

EL LÍDER COMO IMPULSOR DEL CAMBIO.

Cesar Andres Muñoz Lobato
Doctorado en Educación
Dra. Nayeli Morales Gómez

Conceptos de liderazgo

Fiedler (1961) citado por Kreitner y Kinicki (1997), considera el liderazgo como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo.

El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. (Robbins, 1999)

El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social (Chiavenato, 1999).

El liderazgo es la manera de mover personas y esto es únicamente una parte de las tareas del directivo (Ginebra, 1997).

Kast (1973) citado por Sobral (1998), afirma que el liderazgo es el proceso por el que un individuo ejerce consistentemente más influencia que otros en la ejecución de las funciones del grupo

Tipos de liderazgo

LIDERAZGO NATURAL: Se dice que es ese líder que no es reconocido como tal con un título pero que representa ese "rol" a la perfección.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: Se considera el liderazgo más completo y es que los líderes que actúan bajo este esquema son los llamados "auténticos líderes"

LIDERAZGO BUROCRÁTICO: Su base, de este líder, es cumplir a rajatabla las normas de la empresa por encima de lo que es más conveniente para el grupo o lo que cada uno necesita para poder llegar a los objetivos marcados.

LIDERAZGO "DE LA CURVA": Este último tipo de liderazgo nos ha gustado mucho siempre porque se basa en la "curva de la felicidad".

LIDERAZGO EMPRESARIAL: Consiste en la habilidad o proceso por medio del cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa.

LÍDER AUTOCRÁTICO: Es el que asume la responsabilidad en la toma de decisiones, es el que inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador.

LIDERAZGO DEMOCRÁTICO: Es aquel que fomenta la participación de la comunidad, dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones.

LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE: líder liberal que hace y deja hacer, tiene un papel totalmente pasivo, ya que los trabajadores o el grupo son los que tienen el poder.

LÍDER PATERNALISTA: ofrece consejos a los trabajadores para que consigan resultados e insinuando lo malo que no es cumplir con el deber, como su nombre "paternalista" indica.

LIDERAZGO CARISMÁTICO: es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da entusiasmo a las otras personas, destaca por su capacidad de seducción y admiración.

LIDERAZGO LATERAL: se basa en la capacidad para influir en personas de un mismo nivel para conseguir objetivos comunes.

LIDERAZGO SITUACIONAL: modelo de liderazgo mediante el que el líder adopta diferentes tipos de liderazgo en función de la situación y nivel de desarrollo de los empleados, adaptando así el estilo de liderazgo más eficaz en cada momento y de acuerdo a las necesidades del equipo.

Cultura de la excelencia y el desempeño

Una cultura organizacional de excelencia debe forjarse continuamente, adaptarse a los cambios, plural, incluyente y empoderantes. Dando como resultado a una sociedad empresarial fundamentada en los valores que rigen a la organización, actitudes positivas y aptitudes basadas en la excelencia; donde cada empleado de cualquier nivel de la organización se sienta identificado y feliz de pertenecer a la organización, es decir, apropiarse de la cultura de la empresa y vivirla día a día.

Los principios de la excelencia

Orientación hacia los resultados: consiste en alcanzar resultados que satisfagan plenamente a todos los grupos de interés de la organización

Orientación al cliente: La Excelencia consiste en crear valor sostenido para el cliente.

Liderazgo y coherencia: Excelencia es ejercer un liderazgo con capacidad de visión que sirva de inspiración a los demás y que, además, sea coherente en toda la organización