

ISSN 2595-8801



Volume 2

n° 02
(2019)

7950

Unilogos®
7950 NW, 53rd Street (Suite 337)
Miami, FL (USA)

REVISTA CIENTIFICA

COGNITIONIS

suae quisque fortuna faber est


**LOGOS UNIVERSITY
INTERNATIONAL®**



A PROPÓSITO DE LIDERAZGO: EL LIDERAZGO NO SURGE DE LA NADA, NI SE APRENDE EN LAS AULAS, SE HACE Y SE PRACTICA

ANTONIO YELPI A.

RESUMEN

Un buen líder forja una relación con sus colaboradores, no un simple traspaso de funciones. Mantiene un compromiso a largo plazo con ellos. Sacará lo mejor de su equipo, creará un ambiente de armonía, confianza y colaboración, tendrá en cuenta las opiniones de todos los miembros del equipo, motivará, establecerá una adecuada comunicación entre todos y proporcionará las herramientas necesarias y posibles para cumplir con los objetivos del proyecto; pero cuando hablamos del liderazgo estas consideraciones son quizás muy obvias son determinantes en su sinergia.

Palavras-chave: Liderança, Colaboração, Administração, Recursos Humanos.

1. Introducción

Un buen líder forja una relación con sus colaboradores, no un simple traspaso de funciones. Mantiene un compromiso a largo plazo con ellos. Sacará lo mejor de su equipo, creará un ambiente de armonía, confianza y colaboración, tendrá en cuenta las opiniones de todos los miembros del equipo, motivará, establecerá una adecuada comunicación entre todos y proporcionará las herramientas necesarias y posibles para cumplir con los objetivos del proyecto; pero cuando hablamos del liderazgo estas consideraciones son quizás muy obvias son determinantes en su sinergia.

Warren Bennis, uno de los personajes incluidos en *Aprendiendo de los mejores* (Alienta, 12ª edición) decía: «El liderazgo es el tema más tratado en la literatura del management y al mismo tiempo el peor comprendido». Cada año se publican numerosos libros sobre la cuestión y siempre que se habla de liderazgo, surge la clásica pregunta: el líder, ¿nace o se hace?

Las personas se forman gracias a las experiencias vividas. Los nuevos retos desarrollan habilidades con las que podrán resolver futuros problemas. De modo que saber cuándo actuar y cuando permanecer en la sombra es básico para liderar un equipo de trabajo. Y es que cuando se tiene un buen líder, se recuerda por mucho tiempo. Un líder es extremadamente valioso, a la vez que una persona excepcional.

Algunas investigaciones pueden aportar luces interesantes al respecto. Los profesores Bill George (Harvard Business School) y Peter Sims (Stanford Business School) publicaron un estudio tomando como base la esencia del éxito de 125 líderes de referencia. Allí, los autores escriben lo siguiente que despeja muchas dudas:

«Después de leer 3.000 páginas de transcripciones de entrevistas, nuestro equipo se sorprendió de que los líderes no identificaran ninguna característica universal, rasgo, destreza o estilo que les hubiera empujado al éxito, sino que su liderazgo se derivaba de sus historias vitales. Poniéndose a prueba constantemente mediante experiencias reales y reajustando sus historias vitales para comprender quiénes son, estos líderes desataron sus pasiones y descubrieron el propósito de su liderazgo».

Varios son los distintos tipos de liderazgo que tienen lugar en el mundo de la empresa. Cada uno de ellos, con sus pros y contras.

2. El liderazgo puede ser innato o bien adquirirse con solo el deseo de ser líder.

En muchas ocasiones, la cultura de la empresa puede determinar qué estilo de liderazgo es más adecuado. También hay otros factores, como la personalidad de los trabajadores o la tipología de objetivos que la empresa persiguen, que pueden afectar al estilo de liderazgo que se va a aplicar. Incluso en algunas organizaciones pueden cohabitar distintos estilos de liderazgo, según las necesidades o circunstancias de cada proyecto.

3. Tipos de liderazgo: de los más directivos a los más democráticos

Cada tipo de liderazgo tiene sus efectos (positivos y negativos) en el funcionamiento de la empresa y en el confort de los empleados. Un estilo de liderazgo positivo e integrador promueve la buena química entre las personas involucradas en un proyecto, además de mejorar su bienestar y productividad laboral. Sin embargo, un estilo de liderazgo negativo puede generar una pobre comunicación, estrés, burnout, una bajada en la productividad y en los beneficios de la empresa, etcétera.

Queda claro, pues, que este no es un asunto baladí. Muchos psicólogos especializados en recursos humanos han estudiado este fenómeno y han elaborado varias teorías al respecto. En este artículo descubriremos cuáles son los tipos de liderazgo más comunes en las corporaciones.

1. Liderazgo laissez-faire

El tipo de liderazgo laissez-faire (que en otras ocasiones recibe el nombre de liderazgo delegativo) se caracteriza por la no intervención y la carencia de retroalimentación para con los empleados. El concepto “laissez-faire” proviene del francés “dejar pasar” o “dejar ser”. Esto alude al principio de no intervención y de ejercer el mínimo control posible sobre los empleados.

