

EREA+

WEBINAR



¡Toma el control!: Liderazgo y toma de decisiones con perspectiva femenina

Jueves
11 enero
a las 17:30h

14ª SESIÓN

MUJER RURAL
Y LIDERAZGO
FEMENINO



Secretaría
General
para el Reto
Demográfico



FUNDACIÓN
**ARAGÓN
EMPRENDE**



**María José Galardón, Socia
Directora en @Arainnova_ y
Cofounder de @ZAZMobilityLab**

¿Qué significa emprender?

**Emprendedora =
Aventurera**



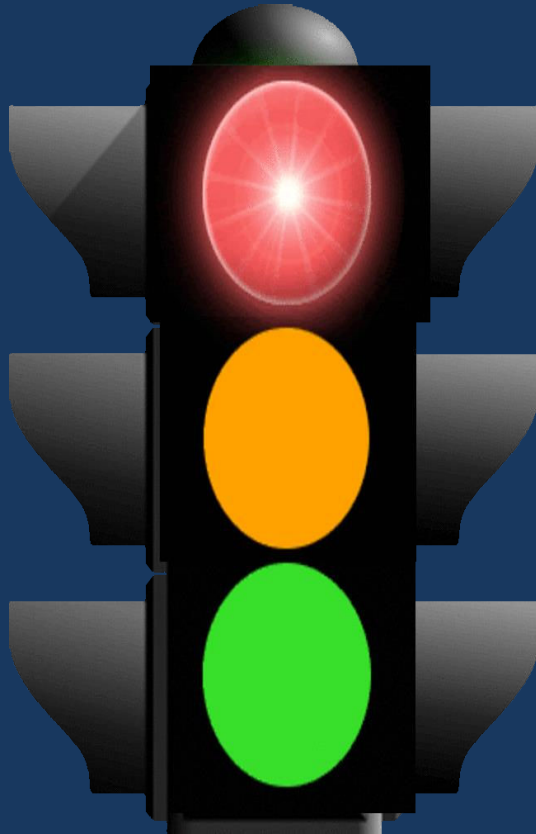
**Aventura =
Riesgos + Incertidumbre + Dificultad**

Allá por el s. XIX ...

«Ignoramos nuestra verdadera estatura
hasta que nos ponemos en pie»

Emily Dickinson.

PARA ABRIR BOCA....



Liderazgo

Toma de
decisiones

Autoliderazgo
Femenino

Liderazgo...

¿¿¿ Una cuestión de
estilos ???

1. EL LIDERAZGO AUTORITARIO (AUTOCRÁTICO)



- Una sola persona toma las decisiones críticas.
- Actuarán de manera personal cuando deban elogiar o criticar a alguien, pero, claramente, se separan del resto del grupo.

Se prioriza el propio aprendizaje por encima de los del equipo.

Se ignora a quienes tienen ideas diferentes sobre los proyectos liderados

VENTAJAS

Gran habilidad para finalizar proyectos contra reloj, de manera decidida.

DESVENTAJAS

No se tienen muy en cuenta las opiniones de otras personas.

Provocan que las demás personas se puedan sentir infravalorados.

2. LIDERAZGO PARTICIPATIVO (DEMOCRÁTICO)



- Los líderes participativos son parte del equipo.
- Admiten opiniones de todas las personas colaboradoras independientemente de considerar su palabra como la definitiva.
- Distribuyen las responsabilidades de tomar las decisiones entre todos.

El aprendizaje grupal beneficia el rol de liderazgo .

Escucho a quienes tienen puntos de vista diferentes, porque esa diversidad mejora el resultado

VENTAJAS

Es el estilo de liderazgo más efectivo de todos.

Se consigue implicación y calidad en la consecución final del objetivo

DESVENTAJAS

Los equipos son a veces menos productivos.

Implica un esfuerzo adicional para involucrar a todas las personas participantes.

