

Liderazgo

Leadership

María de Jesús Olguín-Meza^a

Abstract:

In this work we study the importance and difference of administration and leadership. We know that the administration complements very well with the leadership module because a good leader cannot deal with all his obligations and his time must be very well, in addition he must have skills such as knowing how to delegate, knowing that it is important and that he does not. It is, that it is urgent and that it is not, as well as having excellent policy management. To carry out a good control of time and a good administration of time, it must be clear where you want to go, hence the importance of raising a vision, mission, objectives and recognizing some real weaknesses and strengths. Among the characteristics of a true leader is the ability to visualize the future and propose clear actions to combat that future, and achieve the goals that benefit your team. The leaders grant to earn the respect of their collaborators thanks to their charisma, which is more important to have the power granted to a normal manager thanks to his burden.

Keywords:

Leader, administration

Resumen:

En este trabajo estudiaremos la importancia y diferencia de la administración y liderazgo. Sabemos que la administración se complementa muy bien con el módulo de liderazgo debido a que un buen líder no puede ocuparse de todas sus obligaciones y debe emplear muy bien su tiempo, además debe tener habilidades tales como saber delegar, saber que es importante y que no lo es, que es urgente y que no lo es, así como tener un excelente manejo de las prioridades. Para llevar un buen control del tiempo y una buena administración del tiempo se debe tener claro a donde se quiere llegar, de ahí la importancia de plantear una visión, misión, objetivos y reconocer unas debilidades y unas fortalezas reales. Entre las características de un verdadero líder se encuentra la capacidad de visualizar el futuro y plantear unas acciones claras para combatir ese futuro, y lograr las metas que benefician a su equipo de trabajo. Los líderes aprenden a ganarse el respeto de sus colaboradores gracias a su carisma, que es más importante a tener el poder que se le otorga a un gerente normal gracias a su cargo.

Palabras Clave:

Líder, administración

Introducción

Este trabajo tiene como objetivo conocer las técnicas que puede manejar un líder para llegar a sus metas por medio de una administración del tiempo efectiva, también nos muestra las diferencias entre un líder y un gerente normal como los que actualmente existen en algunas empresas y permite empezar a formarse como un buen líder para ayudar al desarrollo del país. También encontré mucha relación con el trabajo en equipo, ya que un líder siempre está rodeado de un grupo

de personas que lo siguen, que trabajan por un beneficio común y que tienen un manejo de prioridades, las cuales se identifican gracias al conocimiento de lo que es importante y lo que es urgente.

La organización es la principal actividad que marca una diferencia en el grado que las organizaciones les sirven a las personas que afectan. El éxito que puede tener la organización al alcanzar sus objetivos y también al satisfacer sus obligaciones sociales depende, en gran medida, del desempeño gerencial de la organización.

^a Autor de Correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Escuela Preparatoria Número Tres, <https://orcid.org/0000-0001-9473-9217>, Email: frinee26@yahoo.com.mx

Esta afirmación de que la gerencia es responsable del éxito o no de una empresa nos indica, por qué es necesaria la gerencia, sin embargo, no nos indica cuando ella es requerida, y el requerimiento sucede siempre que haya un grupo de individuos con objetivos determinados. Las personas que asumen el desempeño gerencial de una organización se llaman "gerentes", y son los responsables de dirigir las actividades que ayudan a las organizaciones para alcanzar sus metas.

La base fundamental de un buen gerente es la medida de la eficiencia y la eficacia que éste tenga para lograr las metas de la organización. Es la capacidad que tiene de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización (hacer las cosas bien) y la capacidad para determinar los objetivos apropiados (hacer lo que se debe hacer).

Pero el ser gerente no sólo es dirigir actividades, ser gerente también implica ser un buen líder, es saber el proceso de cómo penetrar en esas actividades que realizan los miembros del grupo con el cual se trabaja.

