



LIDERAZGO

DESARROLLO HUMANO



MVZ ROBERTO GARCÍA SEDANO

MILTON E. GONZÁLEZ

6TO CUATRIMESTRE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

Liderazgo

El LIDERAZGO puede tener un sin fin de definiciones, sin embargo, podemos describirlo como una cualidad de las personas que viven día a día los valores de honestidad, integridad y responsabilidad, personas congruentes en sus actos, creativos, hábiles para comunicarse con los demás y capaces de dar solución a problemas que se les presenten, generando nuevas ideas para la mejora de procesos. Lo anterior, resume las habilidades necesarias para lograr un LIDERAZGO capaz de persuadir a los miembros de un equipo de trabajo, conocer sus diferentes habilidades y desarrollarlas para crear equipos de trabajo más efectivos, que apoyen la productividad de las organizaciones, a fin de cumplir los objetivos planteados.

El LIDERAZGO no es saber mandar o dirigir un equipo de trabajo a base de hostigamiento o amenazas como muchos lo hacen y creen que es lo mejor, en mi experiencia eso solo crea un ambiente laboral tóxico que puede afectar la productividad, disminuye el compromiso, aleja el sentido de pertenencia y desmotiva a los empleados, reflejándose en los malos resultados.

El LIDERAZGO va más allá de supervisar, administrar o controlar el recurso humano, el LIDERAZGO debe inspirar, motivar, comprometer, proteger, desarrollar el sentido de pertenencia y hacer crecer al empleado, que todo lo que haga lo disfrute, que siempre busque la forma de hacer mejor su trabajo de manera autónoma, innovando, creando, convirtiéndose en una persona proactiva, con actitud positiva, sin resistencia al cambio, capaz de contagiar a otros para replicar el LIDERAZGO.

Lograr un LIDERAZGO ideal no es tarea fácil y debe darse por sí solo, pues se debe predicar con el ejemplo, lo que se haga será un reflejo de lo que somos. Para ser un buen líder, primero se necesita desarrollar el LIDERAZGO en uno mismo, tanto en comportamiento, como técnica y psicológicamente, así que, para llevarlo a cabo necesitamos trabajar en nuestro DESARROLLO PERSONAL, posteriormente en el profesional para crecer y poder ofrecer conocimiento, experiencia, habilidades y capacidad para trabajar con personas que piensan y actúan diferente.

Un buen líder tiene presencia, es responsable de sí mismo y de los resultados de su equipo, acepta la responsabilidad, no la evade, aprende de los errores y se gana la confianza del equipo, sabe cómo

hacer las cosas, tiene habilidades, creencias, emociones y hábitos que inspiran e influyen en las demás personas sin considerarlo.

Para comenzar el proceso de DESARROLLO PERSONAL, es necesario realizar una introspección para reconocernos, saber en dónde estamos y hacia dónde queremos ir, necesitamos saber cuáles son nuestras fortalezas y debilidades para poder trabajarlas y convertirlas con la intención de desarrollar nuevos talentos que apoyen al cumplimiento de nuestros objetivos, recordando que para guiar a alguien más, necesitamos primero ser guías de nosotros mismos.

Los empleados no responden a alguien que no es congruente, que no se entregue, que no se compromete, siguen a quienes se entregan, se comprometen, cumplen y son congruentes, hoy no basta ser profesionales y delegar responsabilidades a un grupo o equipo de trabajo, se requiere ser:



Positivo y creativo siempre ver hacia adelante, innovar procesos, productos o servicios y otorgar soluciones sencillas a problemas complejos.

Empático para entender las necesidades e inquietudes de los miembros del equipo y apoyar su DESARROLLO PERSONAL.

Responsable, para asumir las consecuencias de las tomas de decisiones incorrectas, no evadirlas y defender al equipo.

Sabio y Honesto, para reconocer cuando hablar y cuando callar, mostrarte tal cómo eres para crear relaciones de confianza y mejorar la comunicación.

Objetivo, reconocer la realidad, no suponer, controlar las emociones para tomar las mejores decisiones.

Noble y comprometido, para cumplir con los objetivos, con el equipo y desarrollar el sentido de pertenencia de los miembros del equipo.

Auténtico, tener presencia, ser diferente a los demás e inspirar a otros su propio LIDERAZGO.

El desarrollo del liderazgo se refiere a las actividades que mejoran las habilidades, capacidades y confianza de los líderes o futuros líderes. Los programas varían enormemente en complejidad, costo y estilo de enseñanza. El coaching y la tutoría son dos formas de desarrollo que a menudo se usan para guiar y desarrollar líderes.

Según Baldwin y Ford (1988, el éxito del desarrollo del liderazgo está fuertemente influenciado por la calidad del programa, el nivel de apoyo y aceptación de los superiores, y las características / estilo de aprendizaje de la persona que se está desarrollando.

Algunos especialistas diferencian entre desarrollo del liderazgo y desarrollo del líder, el primero se usa cuando se refiere a programas de desarrollo enfocados en el liderazgo colectivo en una organización y el último en individuos.

El desarrollo del liderazgo es un proceso común en la planificación de la sucesión, que tiene como objetivo producir líderes de alto calibre para hacerse cargo de los puestos directivos cuando estén vacantes. Los de alto rendimiento suelen identificarse para estos programas de desarrollo de liderazgo, que pueden ser a más largo plazo y más amplios que los programas que se centran en objetivos finales más estrictos.

Así como muchos temas dentro del campo de los estudios del liderazgo, específicamente, el desarrollo del liderazgo y su impacto forma parte de un gran debate. Fomentar la capacidad de liderazgo es vital para mejorar la productividad, el desarrollo de equipos, la calidad y la mejora continua en toda la compañía.

El principal argumento a favor de la efectividad del desarrollo del liderazgo es la pregunta de que si se puede o no desarrollar líderes. Las teorías más antiguas sobre el liderazgo proponen que los grandes líderes emergen de una combinación innata de habilidad y características de la personalidad. Diversas teorías posteriores critican este argumento señalando que los comportamientos y competencias de un líder pueden ser aprendidas o adquiridas a lo largo del tiempo.

El desarrollo del liderazgo en la actualidad, se sitúa en un intermedio entre las dos teorías anteriores, y concibe que muchas competencias para el liderazgo como habilidades para la comunicación, pensamiento estratégico y autoconciencia (*self-awareness*) pueden ser desarrolladas. Características de la personalidad como la dominancia y la sociabilidad son menos susceptibles al cambio e influirán en el tipo de estilo de liderazgo adoptado.

A su vez, la efectividad relativa de cualquiera de estos estilos será determinada por un conjunto de factores situacionales y contextuales.

El desarrollo del liderazgo debe estar alineado a la cultura organizacional según varios autores (Mintzberg 2004 y Gosling) con el contexto de la empresa, objetivos del negocio y una amplia variedad de factores.