3. EL LIDERAZGO QUE DELEGA (LAISSEZ-FAIRE)

- Este tipo de líderes ofrecen muy poca orientación al grupo y otorgan total libertad a los miembros del equipo para tomar decisiones.
- Los líderes que delegan se separan del grupo y eligen no participar ni interrumpir durante el curso de un proyecto.
- Sus comentarios son poco frecuentes.



VENTAJAS

Hace que los expertos calificados destaquen.

Se cumplen bien los objetivos si el equipo tiene el mismo objetivo que el líder.

DESVENTAJAS

Con un líder que delega prácticamente la totalidad , los roles y las responsabilidades no quedan del todo claros.

En situaciones de conflicto puede derivar en que los miembros del equipo se echen la culpa unos a otros sin asumir responsabilidad.

Entendiendo estos tres tipos de liderazgo según Lewin, se aborda mejor con un enfoque diferente, la teoría del liderazgo emocional.

Este enfoque te ayudará a aplicar la inteligencia emocional para comprender qué pasa en una sala y aplicar el estilo de liderazgo correcto.



La teoría del liderazgo emocional se puede implementar sin problemas en el trabajo cotidiano. Primero, identifica el tipo de equipo con el que trabajas.

Después, analiza qué estilos de liderazgo podrían ser más útiles para respaldar las tareas con las que trabajan. A partir de allí, intenta adaptar tu estilo de liderazgo emocional a las diferentes situaciones que surjan.

Con un poco de práctica, esta teoría podría transformar tu modo de liderazgo.

4. EL LIDERAZGO VISIONARIO.

Es comparable con el estilo de liderazgo autoritario. Tienen visiones claras de lo que sucederá a largo plazo y son capaces de inspirar y motivar a otros.

Este tipo de liderazgo es más útil cuando se produce un cambio grande en una empresa o cuando hace falta orientación clara.

Es menos eficaz cuando otros miembros del equipo también son expertos y tienen ideas u opiniones diferentes a las del líder.



VENTAJAS

Los miembros de la organización se sienten inspirados y entienden perfectamente qué roles ocupan.

Los problemas temporales no inquietan al líder porque tiene el ojo puesto en el objetivo final.

DESVENTAJAS

Falta de concentración en las tareas de corto plazo en los equipos.

Si la visión está demasiado vinculada a la personalidad del líder se puede desvanecer.

Este liderazgo visionario tienden a rechazar las ideas de otros miembros del grupo.

5. LIDERAZGO ESTILO “COACHING” (ENTRENADOR)

Es capaz de identificar las fortalezas y debilidades de otros miembros del equipo y entrenarlos para mejorar. También tienen la capacidad de vincular esas habilidades con los objetivos de la empresa.

Los liderazgos al estilo “coaching” resultan convenientes cuando el líder es creativo.

También es importante que el “coach” sepa cuándo hacerse a un lado y darle autonomía a la persona.



VENTAJAS

Se crea un ambiente motivador.

Aporta a la organización o proyecto una ventaja competitiva, por la buena predisposición para entrenar a otros.

DESVENTAJAS

Requiere paciencia y tiempo.

Solamente funciona si los demás están abiertos a recibir este tipo de liderazgo.

Precisa equipos que sientan afinidad

6. LIDERAZGO AFILIATIVO



Es un liderazgo centrado en las relaciones

Construye ambientes de trabajo colaborativo y de confianza

VENTAJAS

Es de gran ayuda cuando se genera una situación de crisis, puesto que se fortalece la confianza

DESVENTAJAS

Los miembros de un equipo tienden a desorientarse si el líder desaparece

Puede ser dañino cuando el liderazgo se centra en caer bien y menos en la productividad y los objetivos del proyecto

A veces los objetivos de la organización quedan omitidos

7. LIDERAZGO DEMOCRÁTICO



Es un liderazgo en el que se propician la creatividad y la innovación

Los objetivos comunes estimulan gran capacidad de respuesta y productividad

VENTAJAS

Se genera compromiso y confianza entre los miembros de un equipo y colaboradores de un proyecto

DESVENTAJAS

Si el líder decide sin aportaciones de los miembros de un equipo, estos pueden perder confianza en el líder

A veces no funciona si en el equipo no hay expertos en diferentes materias

Independientemente a
todo esto... Encontramos

...