Los líderes de más éxito en toda organización ejecutan tareas y actúan en una forma que proporciona a sus seguidores satisfacción y realización al ejecutar el trabajo requerido y llegar al objetivo. Los líderes activan "la voluntad de hacer" de una persona, muestran el camino y guían a los miembros del grupo hacia la realización del mismo. Como observó astutamente el redactor del Eclesiastés, "En donde no hay visión, la gente perece". Los líderes proporcionan visión a sus seguidores, y la dirección es un ingrediente necesario para la administración de éxito.

Desarrollo

Para su estudio del liderazgo podemos indicar que tiene elementos que se deben combinar para el logro de su fin común, que permiten el aprendizaje de diferentes técnicas que permitan a la persona tener su desarrollo personal indispensable para que todos entiendan formas de cooperación con eficacia y eficiencia para obtener el léxico común.

Dentro del proceso de la Administración hay varios principios (Dirección): armonía de objetivos, motivación, liderazgo y comunicación.

El liderazgo varía de país a país y por la cultura, pues los administradores europeos son más humanistas que los japoneses o estadounidenses. En Japón hay una cultura colectiva y se enfoca más en el grupo que en el individuo y en Europa son más individualistas, en Estados Unidos, la organización es rápida y en Japón no.

Naturaleza del liderazgo

Liderazgo: Es el proceso por el que un individuo ejerce influencia sobre las personas e inspira, motiva y dirige sus actividades para que alcancen las metas, la esencia del liderazgo es contar con seguidores.

El liderazgo:

- Debe incluir a otras personas.

- Supone una distribución desigual del poder entre líderes y miembros del grupo.
- Debe tener la capacidad para utilizar las diferentes formas de poder y para influir en la conducta de seguidores.

Características de un líder

- **Poder:** Capacidad de inducir o influir sobre las creencias o acciones de otras personas o grupos.
- **Autoridad:** es un derecho en un puesto para tomar decisiones. La autoridad formal es un tipo de poder basado en el reconocimiento de la legitimidad.
- **Influencia:** hacer que un individuo cambie de opinión o forma de ser.

Componentes del Liderazgo

- Capacidad para usar el poder con eficacia y de un modo responsable.
- Capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos.
- Capacidad para inspirar.
- Capacidad para actuar en forma tal para que se desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas

Tipos de poder

- a. **Poder legítimo:** como consecuencia del puesto.
- b. **Poder del conocimiento o de la experiencia:** consultores.
- c. **Poder de referencia:** influencia, por carisma.
- d. **Poder coercitivo:** castigo, reprimido, ejemplo: Fidel Castro.
- e. **Poder de recompensa:** dar o negar recompensas tangibles e intangibles.

Empowerment: Un ingrediente de la administración moderna

Empowerment: Es el proceso de dar autoridad a los empleados de todos los niveles para tomar decisiones y la responsabilidad de sus resultados. El Empowerment ayuda a los gerentes a:

- Lograr que los empleados se involucren en las decisiones.
- Aumenta el compromiso y la motivación de los trabajadores.
- Los buenos gerentes usan el empowerment para delegar autoridad a los empleados.
- Aumenta las habilidades, se obtienen nuevos conocimientos.

Modelos de liderazgo

Estudios de Likert y la Universidad de Michigan

- **Explotador - autoritario:** poca confianza en los subordinados, motivan a las personas mediante el temor y el castigo y a veces con recompensas, comunicación descendente, la lleva la alta dirección.
- **Benevolente - autoritario:** Poca confianza en los subordinados, motivan con recompensas y a veces con temor y castigo, comunicación ascendente, solicitan algunas ideas y opiniones de los subordinados.
- **Consultivo:** Mucha confianza en los subordinados, usan sus opiniones, motivan con recompensas y a veces aplican castigos, permiten cierta participación, comunicación ascendente y descendente, las decisiones operativas se toman en el nivel inferior.
- **Grupo participativo:** Confianza total en los subordinados, siempre obtienen sus ideas y opiniones y las usan en forma constructiva, conceden recompensas económicas con base en la participación en grupo, comunicación ascendente, descendente y horizontal, en grupo.

