El autor de las "Teorías e Investigación del Liderazgo" dice que hay tantas definiciones de liderazgo como personas que hayan pensado en dicho concepto.

Esto nos deja claro que encontrar una definición exacta será casi imposible y siempre dependerá del contexto en el que quieras trabajar.

Stogdill intenta resumir el Liderazgo de forma simple como:

"El proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen".

#2. Liderazgo para John Maxwell:

Maxwell es un conferencista y escritor estadounidense, autor de "Las 21 leyes irrefutables del liderazgo" y "Las 21 cualidades indispensables de un líder: conviértase en la persona que otros querrán seguir".

Su definición de Liderazgo se puede resumir en:

"Los buenos líderes son quienes logran que los grupos y equipos de trabajo que dirigen desempeñen un rendimiento superior"

Otra frase popular de Maxwell es la siguiente:

"Los buenos líderes lo son NO por su poder, sino que por su habilidad de motivar a otras personas"

Antes de seguir, te puede interesar:

Cursos online gratis de Liderazgo.

Habilidades de Liderazgo más importantes.

Cursos para aprender Dirección de empresas.

#3. Para Raymond B. Cattell:

Fue un psicólogo británico pensador sobre la inteligencia y la personalidad, y teorizando sobre la existencia de una inteligencia fluida y una cristalizada.

Para él, el concepto de Liderazgo es:

"El líder es quien produce una personalidad grupal diferente de la que habría si él no estuviese presente, y se mide su capacidad de liderazgo por la magnitud de los cambios efectivos en el rendimiento del grupo"

#4. Para Peter Senge:

Para este autor norteamericano el Liderazgo tiene que ver con:

“La creación de un ámbito en el que los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades”.

La autoridad, la influencia y el poder son conceptos básicos para entender como los gerentes prescriben, dirigen y coordinan las actividades de los individuos y los departamentos en las organizaciones.

Autoridad

Existen dos conceptos contrarios de autoridad. El primero, que a veces recibe el nombre de concepto clásico, se refiere al derecho de dirigir las actividades de otros. Los gerentes, en virtud de su posición y responsabilidad, reciben el derecho de dirigir las actividades laborales de sus subordinados.

El segundo concepto de autoridad, que algunas veces se llama concepto de aceptación, designa las decisiones tomadas por los empleados para cumplir las instrucciones dadas por los gerentes. De acuerdo con este punto de vista los que desempeñan papeles de subordinados imparten autoridad a las directrices de los superiores si optan por obedecerlas. Autoridad y responsabilidad en las organizaciones son dos conceptos que van de la mano.

En circunstancias normales los gerentes emiten directrices en varias formas como peticiones, instrucciones, preguntas u órdenes que parecen ajustarse bastante bien a las exigencias laborales de la situación.

Los empleados, los agentes de sindicatos y otros individuos se percatan de la conveniencia de la instrucción y obedecen. Las directrices encajan en lo que ha dado en llamarse zona de indiferencia o zona de aceptación de los empleados. Por haber sido contratados, los empleados normalmente esperan un grado apropiado de dirección y confieren una cualidad de autoridad a las directrices cuando las obedecen.

Influencia y poder

Otros dos conceptos nos ayudan a ir más allá de la autoridad, en particular del concepto clásico de ella, y explican las diferencias de respuesta ante la autoridad. Nos referimos al poder y la influencia. La influencia se manifiesta en el cambio de comportamiento de un individuo resultante de las actuaciones de otro. El poder es la capacidad de ejercer influencia. Para que haya influencia, es necesario que algún tipo de poder confiera fuerza a la autoridad.

El trabajo en las organizaciones se lleva adelante en una situación de poder e influencia. Interactúan entre si las personas dotadas de poder con diversas formas o títulos de autoridad. La misión del directivo consiste en interpretar correctamente esas realidades y reunir suficiente poder para influir en la consecución de los objetivos organizacionales.

Una concepción útil del poder indica que puede derivar de cinco fuentes: poder de premio, poder coercitivo, poder legítimo, poder de referente y poder de experto.

Los gerentes pueden tener un grado variable de estas variedades de poder en varias situaciones.

Un profesor de la Stanford University, Jeffrey Pfeffer, realizó una investigación muy original. Sintetizó y formuló teorías sobre como la gente adquiere poder en las organizaciones.

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) N

Los autoritarios —también llamados autocráticos— son aquellos líderes que tienen un claro dominio y control sobre sus pares. Las decisiones están centralizadas, es decir, una sola persona toma las decisiones críticas. Un líder autoritario tiene una visión clara del panorama general, pero solamente incluye al resto del equipo según las tareas que se deban hacer o las necesidades que vayan surgiendo.