Estilos de Liderazgo que marcan el paso



Un líder que marca el paso es un ejemplo de gran productividad, rendimiento y calidad. Se supone que los miembros del equipo deben seguir sus pasos.

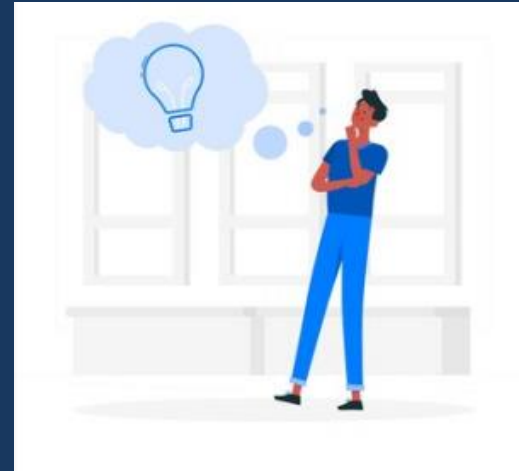
Si los miembros del equipo no pueden seguir el ritmo, los líderes de este estilo se ocuparán ellos mismos de realizar las tareas correctamente.

Estilos de Liderazgo dominante

Suele dar resultados cuando otros miembros del equipo no tienen habilidades o experiencia. En estas situaciones, los miembros necesitan una estructura para saber cómo realizar sus tareas. También es muy útil en situaciones de emergencia cuando no hay tiempo para debatir. Este estilo de liderazgo se debería usar en combinación con otros, si es que realmente se aplica.

Reflexión

Enfoques tan centrados en los resultados y en las fechas de entrega pueden restar creatividad.



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

La teoría más popular de Bernard M. Bass es la del liderazgo transformacional, también llamado “modelo de las cuatro íes”, basada en el modelo de James MacGregor Burns de 1978, en la que explicó que “los líderes y los seguidores se apoyan unos a otros para avanzar hasta alcanzar un nivel superior de moral y motivación”.

Con este estilo de liderazgo, los líderes transformacionales efectivamente se ganan la confianza y el respeto de quienes quieren seguirlos. Las cuatro íes del liderazgo transformacional son (consideración) individualizada, (estimulación) intelectual, (motivación) inspiradora e (influencia) idealizada. Las cuatro íes se usan para medir cuán transformacional es un líder.

VENTAJAS

Los equipos se unen por una causa en común que deriva en el crecimiento dentro de la empresa.

Los líderes transformacionales usan el “coaching” y la motivación para empoderar a sus equipos.

Libertad

DESVENTAJAS

Los objetivos del líder se deben alinear con los de la organización, de lo contrario todos estarían en riesgo.

La intensa implicación del líder puede ejercer excesiva presión en un equipo

Ver bibliografía final

LIDERAZGO Transaccional

Se usan el castigo y las recompensas para motivar a los miembros de un equipo.

