

La importancia de la dirección y el liderazgo en mi formación profesional"

En muchas organizaciones, las personas que están a cargo de los puestos directivos por lo general ascienden a esa posición, debido a que son familiares de los dueños, así como también en la política se aplica este tipo de prácticas; por tal razón aún no se acepta la idea de que las posiciones directivas deben ser otorgadas en base al mérito y no por el nacimiento.

Los primeros estudios sobre liderazgo estuvieron enfocados a encontrar los rasgos psicológicos inherentes a los líderes eficaces; características como inteligencia, voluntad, sociabilidad y condiciones de autoridad fueron las más aceptadas, pero su validación en las organizaciones al pasar el tiempo resultó infructuosa.

Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes y esto es válido para las que tienen fines de lucro y las que no. Ya que las organizaciones dependen del líder, necesitamos ver qué aspectos de éste son importantes. Un buen líder debe reunir cuatro condiciones; compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal.

La Formación Profesional se está adaptando a las nuevas necesidades de las empresas e instituciones, que requieren perfiles con habilidades de liderazgo y que sepan gestionar con transparencia y claridad los miembros de un equipo de trabajo. La FP no ha querido quedarse atrás y algunos centros ya han implantado de manera inédita un módulo complementario y especializado en liderazgo en sus estudios para formar a profesionales proactivos, con iniciativa y decididos a impulsar proyectos innovadores.

La educación en liderazgo en la Formación Profesional ha llegado para quedarse. Uno de los centros que ha incorporado esta disciplina es Prat Educació. "En el centro creemos que todos somos líderes: en un ámbito u otro, todos lo somos. Con el módulo de liderazgo lo que pretendemos es que los estudiantes descubran o redescubran en qué son líderes", comenta Héctor Serrano, profesor de economía y miembro del equipo docente del Leadership Program de la escuela Prat Educació de Barcelona.

Estilos del liderazgo

Es tarea de todo líder hacer que se cumplan las metas de acuerdo a la forma en que se conduce para lograrlas. Los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a como cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores. Los estilos varían de acuerdo a los deberes que debe desempeñar un líder. Existen tres estilos básicos: el líder autoritario, el líder participativo y el líder liberal. El líder autocrático asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, iniciando las acciones y dirigiendo; motiva y controla al subalterno. Sin embargo, considera que solamente él es capaz. El líder participativo, utiliza la consulta, sin delegar su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consultando ideas y opiniones. Por último, el líder liberal, delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones, espera a que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control.

¿El Líder nace o se hace?

Seguramente cada uno de nosotros tenemos una opinión al respecto y no estaremos muy equivocados, ya que esta es una vieja polémica mantenida por teóricos destacados en el estudio del liderazgo, la administración y la dirección, que ha generado opiniones diversas al respecto:

Algunos teóricos consideran que el líder nace con unas cualidades innatas. Mantienen que o se nace con cualidades como inteligencia, carisma, optimismo,

espíritu de lucha, etc., o no se pueden desarrollar por mucha formación que se reciba.

Podemos concluir diciendo que el liderazgo se basa en un reconocimiento espontáneo por parte del resto del equipo. Si el grupo detecta carencias significativas terminará por rechazarlo. Es por ello necesaria la preparación y la experiencia profesional.

Cualidades del Líder:

1. Brillante: destaca entre los demás.
2. Con visión de futuro.
3. Activo, con iniciativa para tomar decisiones y asumir riesgos.
4. Buen comunicador: sabe transmitir los mensajes y captar la atención.
5. Convincente en la negociación.
6. Inspira confianza y contagia entusiasmo.
7. Exigente consigo mismo y con los empleados.
8. Carismático, con una habilidad natural para persuadir a sus seguidores.

Dirección y Liderazgo

La dirección empresarial es la actividad destinada al liderazgo, la conducción y el control de los esfuerzos de un grupo de individuos, que forman la empresa, hacia determinados objetivos comunes. Para definir y estructurar correctamente el trabajo de un directivo debemos tener claras sus funciones y atribuciones, éstas puede ser divididas en varios aspectos.

El liderazgo es aquella parte de las actividades del directivo mediante la cual se puede influir en la conducta de las personas y grupos, para que voluntariamente confluyan hacia el logro de los objetivos deseados. Es decir, una persona puede estar al mando en una empresa, pero eso no la convierte necesariamente en líder. No es lo mismo ser un jefe que un líder. El jefe puede lograr que los demás realicen sus tareas por obediencia, dinero, miedo a perder el trabajo, etc. mientras que el líder consigue que sus seguidores lo hagan porque lo desean.

Como se puede observar todas las teorías tienen fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades, muchas de estas teorías se han aplicado por mucho tiempo y otras son relativamente nuevas, las empresas deben llevar el proceso de liderazgo basándose en la teoría que más se adecue a sus necesidades. “Todos los modelos de liderazgo son susceptibles de mejorar, pero la única manera de saberlo es el proponerlos y aplicarlos.

Para que México se inserte de manera vanguardista en el contexto mundial, deberá buscar modelos novedosos y pragmáticos en lo social, lo político, lo económico y lo administrativo, que se adapten a nuestras características culturales e históricas”. Considero que el tipo de liderazgo que más aplica a las circunstancias es el Modelo del Liderazgo Situacional porque se adecua a la situación a la que debe responder, incluso el líder puede dejar actuar al grupo que dirige, por lo que este modelo ha despertado gran interés ya que recomienda un tipo de liderazgo dinámico y flexible, en lugar de uno estático. La motivación, la capacidad, y la experiencia de los seguidores se deben evaluar constantemente, a efecto de determinar qué combinación de estilos resulta más adecuada para las condiciones flexibles y cambiantes.