# CURSO DE MEJORES PRÁCTICAS DE LIDERAZGO

LIDERA
Tú desarrollo



## MÓDULO 3: PREPARACIÓN DEL LÍDER

## 3.1 La Racionalidad Limitada

La racionalidad limitada es un proceso humano de toma de decisiones en el que intentamos satisfacer, en lugar de optimizar. En otras palabras, buscamos una decisión que sea lo suficientemente buena, en lugar de la mejor decisión posible.

La racionalidad limitada es una teoría propuesta por Herbert A. Simon que explica cómo las personas toman decisiones de manera racional dentro de las limitaciones de su conocimiento y capacidades cognitivas. La idea central es que, aunque las personas buscan tomar decisiones óptimas, su capacidad para procesar información y evaluar todas las alternativas posibles es limitada.



Para ser un buen líder, es crucial comprender y gestionar las limitaciones impuestas por la racionalidad limitada. Esto implica:

1. **Reconocer Limitaciones Personales:**

Aceptar que uno tiene limitaciones cognitivas y que no siempre se pueden tomar decisiones perfectamente racionales.

2. **Fomentar la Colaboración:**

Trabajar en equipo para superar las limitaciones individuales. Diversos puntos de vista y habilidades pueden complementar las capacidades del líder.

3. **Buscar Información:**

Esforzarse por obtener la mayor cantidad de información relevante y precisa antes de tomar decisiones importantes.

4. **Usar Herramientas de Apoyo a la Decisión:**

Utilizar modelos y herramientas de apoyo a la toma de decisiones, como matrices de decisión, análisis FODA y simulaciones.

5. **Tomar Decisiones Iterativas:**

Implementar un proceso de toma de decisiones iterativo que permita revisar y ajustar decisiones a medida que se obtiene más información y se adquiere más conocimiento.



## 3.2 El Autoconocimiento

**El autoconocimiento es la habilidad de conectarse con nuestros sentimientos, pensamientos y acciones.** Tener autoconocimiento también significa poder reconocer cómo nos perciben otras personas. Las personas que se conocen a sí mismas reconocen sus fortalezas y desafíos.

El autoconocimiento es el punto de partida para cualquier mejora o aprendizaje, por tanto, es clave en el autoliderazgo y por extensión la base del liderazgo.

No es lo mismo ver las cosas desde una perspectiva interna (desde dentro) que desde una perspectiva externa (desde fuera). **Las personas dotadas con esta competencia de autoconocimiento tienen la capacidad de entender, conocer e identificar sus sentimientos**, así como de expresarlos con total normalidad. Paralelamente identifican cómo sus emociones y sentimientos afectan a sus acciones y a su comportamiento, lo que les proporciona una mayor seguridad en sí mismas, conocen cómo actúan y reaccionan ante ciertos sentimientos y circunstancias y conocen mejor que los demás sus fortalezas y debilidades.



## → El Autoconocimiento en el Liderazgo

1. **Mejora la Toma de Decisiones:**

Los líderes que se conocen bien son más capaces de tomar decisiones informadas y conscientes. Comprenden sus propios sesgos y pueden trabajar para mitigarlos.

2. **Fomenta la Empatía:**

Al estar conscientes de sus propias emociones y experiencias, los líderes pueden entender mejor las perspectivas y necesidades de los demás, fomentando un entorno de trabajo más empático y colaborativo.

3. **Desarrollo de la Autenticidad:**

Los líderes auténticos, que actúan de acuerdo con sus valores y principios, inspiran confianza y respeto en sus equipos.

4. **Identificación de Fortalezas y Áreas de Mejora:**

Un buen autoconocimiento permite a los líderes capitalizar sus fortalezas y trabajar en sus áreas de mejora, buscando desarrollo personal y profesional continuo.

5. **Gestión del Estrés:**

Al reconocer sus propias señales de estrés y sus desencadenantes, los líderes pueden adoptar estrategias más efectivas para manejarlo y mantener su bienestar.



## 3.3 Bienestar General

El bienestar general se refiere al estado de salud física, mental y emocional de una persona. En el contexto del liderazgo, el bienestar general no solo es crucial para el líder, sino también para su capacidad de influir positivamente en el bienestar de su equipo. Un líder que prioriza el bienestar general puede crear un entorno de trabajo más saludable, productivo y motivador.

### → Componentes del Bienestar General:

1. **Bienestar Físico:**

Incluye aspectos como la salud física, el ejercicio regular, la nutrición adecuada y el sueño suficiente.

2. **Bienestar Mental:**

Se refiere a la salud mental y emocional, incluyendo la capacidad para manejar el estrés, la ansiedad y mantener un equilibrio emocional.

3. **Bienestar Emocional:**

Enfocado en las emociones positivas, la satisfacción personal, las relaciones saludables y el manejo de las emociones negativas.



## → Importancia del Bienestar General en el Liderazgo

1. **Productividad Mejorada:**
   Los líderes y equipos que están en buen estado de salud física y mental son más productivos y eficientes en su trabajo.

2. **Reducción del Estrés y el Agotamiento:**
   Promover el bienestar general ayuda a reducir el estrés y el agotamiento, mejorando la resiliencia y la capacidad de enfrentar desafíos.

3. **Aumento de la Moral y la Motivación:**
   Un entorno de trabajo que valora el bienestar general fomenta la moral alta y motiva a los empleados a dar lo mejor de sí mismos.

4. **Fomento de la Creatividad y la Innovación:**
   Un estado mental y emocional positivo facilita la creatividad y la capacidad de generar ideas innovadoras.