Se tiene excesiva fe en las cadenas de mando para conseguir objetivos

No se suele apoyar emocionalmente a los miembros del equipo cuando lo necesitan

**Te invito a
que analices
su estilo de
liderazgo**

**Te invito a
que analices
su estilo de
comunicación**



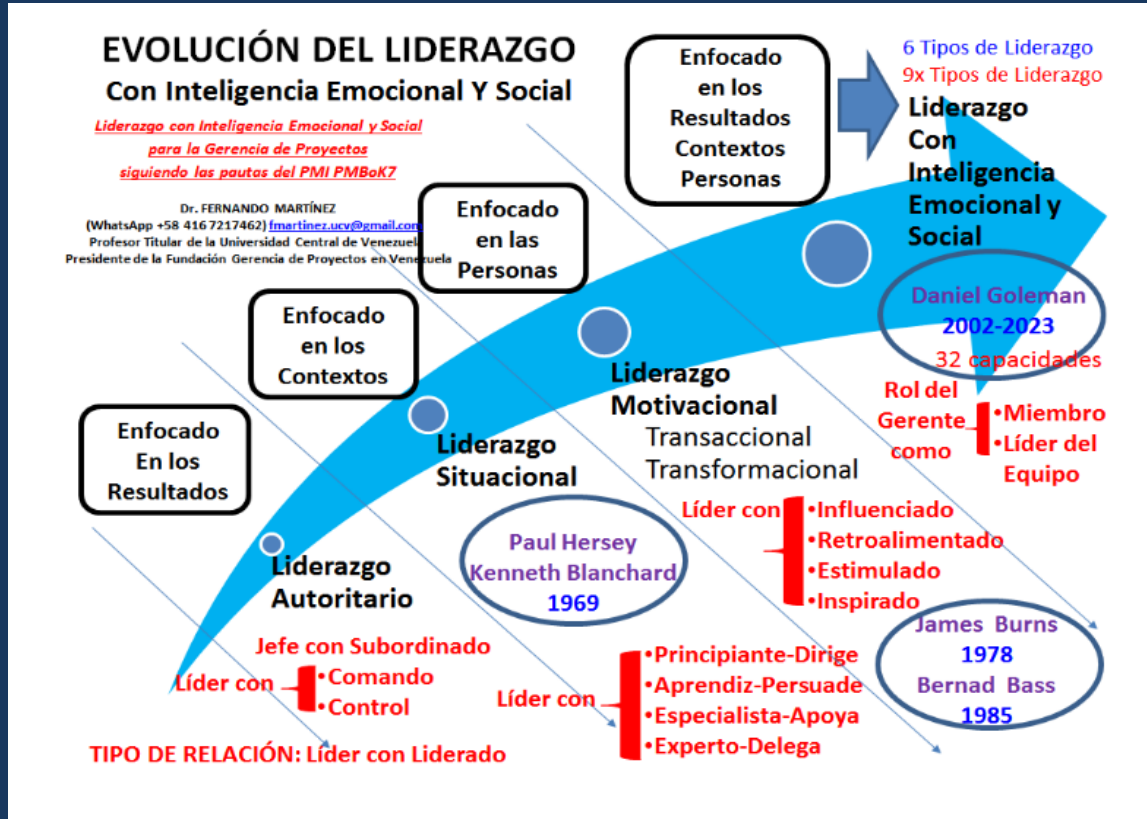
<https://www.youtube.com/watch?v=vprzl-mN-Us>

Unas infografías de la RED...



<https://view.genial.ly/64d653958c720a00180bf996/horizontal-infographic-diagrams-mapa-mental-modelos-de-liderazgo>

Unas infografías de la RED...



Cuando hacemos referencia al liderazgo debemos tener en cuenta que esta es una forma de ejercer un tipo de poder/influencia en los demás...

pero

que son varios los mecanismos a través de los cuales este poder puede ser ejercido.

Todas las personas poseemos diferentes motivos y **necesidades** de poder:

Poder de reforzar.

Poder experto.

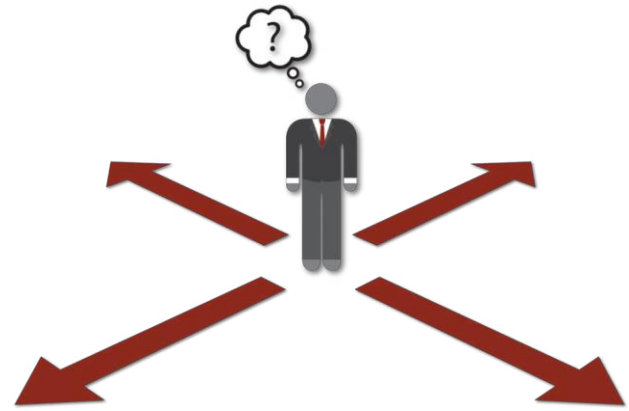
Poder legítimo.