Estudio de Lewin, Universidad de Iowa

Es el estudio de poder basado en el uso de autoridad:

- **Líder autocrático:** Ordena y espera obediencia, es dogmático y positivo y dirige mediante la capacidad de retener o conceder recompensas o castigos.
- **Líder participativo o democrático:** Es el que consulta a los subordinados sobre las acciones y decisiones propuestas y fomenta la participación.
- **Líder liberal o de rienda suelta (laissez faire):** Hacer y dejar hacer. Otorga a sus subordinados independencia operativa, los líderes dependen de sus subordinados para establecer sus objetivos.

El grid gerencial

Es la rejilla o grid administrativa de Robert Blake y Jane Mouton. La rejilla tiene 2 dimensiones, preocupación por las personas y por la producción (incluye las actitudes del supervisor hacia la calidad de las decisiones políticas, procedimientos, etc.)

Modelos de contingencia

Si alguien posee ciertas cualidades y tiene determinados comportamientos no asegura que un líder sea efectivo, pues hay varios subordinados y los contextos son diferentes. Los modelos de contingencia ayudan a tener una mejor visión del entorno para saber qué cualidades mejorar. El modelo consiste en estudiar la relación que hay entre cómo es el administrador, que hace, y la situación en la que toma lugar el liderazgo. Hay 3 modelos que son:

Modelo de contingencia de Fred Fiedler

Un líder es efectivo dependiendo de sus características y de su situación y explica cómo un líder puede ser efectivo en una situación y como a veces no.

a) Estilo del líder

Las características del liderazgo que un gerente utiliza:

- Orientado a las relaciones: gerentes que se preocupan por desarrollar buenas relaciones con los empleados.
- Orientado a las tareas: asegurarse que los empleados hagan bien su trabajo.

Características situacionales

Son 3 y determinan que tan favorable es una situación para un líder:

- **Relaciones líder - empleado:** Grado en que los subordinados siguen, son honestos y leales con su líder.
- **Estructura de tareas:** Es el grado en que las tareas son claras para que los subordinados las puedan llevar a cabo y de esta manera ellos están conscientes de las necesidades que hay que cubrir.
- **Posición de poder:** Es la suma del poder legítimo, por recompensa y coercitivo que tiene un líder por la jerarquía que tienen dentro del organigrama.

Usando el modelo de Fiedler

Se pueden combinar relaciones líder - empleados, estructura de las tareas y posición del poder para identificar situaciones de liderazgo y alcanzar las metas. **Los estilos de liderazgo** son características que los gerentes no pueden cambiar y los gerentes serán más efectivos cuando:

- Se colocan en situaciones que se adopten más a su estilo.
- Las situaciones pueden cambiar para adaptarse al gerente.

Teoría de pista - Meta de Robert House

Propone que el líder puede motivar a los subordinados de la siguiente manera:

- Identificar claramente los resultados que los subordinados tratan de obtener en el trabajo.
- Recompénsalos por su alto desempeño y por el logro de metas con los beneficios que el desea.
- Aclararles los caminos para alcanzar las metas, quitar los obstáculos para un desempeño más alto y mostrar confianza hacia ellos.

Esta teoría dice que los líderes deben tener estos 4 comportamientos para motivar a los empleados:

- **Comportamientos directivos:** es similar a la estructura inicial e incluye el establecimiento de metas, desempeño de tareas y pasos para realizarlas.
- **Comportamientos de soporte:** es similar a la consideración e incluye expresar interés hacia los subordinados y tomar en cuenta sus inquietudes.
- **Comportamientos participativos:** dejar que los subordinados opinen y tomen decisiones.
- **Comportamientos orientados al desempeño:** motiva a los subordinados a dar su máximo esfuerzo.

