



To work and create

...del líder y el liderazgo



¿QUE PENSAMOS DEL LIDER?

“Con excesiva frecuencia pensamos de los directivos en términos de: policías, árbitros, abogados del diablo, dictadores y dispuestos a decir siempre **no**.

Pero, el líder que es realmente efectivo y que brinda apoyo a su personal, es una persona que **anima, entusiasma, fortalece, entrena y facilita** el desarrollo de las personas a su cargo.” Tom Peters

SIETE PROBLEMAS PARA SER LIDER

1. Falta de constancia.
2. Énfasis en las utilidades a corto plazo.
3. No revisar la evaluación del desempeño.
4. Movilidad continua del puesto, nunca termina un proyecto.
5. Manejar una organización sólo en base a cifras visibles.
6. No evaluación de los costes.
7. No delegar. El poder conduce al abuso de poder y el abuso del poder lleva a la pérdida de poder.

DE LA CALIDAD PERSONAL A LA EFICIENCIA ORGANIZACIONAL

La estrategia de aprendizaje basada en el desarrollo de la flexibilidad personal, capacidad de autogestión y compromiso para asumir la Calidad y la Excelencia como un **camino**, hace, del trabajo diario, un **proyecto de vida**.

La cultura organizacional de **calidad** se desarrolla sobre la base de las siguientes habilidades :

- a. Compromiso con una misión compartida.
- b. Mejora continua de la calidad personal.
- c. Autoestima, respeto y comunicación.
- d. Trabajo en equipo.
- e. Conciencia del paciente como razón de ser.
- f. Disciplina y eficacia.
- g. Orgullo y satisfacción personal y profesional del trabajo cumplido.

EL LIDER DEBE ORIENTARSE EN TRES SENTIDOS

- a. **Hacia los Objetivos:** Planifica tareas, exige calidad y mantiene el ritmo de trabajo.
- b. **Hacia las Necesidades del paciente:** Estimula el desarrollo de cada uno, según las circunstancias.
- c. **Hacia la Cohesión del Grupo:** Despierta el orgullo de pertenecer al grupo.

Este modelo, sencillo y práctico data de hace 40 años y sigue siendo una clave de éxito.

DIFERENCIAS

Jefe	Líder
a. Existe por mandato	a. Existe por la buena voluntad
b. Considera la autoridad un privilegio de mando.	b. Considera la autoridad un privilegio de servicio .
c. Inspira miedo	c. Inspira confianza
d. Sabe cómo se hacen las cosas	d. Enseña cómo hacer las cosas
e. Le dice a uno: ¡Haga!.	e. Le dice a uno: ¡Hagamos!.
f. Maneja a las personas como fichas	f. Trata a las personas como tales
g. Llega a tiempo	g. Llega antes
h. Asigna las tareas	h. Da ejemplo

CARACTERISTICAS CLAVES DE LOS LIDERES

- a. Autoconfianza.
- b. Visión.
- c. Capacidad para comunicar una idea.
- d. Fuerte convicción de sus ideas.
- e. Comportamiento fuera de lo común
- f. Destacan como agentes de cambio.
- g. Sensibilidad a las condiciones del medio.

5 Dimensiones del Liderazgo comprometido

- 1. Retar al proceso:** Necesidad de asumir riesgos, innovar, experimentar; propiciar el reconocimiento y soporte hacia nuevas ideas.
- 2. Motivar:** Tener plena confianza en sus habilidades para hacer que sucedan cosas extraordinarias; conocer a sus seguidores y hablar su lenguaje.
- 3. Enseñar con el ejemplo:** Marcar el camino a través del ejemplo y propiciar el compromiso y dedicación.
- 4. Dejar actuar a los demás:** Implica un esfuerzo de equipo. Trabajo en equipo – Confianza – Empowerment – Sensación de pertenencia.
- 5. Inspirar una visión compartida:** Ante los desafíos, la gente puede sentirse exhausta, frustrada, desencantada y con fuerte deseo de rendirse; el líder debe demostrarles que pueden tener éxito.

Visión Sistémica Hospitalaria

Responsabilidad social corporativa



Desafiar el proceso

1. Buscar oportunidades de cambio, crecimiento, innovación, y mejora.
2. Experimentar, aceptar riesgos, y aprender de los errores.



**10
Compromisos
del Líder**

Inspirar una visión compartida

3. Visionar el futuro
4. Comprometer a otros en una visión común, recurriendo a sus valores, intereses, y sueños.

Permitir actuar a otros

5. Promover la colaboración y sembrar confianza.
6. Fortalecer a la gente delegando poder, dándole opciones, desarrollando competencias, asignando tareas críticas y ofreciendo soporte visible.

Marcar el camino

7. Dar el ejemplo comportándose en forma consistente con los valores compartidos.
8. Obtener pequeños logros que demuestren un progreso consistente.

Llegar al corazón

9. Reconocer las contribuciones individuales que posibilitan el éxito del proyecto.
10. Celebrar los logros del equipo en forma regular.

Algunas Exigencias básicas

Si no medimos, no sabemos en dónde **estamos..**

Si no queremos ver los problemas, seguramente perderemos muchas oportunidades de **mejora.**

Las herramientas son necesarias, pero no suficientes, la **convicción**, la **voluntad** y la **decisión** son indispensables para lograr la **excelencia.**