

LIDERAZGO.

Definición.

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 (Chiavenato, Idalberto, 1993).

Líder, es aquella persona que es capaz de influir en los demás. Es la referencia dentro de un grupo. El liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica que se ocupa: una persona puede ser jefe un grupo y no ser su líder, y al contrario, puede ser líder sin ser el jefe.



Estilos de liderazgo.

1. Liderazgo autocrático. El líder tiene el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. Los miembros del staff tienen una pequeña oportunidad de dar sugerencias, incluso si estas son para el bien del equipo o de la organización.
2. Liderazgo burocrático. Hacen todo según "el libro". Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen serios riesgos de seguridad.
3. Liderazgo democrático. A pesar que es el líder democrático el que toma la última decisión, ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo sino que ayuda a desarrollar habilidades.
4. Liderazgo transaccional. Los miembros de equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo. La transacción es el pago a cambio del esfuerzo y la aceptación hacia las tareas que les da su líder. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que su trabajo no está como él desea.
5. Liderazgo transformacional. Son considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo. Inspiran a sus equipos en forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo.

Diferencia entre Jefe y Líder.

- 1- En un grupo, el jefe inspira temor y el líder genera confianza.
- 2- El jefe dice YO, El líder dice: Nosotros.
- 3- El jefe sabe por qué debe hacerse una tarea. El líder muestra cómo se debe forjar una carrera.
- 4- El jefe se basa en la autoridad. El líder se basa en la cooperación.
- 5- El jefe dirige. El líder guía.
- 6- El jefe echa culpas. El líder soluciona los problemas y arregla los errores.
- 7- El jefe ordena por sobre el problemático 1 0% de la fuera laboral. El líder trabaja codo a codo con el 90% que coopera.

Diferencia entre Jefe y Líder.

- 8- El jefe suele hacer que crezca el resentimiento. El líder promueve que crezca el entusiasmo.
- 9- El jefe hace que el trabajo sea monótono. El líder hace que sea interesante.
- 10- El jefe ve los problemas y los desastres que pueden destruir a la empresa. El líder ve los problemas como oportunidades para que el equipo de trabajo los supere y los convierta en ocasiones para crecer.

¿Es usted jefe o líder?

Recuerde la diferencia que existe entre un jefe y un líder: El jefe dice: ¡Vayan!, y el líder dice: ¡Vayamos!

El Líder como agente de cambio

No hay nada mas difícil de llevar a cabo, nada mas dudoso de tener éxito, nada mas peligroso de manejar, que la de iniciar un nuevo orden de cosas” .



Maquiavelo

Existen muchas barreras contra un cambio efectivo:

Con respecto a los empleados:

- Hábitos.
- Zona de confort.
- Miedo a lo desconocido.

Con respecto a los gerentes:

- Intereses personales.
- El síndrome de “no me muevan el piso”.
- El haber adquirido entrenamiento más de gerente que de líder

Con respecto a las Organizaciones :

- Conformidad a las normas.
- Rigidez de la infraestructura.



Atributos de los efectivos agentes de cambio:

- 1.- Ver el cambio como un amigo.
- 2.- Tener herramientas de poder y saber como utilizarlas.
- 3.- Ser capaz de solucionar tanto los aspectos lógicos como psicológicos del cambio.
- 4.- Ser capaz de establecer un ambiente de cambio, para un rápido crecimiento hacia la excelencia.
- 5.- Empezar el proceso de cambio consigo mismo primero, antes que con otros.
- 6.- No fuerzan el cambio, lo facilitan



Atributos de los efectivos agentes de cambio:

- 7.- Crear su propio entusiasmo.
- 8.- Son capaces de dejar las viejas ideas y experimentar con nuevos conceptos alternos.
- 9.- Buscar y aceptar la críticas de sus ideas.
- 10.- Ser capaces de que otros les “comprenden” sus ideas de cambio.



Para llegar a ser un efectivo agente de cambio:

1.- Establece tus herramientas de poder: información , recursos y apoyo:

a) Información : aumenta tu poder adquiriendo información sobre la organización en la que trabajas y el ambiente externo que tiene impacto sobre la organización.

b) Puedes mejorar tu herramienta de poder de recursos mediante la selección y desarrollo de buen personal. Es una verdad innegable que los líderes efectivos se rodean de personas con buen desempeño.

c) La herramienta de poder “apoyo” requiere un respaldo de personas con influencia dentro de la organización.

2.- Desarrollo de una estrategia de cambio:

- a) El planteamiento de la discrepancia: se enfoca en las diferencias entre la situación actual y la situación deseada, proporciona una estrategia de cambio sistemática.
- b) Este planteamiento requiere una completa comprensión de la misión, metas y estrategia así como una detallada descripción de los estados presentes y futuros.

3.- Involucra a tu personal en el proceso de cambio:

- a) Al analizar las fortalezas y debilidades de la unidad.
- b) Al refinar y embellecer la visión de la unidad.
- c) Al desarrollar un plan específico de acción para la movilización del estado actual al deseado.
- d) Al implantar el plan de acción

4.- Ayudar a la gente que se transforme en agentes de cambio:

- a) Crear un ambiente que conduzca el mensaje de que el cambio es la norma de la vida.
- b) Incluir el cambio y la innovación como una parte integral de los requerimientos de trabajo.
- c) Establecer planes de educación y entrenamiento para ayudar a la gente a que desarrolle sus capacidades.
- d) Establecer un sistema de premios y reconocimientos.



5.- Establecer algunas anclas (zonas de estabilización) dentro del ambiente de cambio:

- a) Comunicar continuamente los valores de la organización.
- b) Asegurarse de que los empleados tienen certidumbre de trabajo a largo plazo.
- c) Mantener estabilidad en elementos de la organización que permitan la continuidad del cambio a largo plazo.