



Mercedes-Benz



OBEDIENCIA Y LIDERAZGO

EL MODO AUTÓNOMO

ÍNDICE

EL MODO AUTÓNOMO

- **LIDERAZGO: INTRODUCCIÓN**
- INFLUENCIA DE LA OBEDIENCIA
- CONCLUSIONES



LIDERAZGO: INTRODUCCIÓN

ESTILO		OBJETIVO
COERCITIVO	“Haz lo que te digo”	Cumplimiento inmediato de tareas
ORIENTATIVO	“Ven conmigo”	Dotar a los empleados de una visión a largo plazo y orientarles
AFILIATIVO	“Las personas, primero”	Crear armonía con los empleados y entre ellos
PARTICIPATIVO	“¿Qué opinas?”	Crear compromiso y generar nuevas ideas e iniciativas
IMITATIVO	“Haz como yo”	Cumplimiento inmediatos de las tareas con alto nivel de excelencia
CAPACITADOR	“Inténtalo”	Desarrollo de las personas a largo plazo

LIDERAZGO: INTRODUCCIÓN

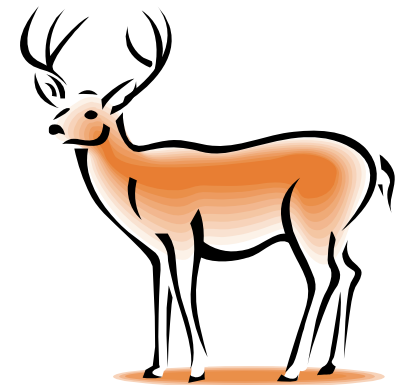


指鹿為馬

La frase “**COGE UN CIERVO Y LLÁMALO CABALLO**” es un refrán chino que tiene su origen en la historia del jefe eunuco Zhao Gao (207 a.C.)

En una recepción oficial, Zhao Gao le ofreció al emperador un ciervo, refiriéndose a él como si fuera un caballo.

Algunos de sus oficiales siguieron con la mentira, mientras otros constataron que el animal era en realidad un ciervo.



Zhao Gao lo utilizó como una prueba de la fidelidad de los oficiales:

EJECUTÓ A LOS QUE SE NEGARON A LLAMAR CABALLO AL CIERVO

ÍNDICE

EL MODO AUTÓNOMO

- LIDERAZGO: INTRODUCCIÓN
- **INFLUENCIA DE LA OBEDIENCIA**
- CONCLUSIONES



Influencia de la obediencia: FILTRAR ERRORES

La “obediencia ciega” potencia la **insistencia en conclusiones erróneas**, cuando estas provienen de una autoridad legítima (superior jerárquico).

- Estados Unidos: Se revisaron los datos referentes a accidentes de aviación llegando a la conclusión de que un 25% podían deberse a una obediencia excesiva.
- Estudios parecidos se han desarrollado en el ámbito de los errores médicos, donde también es muy difícil para un enfermero contradecir las órdenes de un médico.

Contar con colaboradores que cuestionen las órdenes sirve como mecanismo adicional de **DETECCIÓN DE ERRORES**.



Influencia de la obediencia: CREATIVIDAD E INNOVACIÓN

- Las empresas necesitan contar con personas motivadas, con capacidad de decisión y de reacción, que aporten en su trabajo diario valores como creatividad, innovación, proactividad y dinamismo.
- Si **nos limitamos a cumplir órdenes**, aunque sea de manera eficaz, se anula nuestra capacidad creativa e innovadora.
- En este tipo de empresas, podemos esperar cumplir objetivos y trabajar de forma eficiente, pero **perderemos la oportunidad de plantear y afrontar nuevos retos:**
 - "Siempre lo hemos hecho así"
 - "Al hacer bien mi trabajo, ya estoy contribuyendo"
 - "Eso nunca lo habíamos hecho así"