Modelo de los líderes sustitutos

Las características de los subordinados, de la situación o el contexto tienen más influencia que el líder y hacen que el liderazgo sea innecesario, y este modelo de contingencia lo sustituye. Por lo tanto un líder es efectivo cuando sigue cuidadosamente los pasos en una situación en un contexto específico.

Liderazgo transformador

Este tipo de liderazgo ocurre cuando el líder cambia a sus subordinados en 3 formas:

- Hacerlos conscientes de que tan importante es su trabajo para la organización para que se alcancen las metas.
- Hacerlos conscientes de sus propias necesidades para su crecimiento personal, desarrollo y logro.
- Motivarlos para que trabajen bien, y que piensen no sólo en su beneficio personal sino en el de toda la organización.

Diferencia entre liderazgo transformador y transaccional

El **liderazgo transaccional** es el liderazgo que motiva a los subordinados por medio de la compensación de su alto desempeño y reprimiendo su bajo desempeño. Cuando los subordinados por una parte son motivados, reconocidos y recompensados es porque su desempeño

es alto y cuando son castigados y reprimidos es porque su desempeño es bajo, en esto es cuando se aplica el liderazgo transaccional.

Los cuatro estilos de liderazgo que House y Evans identifican son los siguientes:

- **Liderazgo directivo:** Orienta a los empleados sobre qué debería hacerse y cómo debería hacerse, programando el trabajo y manteniendo los estándares de rendimiento.
- **Liderazgo de apoyo:** Se preocupa por el bienestar y las necesidades de los empleados, mostrándose amigable y asequible a todos y tratando a los trabajadores como iguales.
- **Liderazgo participativo:** Consulta con los empleados y toma en consideración sus ideas al adoptar decisiones.
- **Liderazgo centrado en el logro:** Estimula al personal a lograr el máximo rendimiento estableciendo objetivos estimulantes, realizando la excelencia y demostrando confianza en las capacidades de sus empleados.

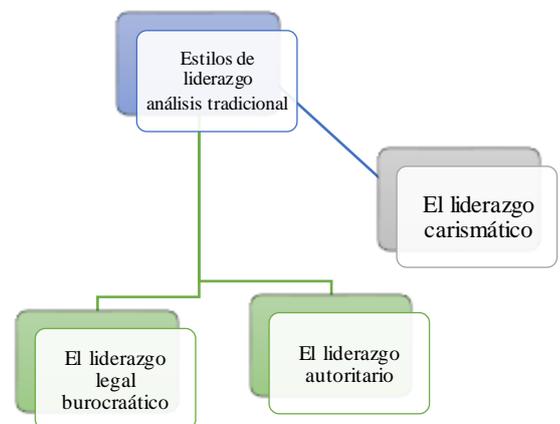


Figure 1. Estilos de liderazgo

Conclusión

De acuerdo con todos los aspectos aquí mencionados, un hecho importante que subraya la gerencia de las organizaciones, es que la extensión de su compromiso con sus metas y propósitos es, en gran medida, el resultado de la claridad y manera en que los objetivos son establecidos. Sin objetivos no hay necesidad de una organización; y cuando es posible crear una organización sin un propósito establecido, ésta se deteriora rápidamente terminando por disolverse. Igualmente, una organización, existente que deje de tener una meta a la cual dirigirse, deben remodelar sus objetivos

si habrá de sobrevivir. Es axiomático que sin una organización no hay necesidad de gerentes o proceso gerencial. De ahí que los objetivos sean considerados fundamentales para el proceso gerencial.

Referencias

- Alvarez, M. (1998). El liderazgo de la calidad total. España: Praxis S.A.
- Ander-Egg, E. (1995). Técnicas de Investigación Social. Argentina: Lumen.
- Coger, & Jay, A. (1992). El líder Carismático. Un modelo para desarrollar cambios organizacionales exitosos,. México: Mc Graw-Hill.