



Liderazgo

El contexto social, económico, político y cultural en el que nos encontramos obliga hoy más que nunca a adoptar nuevas formas de desarrollo personal y social que acaben con el radical protagonismo de los factores objetivos de cara a la consecución de un desarrollo económico, humano y social sostenible y justo para todos.



Los futuros líderes deben desarrollar una serie de valores, creencias, actitudes y pautas de comportamiento más acordes con el entorno global e intercultural en el que nos encontramos. Los estilos de liderazgo,

en cualquiera de las estructuras en que se manifiestan, política, económica, social, cultural, empresarial, etc., deben reorientar su naturaleza hacia patrones socioculturales marcados por el carácter ético y emprendedor de los valores que preceden a sus comportamientos.

LIDERAZGO Y PODER

El liderazgo significa básicamente poder sobre otras personas, y el poder sobre otros permite a un individuo hacer cosas y llevar a cabo acciones que serían inalcanzables por él mismo. Lo realmente importante no es debatir aquí sobre que definición es la más correcta o cual refleja fielmente dicha condición, sino que nuestro esfuerzo va dirigido a presentar como se conforma un líder y cuales son las características que hay que desarrollar o potenciar con mayor énfasis y empeño.

Hace ya bastante tiempo que se desestimó el aspecto genético, innato o biológico en el desarrollo del líder, dejando paso a teorías más centradas en los mecanismos de socialización y aprendizaje, en las características del entorno, así como en las del grupo, organización y/o comarca en la que el individuo se integra como ser social. Y esto es bueno, pero sobre todo deseable, porque supone que los líderes se pueden desarrollar, se pueden potenciar, se pueden fomentar, en otras palabras, se pueden crear.

Este planteamiento viene a desestimar a aquellos que limitan su saber teórico y metodológico al diagnóstico e identificación de aquellos líderes que “ya



existen”, lo que supone justificar la existencia de mecanismos hereditarios y de linaje a la hora de seleccionar a las personas que deben liderar el grupo, la organización o la comunidad en cuestión.

CONCEPTO DE LÍDER Y DE LIDERAZGO.

La relación entre las personas es de influencia mutua. Lo que una persona diga o haga, en una relación cara a cara, va a influir positiva o negativamente en el o los otros.

Cuando una persona es capaz de influir con sus ideas u opiniones en un número importante de personas, podemos decir que estamos frente a un líder.

El **líder** se define como **aquella persona que usa poder para lograr sus objetivos.**

La materia prima del líder es el **poder**, entendido como la capacidad de influir en las personas y en los eventos que las afectan. Así, en cualquier situación o circunstancia se puede encontrar un líder.

El **liderazgo** es el **proceso en el cual el líder ejerce poder**, es decir, motiva o ayuda a otros a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos determinados.



MOTIVACIÓN POR EL LOGRO

Una persona con una alta motivación por el logro desea triunfar en una tarea que supone un desafío. Las situaciones de logro tienen en común que la persona es conocedora de que su rendimiento le llevará a una evaluación favorable o desfavorable, lo que produce una reacción emocional de orgullo ante el éxito y de vergüenza ante el fracaso.

La presencia de la motivación por el logro hace que ciertos tipos de conductas entren en un estado de preparación; es decir, la motivación por el logro prepara a la persona para que: 1) realice tareas moderadamente desafiantes, 2) persista en estas tareas, 3) persiga el éxito social y laboral y 4) persiga la actividad empresarial, social y laboral, de forma innovadora e independiente.



IMPORTANCIA.

Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes y esto es válido para las que tienen fines de lucro y las que no. Ya que las organizaciones dependen del líder, necesitamos ver qué aspectos de éste son importantes. Un buen líder debe reunir cuatro condiciones; compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal.

Pero el líder no sólo debe cumplir con estas condiciones, también debe cumplir con ciertas virtudes que lo van a guiar en la buena toma de sus decisiones. Estas virtudes son la prudencia, templanza, justicia y la fortaleza. La tarea del líder no es tan fácil, debe ser capaz de tener muy buena comunicación y una capacidad de integración, es hacer que los miembros de la organización liberen su energía para el logro de un objetivo común. La comunicación cumple un rol protagónico pues permite transmitir lo que está dentro de nosotros tal como lo sentimos. Y la integración permite realizar acciones eficientes en forma conjunta y sin desconexiones.

Básicamente el liderazgo consiste en una forma de ser, pues el líder se va formando día a día: en la pasión por la misión, en la acción y en los valores fundamentales. Además un líder no solamente debe delegar responsabilidades sino que debe expandir el poder hacia otros, ser humilde y considerarse sustituible.

Por lo que podemos definir al liderazgo como un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta en común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella.³

En resumen el liderazgo es importante ya que es vital para la supervivencia de cualquier organización. Es importante, por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir. Una organización puede tener una planeación adecuada, control etc. y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado, incluso dicha organización puede carecer de planeación y control, pero, teniendo un buen líder puede salir adelante.

El “compromiso” es el resultado más fuerte, más positivo e intenso que cabe esperar en un proceso de influencia organizacional. Se origina, sobre todo, en el proceso de socialización exitoso (autocontrol) que logra que las personas interioricen las pautas, valores y símbolos que se les inculca a través de diversos agentes socializadores. El resultado final deseado es que las personas, sometidas a ese proceso socializador, hagan suyo –internalicen- ese bagaje cultural organizativo. También en el caso de la utilización del liderazgo,



como mecanismo de influencia conductual, hablaremos de la “identificación” de los seguidores como una forma de compromiso. En ambos casos –autocontrol y liderazgo-, las personas acabarán defendiendo los principios y valores organizativos de forma positiva y activa, con esfuerzo personal. Cabe decir que para llevar a cabo muchos cambios organizativos se requiere del “compromiso” de las personas.



Algunas conclusiones de mayor interés general son:

- El liderazgo se relaciona, por su propia naturaleza y origen, con el fenómeno del poder: ser líder es tener poder.
- El liderazgo es uno de los seis mecanismos importantes de influencia conductual en las organizaciones.
- La utilización de los mecanismos de influencia organizacional puede hacerse combinando varios de ellos (y no de forma excluyente), pues se producen con frecuencia importantes sinergias.
- El liderazgo tiene diversas formas de canalizar su influjo (siete tácticas) y consigue a menudo el “compromiso” (a través de la identificación).
- Los diversos procedimientos de influencia conductual (mecanismos y tácticas) deben de utilizarse, para ser eficaces, de forma contingencial.

Hay que afirmar que la utilización del mecanismo del liderazgo puede ofrecer especiales ventajas competitivas a las organizaciones de nuestros días, que observan el progresivo decaer de la influencia de sus directivos que basan su poder en el cargo o puesto ocupado. Además, el liderazgo, como hemos visto, parece mostrarse especialmente eficaz para generar “compromiso” en los colaboradores, requisito imprescindible para abordar cambios innovadores y alcanzar elevados niveles de excelencia empresarial.