La teoría de liderazgo de Lewin

Los líderes autoritarios actuarán de manera personal cuando deban elogiar o criticar a alguien, pero, claramente, se separan del resto del grupo. A pesar de que uno puede pensar que un líder autoritario es alguien desagradable, normalmente no es así. Rara vez son abiertamente hostiles. En cambio, por lo general, son amigables o, a veces, hasta impersonales.

Un líder autoritario se podría asociar con las siguientes declaraciones:

Priorizo mi propio aprendizaje por encima de los del equipo.

Cuando hay discrepancias dentro de la empresa, mi visión, por lo general, es la correcta.

Si opina demasiada gente, no se puede trabajar bien.

Ignoro a quienes tienen ideas diferentes a las mías en algún proyecto del que estoy a cargo.

Las ventajas de un liderazgo autoritario:

Los líderes autoritarios tienen la habilidad de finalizar proyectos contra reloj y con decisión.

Este estilo es útil cuando es necesario actuar de manera decisiva.

El liderazgo autocrático funciona bien cuando el líder es el miembro más experto del grupo.

Desventajas del liderazgo autoritario:

Este estilo no promueve la creatividad.

A estos líderes se los puede ver como negativos, dominantes y controladores.

Tienen dificultades para abordar otros estilos de liderazgo y, normalmente, son obstinados.

2. Liderazgo participativo (democrático)

Los líderes participativos o democráticos reciben con los brazos abiertos las opiniones de todos e incentivan la colaboración. A pesar de que ellos tienen la última palabra, estos líderes distribuyen las responsabilidades de tomar las decisiones entre todos.

Los líderes participativos son parte del equipo. Invierten tiempo y energía en el crecimiento de sus colegas, porque saben que, a la vez, eso les servirá a ellos mismos para cumplir con los objetivos finales. Si te destacas en los ambientes grupales colaborativos, es muy probable que este sea tu estilo.

Los líderes participativos se podrían asociar con las siguientes declaraciones:

Si priorizo el aprendizaje del grupo, será beneficioso para mi rol.

Cuando hay discrepancias dentro de la empresa, debemos escuchar todas las opiniones y después concluir sobre la solución.

Mientras más personas trabajen en un proyecto, mejor será el resultado.

Escucho con gusto a quienes tienen puntos de vista diferentes, porque esa diversidad hará que el producto final sea mejor.

Ventajas del liderazgo participativo:

Según el estudio de Lewin, este es el estilo de liderazgo más efectivo de todos.

El liderazgo participativo deriva en contribuciones de mayor calidad.

Hay más creatividad y los integrantes de cada grupo se sienten comprometidos y participan.

Todos entienden el panorama general y se sienten motivados para alcanzar el objetivo final.

Desventajas del liderazgo participativo:

Los equipos con líderes participativos no son tan productivos como los que tienen líderes autoritarios.

Se debe involucrar a todos los miembros del equipo para trabajar de manera colaborativa.

Lee: El secreto de una excelente dinámica de grupo

3. El liderazgo que delega (laissez-faire)

El tercer estilo según Lewin es el liderazgo que delega o laissez-faire. Este tipo de líderes ofrecen muy poca orientación al grupo y otorgan total libertad a los miembros del equipo para tomar decisiones.

Los líderes que delegan se separan del grupo y eligen no participar ni interrumpir durante el curso de un proyecto. Sus comentarios son poco frecuentes. Los miembros del grupo incluso pueden llegar a olvidar cómo es el líder para cuando terminan el proyecto.

Los líderes laissez-faire se podrían asociar con las siguientes declaraciones:

El grupo puede decidir qué es mejor para ellos, pero espero que el producto final sea excepcional.

Cuando hay discrepancias dentro de la empresa, otros pueden tomar decisiones sin mi intervención.

Le transmitiré los recursos a mi equipo. A partir de ese momento, quiero reunir a los miembros que tengan iniciativa propia y que puedan determinar cómo proceder.

Quienes tengan posturas diferentes pueden probar con sus propios métodos por separado.

Ventajas del liderazgo que delega:

El liderazgo que delega puede ser beneficioso si todos los miembros de un grupo son expertos calificados.

Quienes valoran la autonomía, bajo este liderazgo, sentirán una gran satisfacción en el trabajo.

Si el equipo tiene el mismo objetivo que el líder, entonces se puede cumplir. Se puede usar un software de seguimiento de objetivos para supervisar el progreso.

Desventajas del liderazgo que delega:

Según el estudio de Lewin, los equipos con liderazgo laissez-faire son los menos productivos.

Con un líder que delega, los roles y las responsabilidades no quedan del todo claros.

Este estilo puede derivar en que los miembros del equipo se echen la culpa unos a otros y que nadie asuma ninguna responsabilidad.

Ahora que entiendes cuáles son los tres tipos de liderazgo según Lewin, abordemos con un enfoque diferente la teoría del liderazgo emocional. Este enfoque te ayudará a aplicar la inteligencia emocional para comprender qué pasa en una sala y aplicar el estilo de liderazgo correcto.