

LIDERAZGO

Define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

PODER

Es la facultad o capacidad que tiene una persona para llevar a cabo cierta acción. Tener poder es tener una autoridad para hacer algo. El término poder puede utilizarse de diferentes maneras y según el campo en el que se aplique tomar distintos significados. Más allá de eso siempre suele usarse este término para denominar, genéricamente, a una acción que se encuentra en proceso.

POLITICA

Cuando hablamos de políticas, por lo general pensamos en restricciones o condiciones que debemos de cumplir en ciertos ámbitos de negocio dentro de la empresa; sin embargo, las Políticas Corporativas son lineamientos que sirven como “marco de referencia” para la operación de uno o varios dominios de negocio, son las “reglas del juego”, las cuales están orientadas a estandarizar el comportamiento y ejecución de éstos por los empleados de una organización.

TIPOS DE LIDERAZGO

1. 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. Tanto es así, que nadie lo cuestiona sino que se toman sus recomendaciones y guías como algo que hay que cumplir. Gracias a su buen hacer y el día a día se convierten en los líderes naturales del equipo. Son personas que ejercen un tipo de liderazgo muy apreciado por el grupo y más que aceptado.

2. Autoritario – autocrático

Como su propio nombre indica se basa en la autoridad del supuesto líder, y decimos supuesto porque una figura así, a la cual no se le discute ninguna de sus decisiones simplemente por el cargo que ostenta es más parecido a la figura del antiguo jefe autoritario que a un líder actual.

En este tipo de liderazgo está marcado por la falta de libertad comunicacional y de movimientos en el grupo. Todo recae sobre el líder (el triunfo de los buenos actos), y también la responsabilidad de los errores (aunque en este caso suele derivarla sobre los empleados).

3. Carismático

Es el más común o habitual de encontrar en las organizaciones actuales. El liderazgo carismático también es uno de los más reconocidos dentro de las organizaciones, y es que genera y trabaja mucho sobre sentimientos y sensaciones positivas dentro del grupo.

Tiene una fuerte personalidad, pero no imperativa sino constructiva, y todo gira en torno a este líder lo que puede traer la contraindicación de que si el líder desaparece (porque se marcha de la empresa), la estructura se tambalea incluso hasta caer.

4. Participativo – democrático

En este tipo de liderazgo, como su propio nombre indica, todos participan, y es un tipo de relación muy saludable porque todos los miembros del grupo aportan sus puntos de vista e intervienen en las decisiones a tomar.

Hay una colaboración activa por parte de todos los integrantes y el líder es un modelo de referencia, así como de admiración, pero todos se sienten libres de participar en igualdad de condiciones.

La premisa más importante es que hay un diálogo constante entre todos que favorece la consecución de los objetivos marcados y por ende, a la empresa.

5. Liberal - “laissez-faire”

Dejar hacer o dejar que pasen (las cosas) sería la traducción real de esta frase en francés. Y es que en este tipo de liderazgo, lo primordial es la absoluta libertad de todos los “subordinados” en cuanto a la toma de decisiones se refiere. Cada uno puede hacer y decidir lo que considere oportuno, y la función del líder es la de proveer de recursos y herramientas. Esto ocurre porque el líder así lo considera oportuno dado el perfil de colaboradores con los que cuenta (personas muy autónomas e independientes, perfectamente capacitadas para tomar decisiones). El problema de este tipo de liderazgo es que tiene que estar absolutamente convencido de que los miembros del equipo poseen dichas destrezas.

6. Liderazgo transformacional – el más completo

Se considera el liderazgo más completo y es que los líderes que actúan bajo este esquema son los llamados “auténticos líderes”, ya que trabajan desde su auténtico poder de motivación e inspiración hacia el grupo... ¡Permanente!

Su objetivo y sus premisas son transformar, innovar y motivar al equipo, y de ahí, crecer. Son realmente muy valorados y buscados para ocupar puestos de responsabilidad en las organizaciones.

7. Burocrático

Su base, la 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.

La política de la empresa es su guía más estricta, lo que conlleva a una rigidez absoluta en el modelo de gestión. Está bien cuando se trata de decisiones económicas o empresas, por ejemplo, con materiales peligrosos, pero hay que tener cuidado con este liderazgo y sus consecuencias.

8. Liderazgo “pro las personas” – orientado a ellos

Lo fundamental en este tipo de liderazgo son las personas, lo que se puede sacar de ellas, dónde pueden llegar y hasta dónde pueden crecer en la compañía con lo que lleguen a aportar. Este líder sabrá identificar las personalidades de los miembros de su equipo, agruparlas según necesidades y hacerlas crecer exponencialmente.

TIPOS DE PODER

Poder Coercitivo

Muchas veces este poder viene ligado del título que tienen las personas en las organizaciones y se basa en la capacidad de las personas de castigar a sus subalternos, por lo que este tipo de poder solo genera temor, tensión y miedo.

Poder por Recompensa

Este es otra fuente de poder que se basa en la jerarquía dentro de las organizaciones y que se define por la capacidad que tiene la persona para dar recompensas.

Al igual que el poder Coercitivo se basa en una motivación **Extrínseca**, la cual tiene un pequeño tiempo de duración pero que no logra comprometer a la gente y peor lograr que las personas quieran conquistar las montañas necesarias para lograr los objetivos organizacionales.

Poder de Referente

Este tipo de poder viene dado por el **Carisma** que tiene la persona que lo ostenta y la gente lo sigue porque le gusta la forma de hacer que tiene esa persona en la organización.

Poder por Conexiones

Al igual que el anterior no viene dado por la jerarquía en la organización sino por la capacidad de conocer a las personas que tiene la persona que lo ostenta.

En el mundo empresarial actual existen dos nuevas formas de Poder que están ejerciendo los nuevos líderes que están llevando a sus organizaciones al éxito y reconocimiento y son los siguientes:

Poder de la Información

Es un poder que viene derivado de la capacidad de la persona de conocer aspectos importantes de la industria en la que trabaja, lo que produce que la gente lo siga por su capacidad de conocimiento.

Poder de Experto

El poder del experto se basa en la capacidad de éxito que ha tenido una persona a través del tiempo en ciertas funciones, lo que produce que las personas lo busquen porque tiene una reputación que se ha ganado por sus buenas ejecutorias.

CONCLUSION

ES IMPORTANTE SABER EL SIGNIFICADO O CONCEPTO DE CADA UNO DE ESTOS TEMAS PARA TENER CONOCIMIENTO DE COMO SE TRABAJA CADA TEMA VISTO, Y QUE TAN IMPORTANTE ES CADA UNO DE ELLOS DENTRO DE UNA ORGANIZACION.