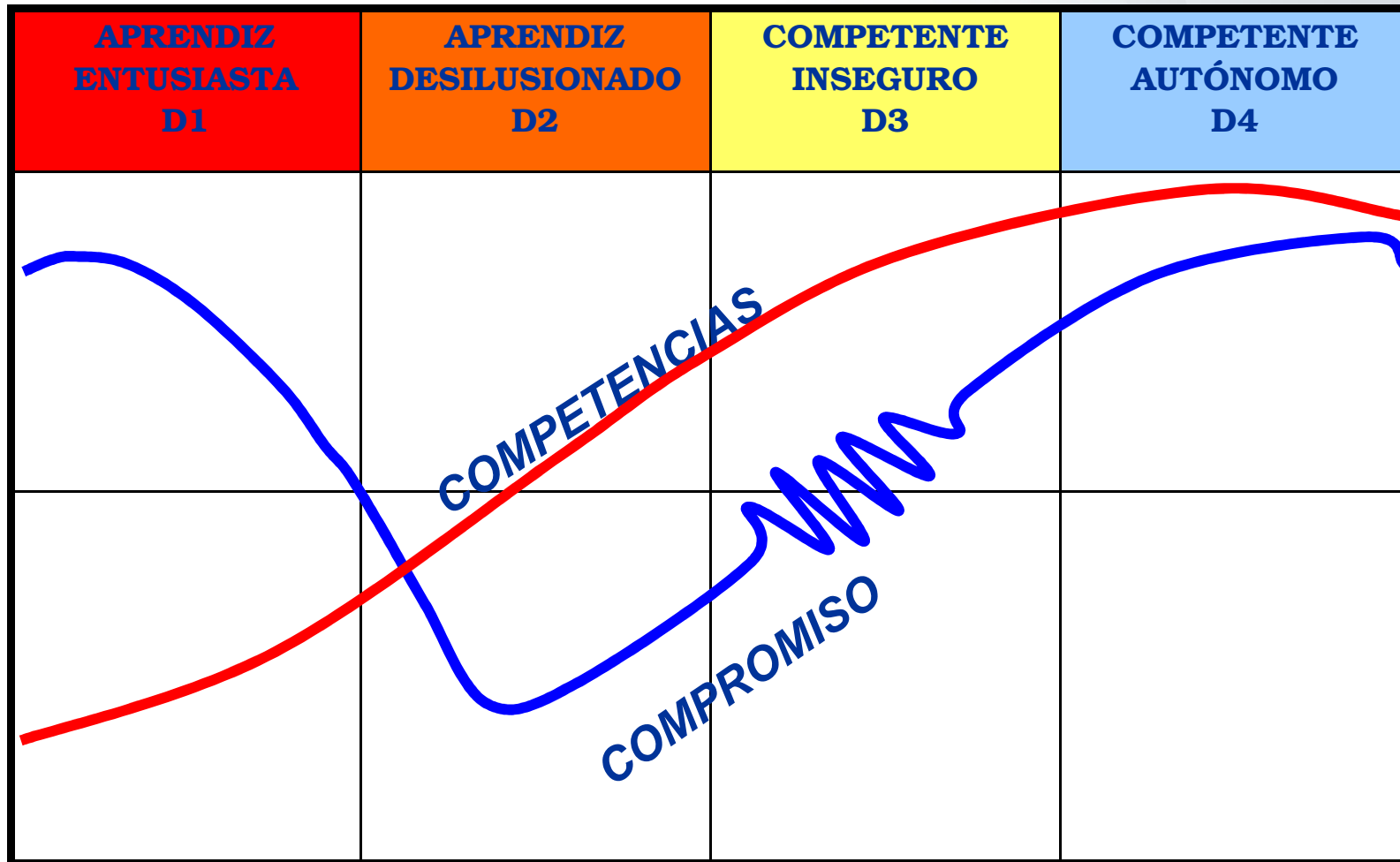


Las Tres Habilidades Básicas de un Líder

- **1. Diagnóstico:** Determinar las necesidades de desarrollo.
- **2. Flexibilidad:** Utilizar una variedad de estilos de liderazgo.
- **3. Alianza para el Desempeño:** Lograr acuerdos con los colaboradores acerca del estilo de liderazgo a utilizar.

Niveles de Madurez de los Colaboradores

Los 4 Niveles de Madurez Colaboradores y Tareas / Metas

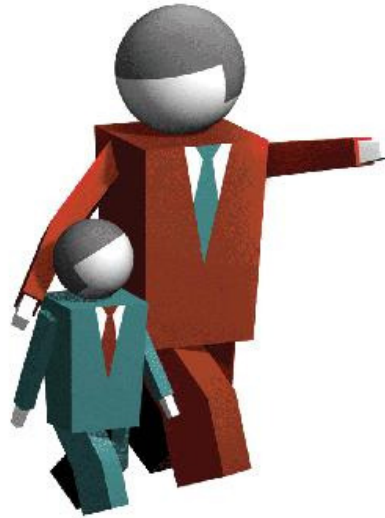


Comportamiento y Estilo de Liderazgo

Comportamiento Directivo

Es el grado en que un líder:

- Le dice al colaborador qué hacer, cuándo y cómo hacerlo.
- Define los papeles del líder y del colaborador.
- Supervisa de cerca el desempeño.