Poder de castigar.

Poder referencial.

Toma de decisiones

Toma de decisiones



Tomar decisiones es una parte fundamental de nuestro día a día, y se aplica en **todos los ámbitos de nuestra vida**.

- En lo personal tomamos decisiones diariamente, algunas incluso son cruciales en el rumbo que puede tomar nuestra vida.
- En el trabajo, tomar decisiones viene dado porque es lo que **orienta**, da **sentido** y **hace funcionar un proyecto o una organización**.

Una **decisión bien tomada**, en general, **determina el éxito o fracaso** de la implementación de esa solución.



Qué valor! Agustina de Aragón

En el trabajo, las decisiones son importantes ya que diferencian en muchas ocasiones un desempeño exitoso, de otro que no lo es.

Toma de decisiones

Objetivo

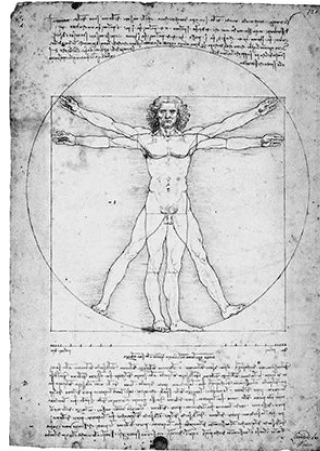


Comprender el **proceso de toma de decisiones y solución de problemas**, conociendo las **técnicas** más habituales a usar en este proceso y los **errores** que se pueden cometer.

COMPETENCIAS ASOCIADAS A LA TOMA DE DECISIONES Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Las competencias toma de decisiones y resolución de problemas están asociadas a otras **competencias** como:

- Creatividad
- Autoconocimiento
- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Capacidad de razonamiento