## 3.4 Prosperidad Económica

**La prosperidad económica en el liderazgo se refiere a la capacidad de un líder para fomentar un entorno en el que la organización y sus empleados puedan alcanzar el éxito financiero y la estabilidad económica.** Esto implica gestionar eficientemente los recursos, impulsar el crecimiento sostenible y asegurar que los beneficios económicos se distribuyan de manera equitativa entre los miembros de la organización.

### → Importancia de la Prosperidad Económica en el Liderazgo:

1. **Sostenibilidad Organizacional:**

La prosperidad económica asegura que la organización tenga los recursos necesarios para operar de manera continua y sostenible a largo plazo.

2. **Motivación y Retención de Empleados:**

Los empleados que sienten que la organización es próspera y que su bienestar económico está asegurado tienden a estar más motivados y comprometidos.

3. **Atracción de Talento:**

Una organización económicamente próspera puede atraer y retener talento de alta calidad al ofrecer salarios competitivos y beneficios atractivos.

4. **Capacidad de Innovación:**

La estabilidad económica permite a la organización invertir en innovación y desarrollo, manteniéndose competitiva en el mercado.



## 3.5 La Creatividad

La **creatividad** en el liderazgo se refiere a la **capacidad de un líder para generar ideas innovadoras, resolver problemas de manera efectiva y fomentar un entorno que inspire a otros a pensar de manera creativa**. Los líderes creativos son capaces de ver oportunidades donde otros ven obstáculos y tienen la habilidad de transformar estas ideas en acciones concretas que beneficien a la organización.

Hace referencia a aquellas personas que, cuando todo está cambiando y aún se desconocen nuevos enfoques, pueden tener un propósito bien definido para sus equipos.

**Son líderes que buscan navegar e incluso beneficiarse de la imprevisibilidad a su alrededor.** No solo lo hacen para una organización o para sí mismos, sino también para la sociedad en general y la ecología del planeta.



Los líderes siempre se enfrentan a problemas complejos y dinámicos en entornos organizacionales. Tienen que tratar con personas, así como tomar decisiones sobre una estrategia, los mercados, los recursos, el cambio tecnológico y el cambio ambiental.

Básicamente, estos desafíos se integran en complejos sistemas de cambio. Para resolver estos problemas, se necesitan habilidades creativas de resolución de problemas que identifiquen problemas clave, generen ideas creativas, los evalúen y construyan un plan de implementación.

La idea del pensamiento divergente y convergente nació de un modelo desarrollado por Guilford en 1963 llamado Structure of Intellect (SOI). A partir de este modelo, se desarrolló el concepto de pensamiento divergente y convergente, que desde entonces se han vuelto populares dentro del Design Thinking.

## → Habilidades de pensamiento divergente

Con este tipo de pensamiento puedes, **generar ideas y desarrollar diferentes soluciones para un mismo problema**. Hay cuatro elementos importantes dentro del pensamiento divergente:

1. **Fluidez** (la capacidad de producir una serie de ideas)
2. **Originalidad** (la capacidad de producir ideas únicas)
3. **Flexibilidad** (la capacidad de producir una variedad de ideas en diferentes categorías)
4. **Elaboración** (la capacidad de ampliar/producir variaciones de una idea dentro de una categoría)



## → Habilidades de pensamiento convergente

El pensamiento convergente consiste en **evaluar ideas, refinar opciones y priorizarlas.** Normalmente para los líderes, esto implica interpretar el entorno, evaluar la credibilidad de la información, los pronósticos y los planes. A pesar de la creencia popular, el pensamiento generativo y evaluativo no son tan distintos como se cree.

Las competencias clave necesarias son las siguientes:

1. **Modelado:** capacidad de elaborar criterios de evaluación eficaces.
2. **Puesta en escena:** capacidad de separar en dos etapas la evaluación y selección.
3. **Selección:** capacidad de utilizar los datos y el juicio (conocimiento y experiencia) para elegir las ideas más eficaces.



## 3.6 La Confianza

**La confianza se refiere a la seguridad que alguien desarrolla en otro individuo o en sí mismo**, propicia la creencia de que la otra persona sabrá cómo desenvolverse en el futuro y al mismo tiempo disminuye la incertidumbre respecto a las acciones de los demás.

Asimismo, la **confianza** es la **esperanza firme que alguien tiene de que alguna cosa o situación suceda o se presente de una forma determinada**. La confianza en una persona o situación propicia seguridad, especialmente al emprender una acción difícil.

La confianza es la base de las relaciones sociales, pues la mayoría de los individuos tenemos la certidumbre de que los demás respetarán los códigos y normas establecidos dentro del grupo social o la comunidad. La confianza en los demás crea relaciones estables y fiables.



## → Cómo Construir Confianza en el Liderazgo:

1. **Transparencia y Honestidad:**

Ser abierto y honesto en las comunicaciones, compartiendo información relevante y explicando las decisiones y acciones de manera clara.

2. **Cumplimiento de Promesas:**

Cumplir con los compromisos y promesas hechas a los empleados, demostrando que el líder es fiable y responsable.

3. **Demostración de Competencia:**

Mostrar competencia en las áreas clave del liderazgo y la gestión, tomando decisiones informadas y actuando de manera profesional y efectiva.

4. **Empatía y Comprensión:**

Ser empático y comprensivo con las necesidades, preocupaciones y aspiraciones de los empleados, mostrando que el líder se preocupa por su bienestar.

5. **Consistencia en el Comportamiento:**

Actuar de manera consistente y predecible, evitando comportamientos erráticos o contradictorios que puedan socavar la confianza.

6. **Fomento de la Participación:**

Involucrar a los empleados en la toma de decisiones y escuchar sus opiniones y sugerencias, demostrando que sus contribuciones son valoradas.