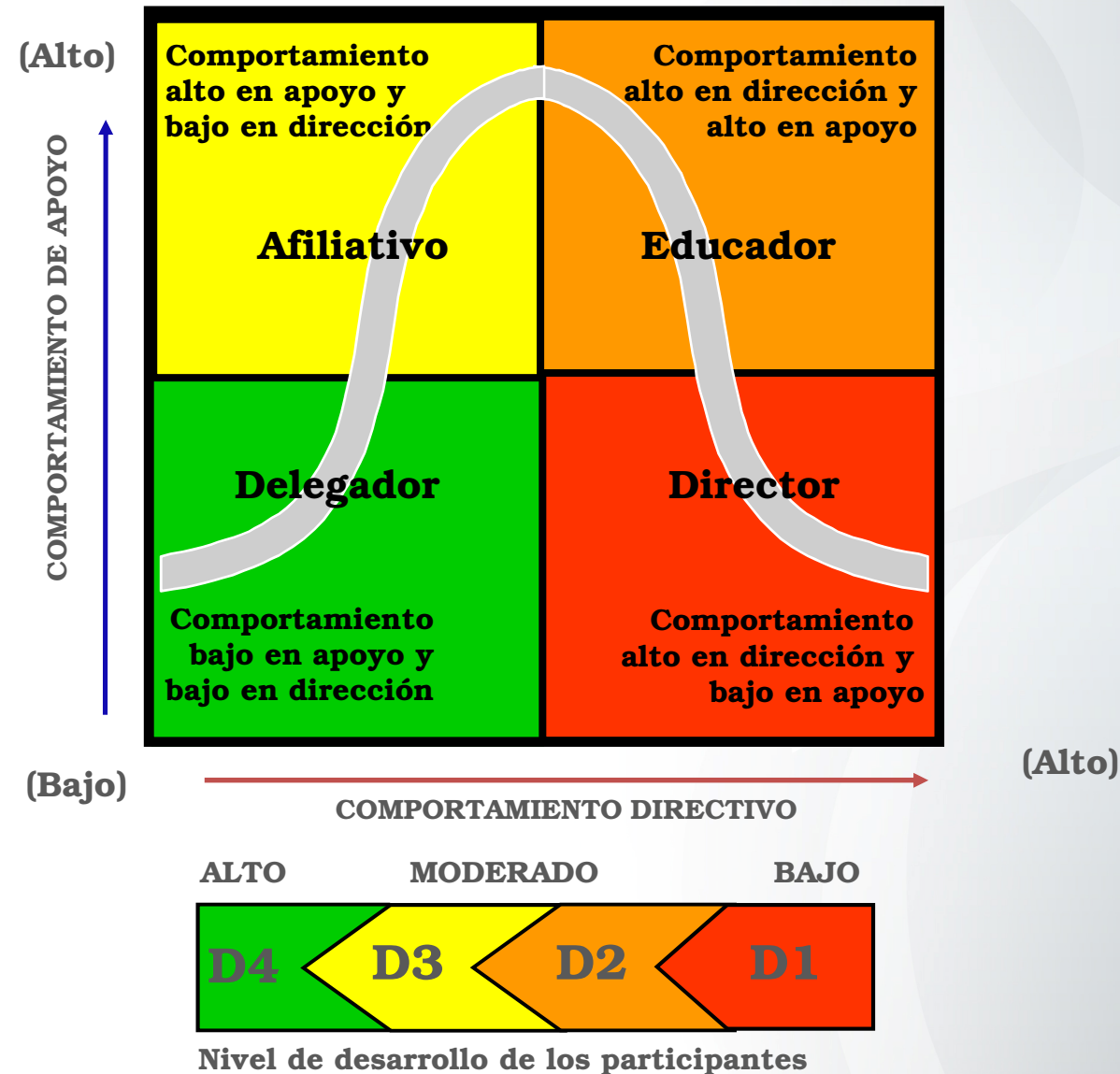
Comportamiento de Apoyo

Es el grado en que un líder:

- Se compromete más en la comunicación bilateral.
- Escucha y proporciona apoyo y estímulo.
- Involucra al colaborador en la toma de decisiones.
- Estimula y facilita la autonomía en la solución de problemas.