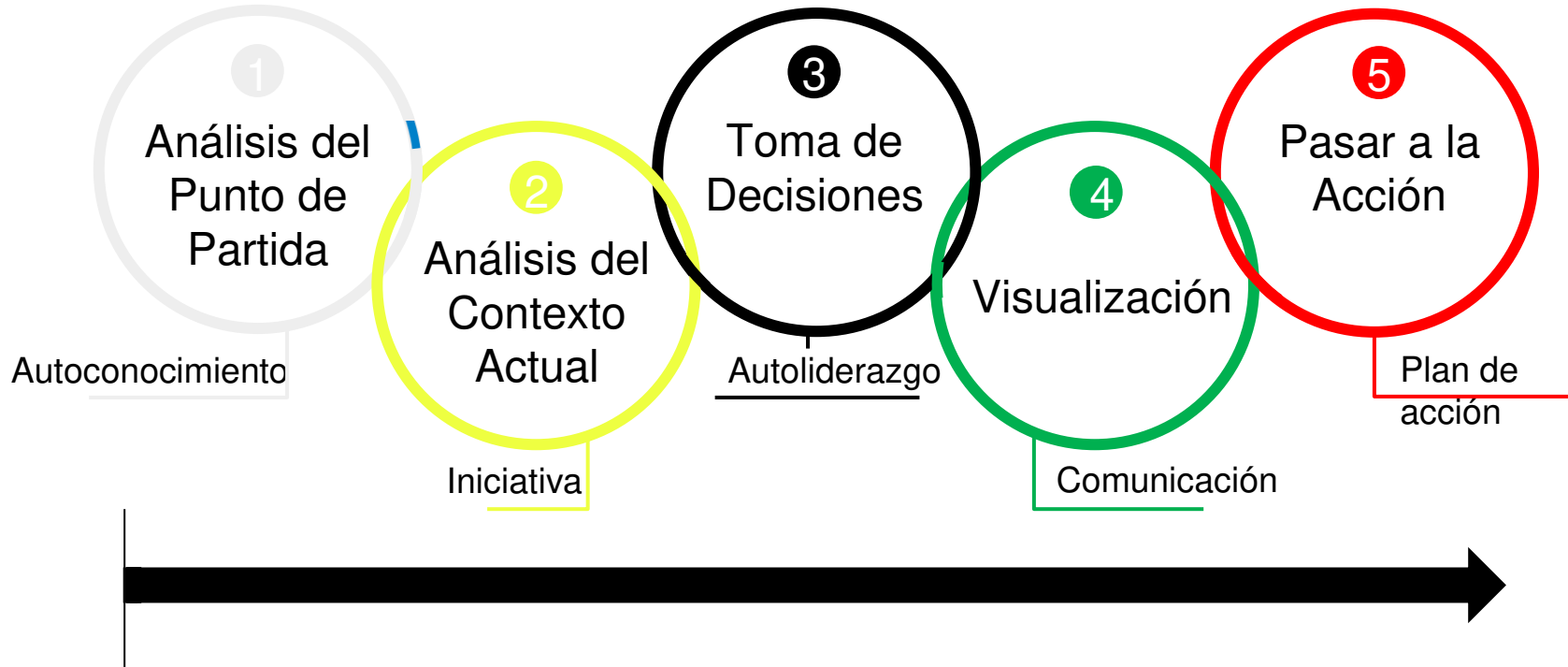


Por otro lado, es indispensable para su adquisición poseer **capacidades** de:

- Lógica
- Imaginación
- pensamiento conceptual
- pensamiento lateral
- Reflexión
- Experimentación

así como contar con un elevado nivel de **comprensión y expresión oral, escrita, numérica y gráfica**

Claves para la transformación al tomar una decisión

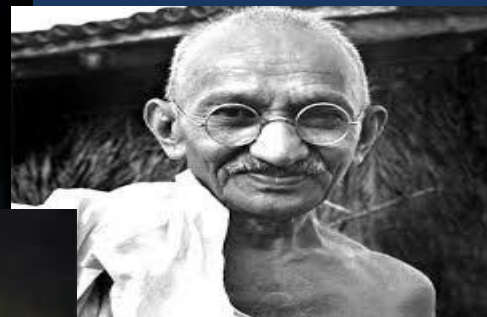


AutoLiderazgo Femenino y emprendimiento

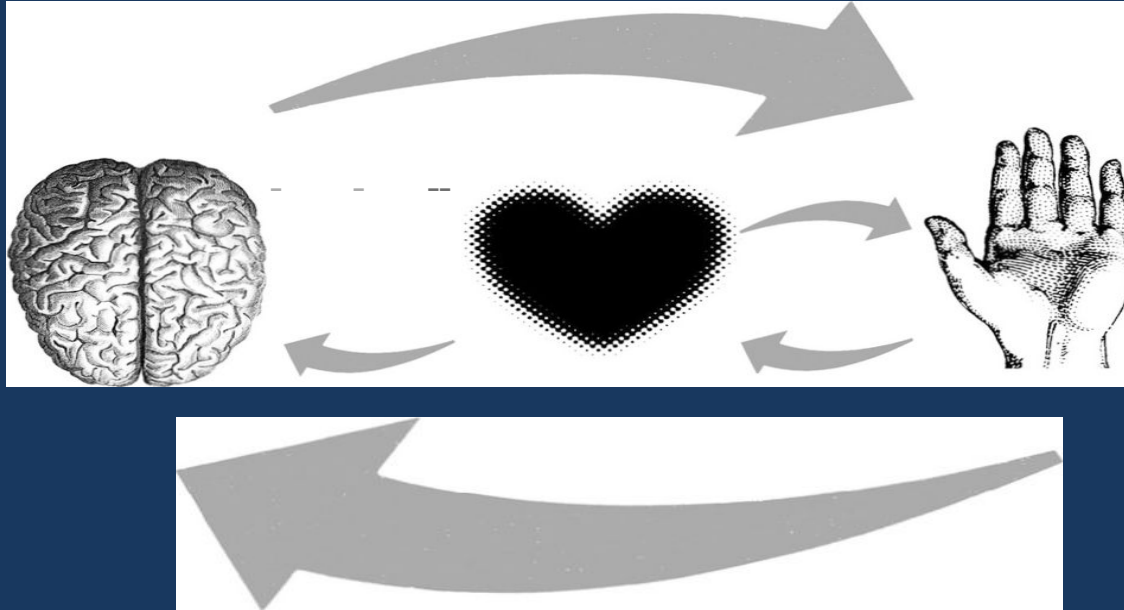
**“LA PRESENCIA QUE MOTIVA
E IMPULSA PARA TOMAR
ACCIONES”**