Es un tipo de liderazgo que rechaza el autoritarismo y que dota a los empleados de vía libre para llevar a cabo sus ideas y proyectos, valiéndose de su experiencia y motivación.

Como punto fuerte, este tipo de liderazgo laissez-faire puede aumentar la creatividad y proactividad de los empleados. Como punto negativo, puede generar dinámicas de holgazanería si los empleados perciben que su trabajo no es valorado ni supervisado.

2. Liderazgo autocrático

El liderazgo autocrático se basa en la legitimidad total de los jefes para tomar decisiones y establecer estrategias y planes de acción sin la participación del grupo de trabajo. El líder ostenta el poder absoluto y nadie cuestiona ni desafía sus directrices.

Es un estilo de liderazgo que funciona bien en organizaciones muy cambiantes y en las que las tareas necesitan ejecutarse de forma rápida. Se elimina la posibilidad de que los trabajadores se relajen, pero también puede causar aversión y mala química en la oficina.

3. Liderazgo democrático

También conocido con el nombre de liderazgo participativo, este estilo de liderazgo intenta implicar a los trabajadores en la configuración de estrategias y dinámicas laborales. El líder es el encargado de promover el diálogo y la toma de decisiones entre todo el grupo, intentando recibir las opiniones de cada empleado, aunque finalmente sea él quien tome las decisiones.

4. Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional se fundamenta en transacciones entre los empleados y el líder, es decir, en procesos de intercambio de información y beneficios entre los distintos estamentos jerárquicos de la empresa. Los trabajadores reciben incentivos según su rendimiento laboral y el líder sale beneficiado por la implicación y motivación de los primeros.

5. Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional dedica sus esfuerzos a que exista unos altos niveles de comunicación entre empleados y líder. Esto refuerza el ambiente grupal y hacer más sencillo que se consigan objetivos y resultados satisfactorios. Además, el tener constante feedback logra que el líder pueda tomar más y mejores decisiones.

Beneficios del fomento de liderazgo:

Hacia la Empresa:

Un Crecimiento más Sólido de la Empresa

Contar con Personal Profesional y Maduro

Afianzar la Cultura Enfocada al Logro

Mayor Retención y Promoción de Talento

Ser una Empresa de Vanguardia

Hacia los directores y Líderes:

Desarrollo Profesional y Personal

Mejorar su Liderazgo

Promover Equipos de Alto Rendimiento

Estar más Facultado para el Aseguramiento del Logro de sus Metas

Hacia el Personal:

Desarrollo de Competencias, Autonomía y Madurez

Mejora en su Desempeño Personal y Profesional

Fortalecer su Relación Interpersonal con su Líder y Clientes

Mayor Seguridad Personal

Mayores Posibilidades de Crecimiento Dentro de la Organización

Está claro que las tensiones de la vida moderna, la hipercompetencia en el terreno individual y empresarial, la presión del reloj, la exigencia de un constante perfeccionamiento profesional, etc., son situaciones que tienden a alterar el estado emocional de la mayoría de las personas consideradas normales, llevándolas al borde de sus propios límites físicos y psíquicos. De allí que las acciones de como manejamos nuestro liderazgo o influyen en nosotros es determinante.

Es fácil transitar de la ira al entusiasmo, de la frustración a la satisfacción, cada día nos enfrentamos a emociones propias y ajenas. La clave está en utilizar las emociones de forma inteligente, para que trabajen en beneficio propio, de modo que nos ayuden a controlar nuestra conducta y nuestros pensamientos en pos de mejores resultados.

Hoy no basta con un alto coeficiente intelectual para triunfar profesionalmente, para competir o para desarrollar una empresa; se requiere un control emocional adecuado, que nos permita tener una interacción armónica en nuestro ambiente laboral: socios, colegas, empleados, proveedores, clientes, etc., allí esta pues la clave del liderazgo real in situ.

Sin duda alguna, es determinante para el ser buen líder el equilibrio de la inteligencia emocional, claro ello no es una varita mágica; no garantiza en una empresa una mayor participación en el mercado ni un rendimiento más saludable, pero sabemos ayuda. Pues si se ignora el ingrediente humano, nada de lo demás funcionará tan bien como debería. Las empresas cuya gente colabora mejor tienen ventaja competitiva, en suma, el liderazgo es importante que duda cave el asunto en cómo, donde y cuando hacerlo notar; Léase, conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de los demás individuos, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente, ayudando de esta forma a la consecución de los logros., ligado pues a la connotación que el liderazgo profundiza una distribución del poder.

Por ANTONIO YELPI A. Presidente Fundación Global África Latina, Consultor y Conferencista Internacional, Colaborador de Universidad UPCI PERU, UDABOL BOLIVIA, UNILOGOS FLORIDA.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Daft, Richard L. (2006). La experiencia del liderazgo. Cengage learning. Tercera edición.

García-Allen, J. (2016). Tipos de Liderazgo: Las cinco clases de líder más habituales. Disponible en psicologiaymente.net.