

## **PROCESO DIRECTIVO**

### **2.1 liderazgo**

Definición:

De acuerdo a la Real Academia de la lengua Española

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

La persona que ejerce el liderazgo es un hombre o mujer que decide ponerse al servicio de las demás personas (RAE, 2013).

Es fundamental entender que ser líder significa la coherencia entre ser y hacer, es decir que hacemos lo que somos y somos lo que hacemos. Un criterio de evaluación del liderazgo actual es por lo tanto el grado de coherencia entre lo que somos y lo que hacemos.

Ser líder significa tener un buen carácter o ser bueno y demostrar un elevado nivel de competencia o de capacidad en lo que hacemos.

Para algunos autores como Covey existen estos cuatro niveles de liderazgo, que son:

a) Liderazgo personal.

Reconocernos como personas dignas con una clara misión, personal y profesional. Ser los propios constructores de esta misión. Ser confiable

b) Liderazgo interpersonal

Capacidad de establecer y cultivar relaciones, de calidad con la familia y o el grupo social al que se pertenece. Generar confianza

c) Liderazgo gerencial.

Capacidad de gestionar o hacer que el oficio o profesión, tenga sentido con eficacia y eficiencia.

La gestión debe ser referencia, para terceras personas y una satisfacción de superación para el que la lidera.

Empoderamiento de los seguidores

d) Liderazgo organizacional.

Se ejerce, organizando a las personas que cumplen diferentes roles a realizar un bien común.

Se refleja en la alineación práctica de todas las personas que conforman la organización, aportando en la misma dirección todos sus dones y habilidades.

Ser líder es ser confiable, es decir que la gente confíe en esa persona, que sepa que no fallará, y si lo hace que sus fallas serán reconocidas porque son de buena fe, lo que corresponde a las personas de buen corazón. Pero también significa dar confianza a las demás personas.

Algunas funciones de ser un buen líder son:

a) Modelar

Modelar significa ser la referencia para las demás personas, el o la modelo, el espejo, imagen o retrato que las otras personas gustarían ser.

b) Encontrar caminos

Encontrar caminos significa ser pionero/a frente a los desafíos y horizontes desconocidos, pero con la humildad de los que buscan participativamente tomando en cuenta a las demás personas.

c) Alinear

Alinear es una función que exige capacidad de organizar a las personas de su familia, grupo social, organización o empresa hacia una misma dirección. Alinear es lograr que todas las personas tengan una visión compartida y caminen en línea hacia ella.

d) Facultar

Facultar es otorgar el poder de hacer y decidir a las demás personas, logrando ser prescindible en el momento que las condiciones lo exijan.

Covey (2006) Nos propone cinco claves de lectura para evaluar el desempeño efectivo del liderazgo:

- a) Capacidad de identificar y buscar caminos para encontrar respuestas a las necesidades de las otras personas.
- b) Capacidad de articular en la práctica la misión, visión, valores y estrategias compartidas con las personas que conforman el grupo social en el que se ejerce el liderazgo.
- c) Capacidad de organizar estructuras y procesos flexibles y dinámicos que posibiliten el cumplimiento de la misión, guiados por la visión y los valores y estrategias definidas de manera compartida.
- d) Capacidad de conseguir excelentes resultados o productos concretos y de calidad sobre la base del trabajo sinérgico o de unión positiva de esfuerzos.

## **2.2 Estilos de Liderazgo**

El ejercicio práctico del liderazgo nos presenta muchos tipos de liderazgo. Desde nuestra experiencia, podemos señalar tres tipos genéricos de los cuales se desprenden otros sub tipos de liderazgo:

- a) Liderazgo autoritario.

El liderazgo autoritario es el que abunda normalmente y mayormente bien dotado de virtudes externas o técnicas de convencimiento camuflado. Es la imposición de ideas y conceptos, de prácticas, de hábitos y modelos de vida. El autoritarismo no siempre es violento porque con la modernidad se disfraza de técnicas muy sutiles y que disimulan la imposición por la fuerza.

- b) Liderazgo paternalista.

El liderazgo paternalista peca de buena fe porque hace el bien a corto plazo pero el mal a largo plazo. Es el apoyo asistencialista sostenible en sí mismo como fin y no como medio para promover el crecimiento de las personas. No asume ni acepta el empoderamiento o facultamiento y genera mendigos sociales.

c) Liderazgo democrático.

El liderazgo democrático es el paradigma de ejercer el servicio con valores o principios de soberanía de cada individuo. Es el liderazgo que se basa en principios duraderos, es el liderazgo participativo, creativo y que centra su accionar en la soberanía y libertad de la persona. Promueve seres interdependientes, capaces de vivir relaciones con las personas, de reconocer el esfuerzo y servir a las otras personas. Es el liderazgo con carácter y competencia que radican en el corazón de sus acciones, es decir son lo que hacen, son modelos y son maestros, facultan o empoderan porque confían en las otras personas, son confiables, alinean y son pioneros.

Las características de un líder efectivo se pueden enumerar de la siguiente forma:

- ❖ Usar el poder con responsabilidad y respeto.
- ❖ Asume un comportamiento de servidor.
- ❖ Utilización eficientes de las funciones administrativas(planificación, organización, evaluación, control)
- ❖ Clara visión del futuro.
- ❖ Dirección clara para lograr alcanzar las metas de la institución.
- ❖ Capaz de motivar y guiar a su equipo de trabajo en función de la misión y sus objetivos.
- ❖ Tiene iniciativa y estimula a que lo demás ejerzan la suya.
- ❖ Favorece la integración y el trabajo en equipo.

## Referencias Bibliográficas

Covey. S. 2006. El liderazgo centrado en principios. Ed. Paidós. México 464 p.

López Aparicio A. 2001. Liderazgo Efectivo. Centro de Formación Social en convenio con la UCB de Santa Cruz. Recuperado el 20 de noviembre de 2013.

<http://www.lopezaso.com/Archivos/6liderazgo%20efectivo.pdf>