LIDERAZGO:

- * Formal.
- * Natural (moral).



Liderando con Coherencia



“SOY UNA LÍDER SMART”

Aplicando Liderazgo

CAPA

C → Creativas

A → Autónomas

P → Pacíficas y proactivas

A → Afectivas

CONVIRTIÉNDONOS EN LÍDERES CAPA

C -> Creativas: “La
Roca”



R → Resiliencia y Reciclaje.

O → Oportunidad de aprendizaje. ¿Qué otros tesoros esconde este momento?

C → Creatividad como ingrediente esencial para reinventarse y confianza.

A → Actitud positiva, Autoconfianza, automotivación y Acción para materializar lo aprendido

Como Líderes CAPA:

- Dar importancia a la palabra



- Conectarnos a fuentes de energía sostenibles



OBJETIVOS Y METAS

¿Para qué tenerlos?

Clave general:

Desmenuzarlos en sus partes mas pequeñas para conseguirlos, motivarnos y disfrutar del proceso.

OBJETIVO SMART

S



M



A



R



T



LIDERAZGO, TOMA DE DECISIONES

“Para lograr nuestros propósitos y disfrutarlos, liderarlos es la mejor opción”



MaríaJosé Galardón Arregui
@MGalardon

“El futuro no es lo que va a pasar, sino lo que vamos a hacer” (José Luis Borges)

Emulando a Borges...

“El futuro no es lo que va a pasar, sino lo que nosotras vamos a hacer”

Gracias

“Algunas Referencias Bibliográficas”

- Lewin, K. (1951) La teoría del campo en la ciencia social. (ed.1988). Editorial Paidós
- Goleman, D. (2017). *Leadership that gets results (Harvard Business Review Classics)*. Harvard Business Press.
- Blanchard, K. (2013) Administración del comportamiento organizacional: liderazgo situacional. Editorial PHH.
- Palomo Vadillo, M.T. (2000) Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. (8ª Edición 2013). Esic Editorial.
- Villalva, M. y Fierro, I. (2017) El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. INNOVA Research Journal 2017, Vol 2, No. 4, 155-162.

“Algunas Referencias Bibliográficas”

- VVAA. (2014) Liderazgo laissez faire. Revista de Investigación de Administración. Vol. 1. No.1, 67-72
- MacGregor Burns, J. (2014) Leadership. Editorial HARPERCOLLINS PUB.
- Velásquez, Luis (2006). Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo. Editorial Ideas Propias.
- Zuzama, J.M. (2015) Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. Universitat de les Illes Balears. Recuperado de:
https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1
- LosRecursosHumanos.com. Los 10 estilos de liderazgo más frecuentes en las organizaciones. Recuperado de: <https://www.losrecursoshumanos.com/los-10-estilos-de-liderazgo-mas-frecuentes-en-las-organizaciones>

¿Dudas, preguntas?

Os escuchamos :)



EREA+

Ecosistemas de Emprendimiento e
Innovación en el Medio Rural de Aragón

GRACIAS!



Secretaría
General
para el Reto
Demográfico



FUNDACIÓN
**ARAGÓN
EMPRENDE**