Los 4 Estilos de Liderazgo



Estilos de toma de decisiones

El líder en el estilo 3 Apoya <i>Hablemos, ambos decidimos</i>	El líder en el estilo 2 Entrena <i>Hablemos, yo decido</i>
El líder en el estilo 4 Delega <i>Tú decides</i>	El líder en el estilo 1 Dirige <i>Yo decido</i>

¿Porque es Importante?

Un líder tiene tres opciones

1. Utilizar el estilo requerido.
2. Supervisar excesivamente.
3. Supervisar insuficientemente.

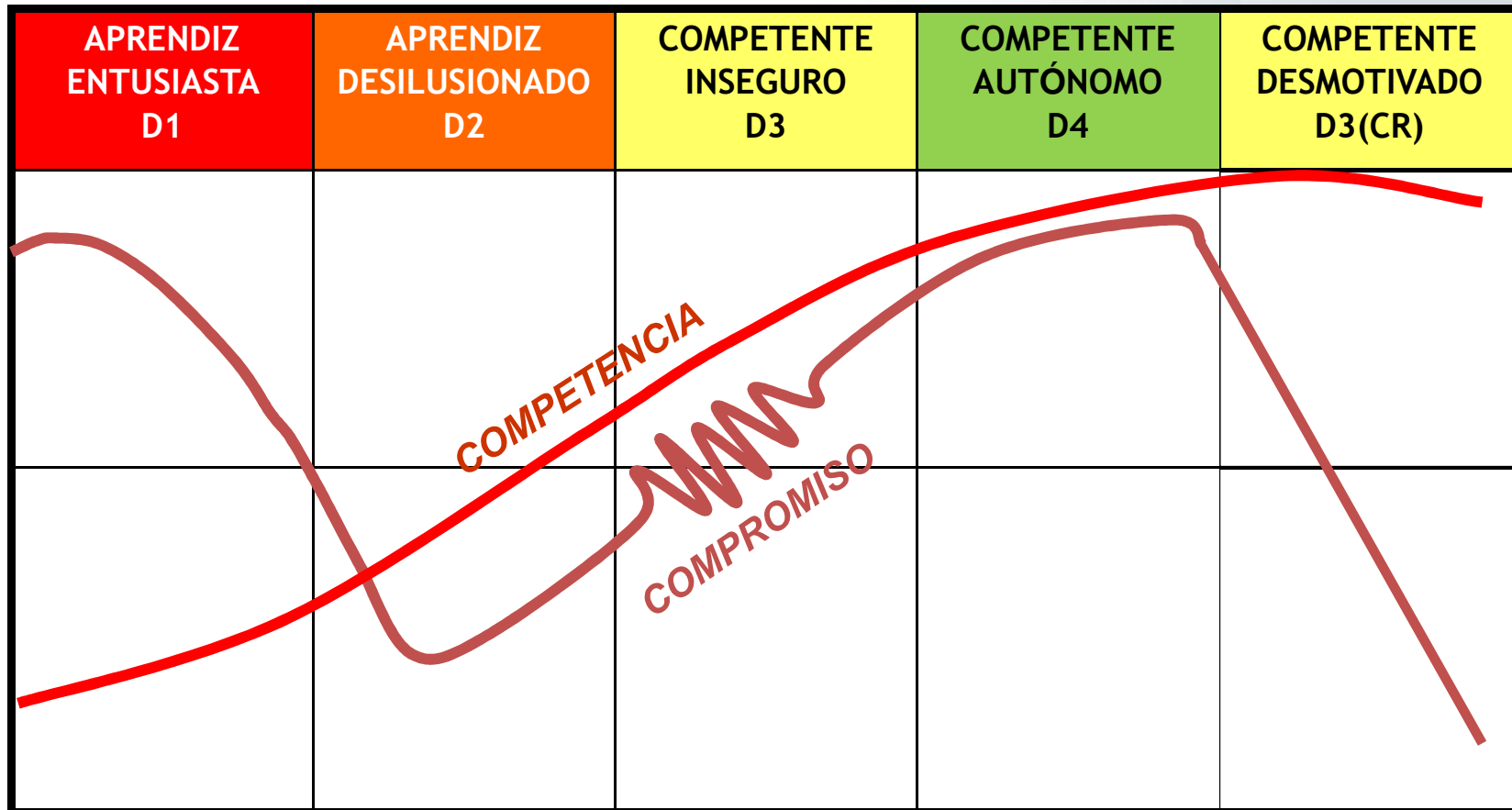
Consecuencias de la supervisión excesiva

1. Participación disminuida
2. Frustración
3. Resentimiento
4. Menor iniciativa
5. Menor autonomía en el desempeño

Consecuencias de la supervisión insuficiente

1. Menor éxito
2. Frustración
3. Resentimiento
4. Menor iniciativa
5. Reacciones de rechazo o evasión
6. Menor eficiencia en el desempeño

Niveles de Madurez Colaboradores y Tareas / Metas El Ciclo Regresivo



TEST DE LIDERAZGO