

LIDERAZGO

Habilidad que tiene una **persona** para lograr que sus seguidores se comprometan con el logro de unos **objetivos** comunes.

Chiavenato, Idalberto (1993), Destaca lo siguiente:

"Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del **proceso de comunicación** humana a la consecución de uno o diversos **objetivos** específicos".

Persona a la que un **grupo** sigue reconociéndola como jefe u orientadora.

La corriente seguidora del alemán **Max Weber**, considerado el fundador de la **sociología** moderna, **distingue tres tipos de liderazgo** que se refieren a otras tantas formas de **autoridad**: **El líder carismático**, al que sus seguidores le atribuyen condiciones y poderes superiores a los de otros dirigentes; **el líder tradicional**, que hereda el **poder**, ya sea por la costumbre de que ocupe un cargo destacado o porque pertenece a un grupo familiar que ha ostentado el **poder** desde hace mucho **tiempo**, y **el líder legal**, que asciende al poder por los **métodos** oficiales, ya sean las elecciones o votaciones, o porque demuestra su **calidad** de experto sobre los demás. Esta figura se reconoce comúnmente en el campo de la **política** y de **la empresa** privada.

2. CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

Entendemos el líder por las siguientes **características**.

- El líder debe tener el **carácter** de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.
- Conocimiento y habilidad, debe ser una **persona** capacitada.
- Preocupado, trata a la gente como personas, como un talento que hay que potenciar.
- Tiene visión, objetivos; horizonte fijo, sentido de **dirección**.
- Abierto al **cambio**
- Proactivo: La proactividad consiste en el **desarrollo** autoconsciente de **proyectos** creativos y audaces para la generación de mejores oportunidades. Se trata de tomar un sueño y realizar todas las **acciones** que sean necesarias para que se pueda cumplir. El Proactivo influye y dinamiza su entorno, se arriesga, busca **soluciones**, crea caminos si es necesario y actúa en la incertidumbre, es decir, no se pasma frente a ella. Para el Proactivo no basta con proponer ideas, hay que convertirlas en **acciones** reales, romper la barrera **estática** del imaginar y el soñar, e ir hacia el actuar. Es sumar acción e imaginación de manera continua y simultánea.
- La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc. .
- Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los **grupos**.
- El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma.
- Por último, otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder.

3. ATRIBUTOS Y HABILIDADES DE UN LIDER

Para ver el gráfico seleccione la opción "Bajar trabajo" del menú superior

4. DIFERENCIAS ENTRE UN JEFE Y LÍDER

JEFE		LÍDER
<ul style="list-style-type: none">· Existe por la autoridad.· Considera la autoridad un privilegio de mando.· Inspira miedo.· Sabe cómo se hacen las cosas.· Le dice a uno: ¡Vaya!· Maneja a las personas como fichas.· Llega a tiempo.· Asigna las tareas.	DIFE- REN- CIAS	<ul style="list-style-type: none">· Existe por la buena voluntad.· Considera la autoridad un privilegio de servicio.· Inspira confianza.· Enseña como hacer las cosas.· Le dice a uno: ¡Vayamos!· No trata a las personas como cosas.· Llega antes.· Da el ejemplo.

5. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

1. Es importante por ser la capacidad de para guiar y dirigir.
2. Una **organización** puede tener una **planeación** adecuada, **control** y **procedimiento de organización** y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.
3. Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.
4. Por lo contrario, muchas **organizaciones** con una planeación deficiente y malas **técnicas de organización** y control han sobrevivido debido a la presencia de un **liderazgo** dinámico.
5. Unificar habilidades de los miembros del grupo.

6. TIPOS DE LIDERAZGO Y FACTORES

6.1. Factores que inciden en los estilos de liderazgo

El liderazgo implica interrelación de los siguientes elementos:

1. Las cualidades, habilidades y necesidades del líder
2. Las necesidades y expectativas del grupo
3. Las exigencias o requisitos de la situación

Esa interrelación, sugiere que ningún estilo de liderazgo sirve perfectamente para todas las situaciones. El mejor estilo es aquel que es considerado el más apropiado a una situación en particular

El liderazgo trata de atender las necesidades y las expectativas genuinas del grupo, realizando las **funciones** exigidas. De éste modo, el liderazgo se relaciona con la situación, es decir, depende principalmente de las exigencias de la tarea que se ha de realizar.

El estudio del liderazgo como un **proceso**, y no como resultado de características individuales, puede ayudarnos a reconocer las dos partes principales en el proceso de liderazgo: **a)** Orientación por la tarea **b)** Orientación por las relaciones.

Factores internos y externos que influyen los estilos de liderazgo:

Para ver el gráfico seleccione la opción "Bajar trabajo" del menú superior

6.2. Tipos de liderazgo

EL LÍDER AUTÓCRATA: Un líder autócrata asume toda la **responsabilidad** de la **toma de decisiones**, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la gula se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de **fuerza** y control. La respuesta pedida a los subalternos es La obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de **desempeño** de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

-EL LÍDER PARTICIPATIVO: Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la **toma de decisiones** de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.

Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más **responsabilidad** para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

-EL LÍDER QUE ADOPTA EL SISTEMA DE RIENDA SUELTA O LÍDER LIBERAL: Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones Puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia **motivación**, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.