Influencia de la obediencia: CREATIVIDAD E INNOVACIÓN

- Las empresas necesitan contar con personas motivadas, con capacidad de decisión y de reacción, que aporten en su trabajo diario valores como creatividad, innovación, proactividad y dinamismo.
- Si **nos limitamos a cumplir órdenes**, aunque sea de manera eficaz, se anula nuestra capacidad creativa e innovadora.
- En este tipo de empresas, podemos esperar cumplir objetivos y trabajar de forma eficiente, pero **perderemos la oportunidad de plantear y afrontar nuevos retos:**

"Ver las cosas desde diferentes perspectivas impulsa las innovaciones y las ideas sobresalientes"

"De mí depende renovar el entusiasmo de nuestros clientes por nuestros productos"

"Somos pioneros. Podemos aprovechar las oportunidades y ser los primeros en alcanzar nuevas soluciones"

Influencia de la obediencia: AUTORIDAD Y JERARQUÍA

Cuestionar la autoridad:

- **SUPONE UN EJERCICIO DE INTERIORIZACIÓN** de las órdenes recibidas: Pensar qué me están pidiendo que haga y hacerlo de manera consciente, aceptando la responsabilidad de mis actos.

- **NO SUPONE CUESTIONAR LA JERARQUÍA:** El fenómeno de resistencia a la autoridad necesita de la existencia de un principio de autoridad legítimo, reconocido y aceptado.

- **SUPONE COMUNICACIÓN:** Se fomenta la comunicación vertical estableciendo un intercambio de opiniones que lleva a la solución óptima.



Influencia de la obediencia: ESPECIALIZACIÓN



Tres picapedreros están trabajando y se les hace a los tres la misma pregunta: “¿Qué haces?”

- El primero contesta: “Pico piedra”
- El segundo contesta: “Hago una cruz”
- El tercero contesta: “Construimos una catedral”

LA ESPECIALIZACIÓN NOS DIFICULTA VER LA TOTALIDAD DEL CONJUNTO.

ADEMÁS, CON LA FRAGMENTACIÓN DE LAS TAREAS, LA RESPONSABILIDAD SE DILUYE.

ÍNDICE

OBEDIENCIA Y LIDERAZGO: EL MODO AUTÓNOMO

- LIDERAZGO: INTRODUCCIÓN
- INFLUENCIA DE LA OBEDIENCIA
- **CONCLUSIONES**










CONCLUSIONES

Ventajas e inconvenientes para el líder que fomenta el “modo autónomo” entre sus colaboradores:

- Mayor **esfuerzo**
- Mejora de la **comunicación vertical**
- Aumento de la **motivación**
- Mejor **ambiente** de trabajo
- Reparto de **responsabilidades**
- Posibilidad de **detectar errores**
- Aumenta la **identificación** con la empresa y sus objetivos
- Aprovechamiento del **potencial** del equipo
- Posibilidad de **innovación** (aumento creatividad)

LIDERAZGO: CONCLUSIONES

Un buen colaborador es aquel que....

-  Piensa estratégicamente y establece una dirección.
-  Se orienta a las necesidades del cliente y el mercado.
-  Promueve la innovación y lidera el cambio.
-  Muestra y fomenta la consecución del mejor desempeño.
-  Promueve una cultura de colaboración y aprendizaje.
-  Ejecuta decisiones y consigue resultados.
-  Demuestra responsabilidad y credibilidad.

CONCLUSIONES



CONCLUSIONES

“LA META PRINCIPAL DE LA EDUCACIÓN ES CREAR HOMBRES QUE SEAN CAPACES DE HACER COSAS NUEVAS, NO SIMPLEMENTE DE REPETIR LO QUE OTRAS GENERACIONES HAN HECHO; HOMBRES QUE SEAN CREATIVOS, INVENTORES Y DESCUBRIDORES.



LA SEGUNDA META DE LA EDUCACIÓN ES LA DE FORMAR MENTES QUE SEAN CRÍTICAS, QUE PUEDAN VERIFICAR Y NO ACEPTAR TODO LO QUE SE LES OFRECE.”

Jean Piaget

GRACIAS POR SU ATENCIÓN!



Mercedes-Benz