

Ensayo

2.1 Concepto de liderazgo.

En la actualidad existe una gran cantidad de definiciones de liderazgo:

1. "Es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario" (Newstrom, 2007, p. 196).
2. "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos" (Chiavenato, 2004, p. 458).
3. "Proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización" (Ivancevich, 2005, p. 492).
4. "Proceso de influir en un grupo organizado hacia el cumplimiento de sus metas" (Hughes, 2007, p. 8).
5. "Relación de influencia que ocurre entre líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten" (Daft, 2006, p. 5)
6. "Expresión directiva de impacto e influencia en la conducta de otros" (Velázquez, 1996, p. 186).

El líder es la persona que ejerce la dirección, los seguidores son las personas influenciadas por el líder, la influencia es la relación entre las personas (Daft, 2006, p. 4), y el fin común son los objetivos que se pretenden alcanzar.

2.2 Enfoques del liderazgo

El liderazgo es un conjunto de rasgos como inteligencia, extroversión, auto confianza, ambición, empatía y otros. Debe basarse en la comunicación para lograr una buena percepción y con ello, generar la persuasión. El líder no nace, sino que se forma a lo largo del camino, mediante el desarrollo de competencias que se traducen en cualidades que permiten la efectividad de la influencia que se ejerce en el grupo al que pertenece. Las teorías del liderazgo se traducen en esquemas de dirección o de gerenciamiento en las empresas. Existen diversos enfoques del liderazgo, entre los cuales se encuentran los siguientes:

1 Enfoque Conductual

Se refiere al comportamiento del líder y se basa en La teoría de los rasgos, (traits) (Stodgill, 1948 y Kirkpatrick y Locke, 1991 en Leithwood, 2008). Parece ser la concepción del liderazgo más antigua y extendida en época moderna, en la cual se argumenta que el líder nace como una persona con cualidades innatas, que le permiten alcanzar una posición de dominio.

En las teorías del comportamiento, en vez de identificar los rasgos del buen líder, se observan los patrones de conducta de líderes efectivos, quienes desarrollan conductas efectivas, con base en entrenamiento.

2. Enfoque de Contingencia

Se basa en la Teoría de la Contingencia en la que no es posible analizar la eficacia del liderazgo, ni recomendar un estilo u otro, sin atender a diversas variables relevantes de la situación específica, (Fred Fiedler, 1967 en Gardner, 1996).

Procura comportamiento de liderazgo para situaciones concretas, al resaltar variables como: tipo de colaboradores, nivel de desarrollo organizacional, poder del líder, la

estructura motivacional del líder y cantidad de control e influencia disponible en la

situación. Distingue, entonces, entre líderes motivados hacia la tarea y líderes motivados hacia las relaciones interpersonales.

El Enfoque de la Contingencia, también se basa en La Teoría Trayectoria – Meta House (1971), trata de integrar la teoría motivacional de la expectativa con los estudios de liderazgo de la Universidad de Ohio. Su principal énfasis estriba en la necesidad de que el líder estimule la motivación de sus colaboradores, e influya sobre sus actitudes y satisfacción. Identifica cuatro comportamientos para el líder: orientado al logro, directivo, participativo y de apoyo.

3. Enfoque Emergente

Se refiere a una teoría de cambio. Los estilos de Liderazgo son:

Liderazgo carismático: observa que en el quehacer cotidiano existen individuos persuasivos, inteligentes, vendedores de ideas que convencen a sus audiencias. El origen se le atribuye a Max Weber con un uso muy limitado, “que la esencia del líder carismático descansa en la creencia que éste alimenta en los demás de poder controlar las fuerzas de la historia y realizar todos sus objetivos trascendentales. Siguiendo este patrón, Hitler, Churchill y De Gaulle fueron capaces de inspirar en sus seguidores la convicción de que ellos eran los maestros de la historia y que ésta seguiría su rumbo mientras ellos continuaran como protagonistas”, (Meléndez,1997). El líder carismático posee unas características que lo diferencian de los demás líderes: Creativo, inspirado, visionario, arriesgado, impaciente, decidido, buen comunicador, persuasivo, oportunista, egocéntrico.

–El Liderazgo transformacional: es una cierta capacidad de transformar una visión en realidad, requiere de un cambio en la forma de actuar, precedido de una transformación de cómo se piensa y siente, lo que conlleva a un reenfoque mental. Este

liderazgo significa una forma única y a menudo nueva de percepción, es un cambio radical, en la que el líder demuestra una profunda apreciación por la libertad humana.

Se establece sobre las siguientes bases:

- Se crea sobre la necesidad humana profunda de tener un significado.
- Separa las causas de los síntomas y actúa preventivamente.
- Trasciende los asuntos cotidianos.
- Se propone obtener resultados a largo plazo sin comprometer los principios y valores humanos.

4. Enfoque Metacultural

El Liderazgo Metacultural debe garantizar y legitimar la educación del futuro (Slater, 2002), al generar una multiculturalidad y una educación global que no tenga fronteras, cuya visión sea la excelencia en la gestión educativa, orientada a tres aspectos fundamentales: informativo, consultivo y decisorio, que tendrá como resultado, la generación de políticas públicas en materia de educación, la creación de redes tanto al interior de las instituciones educativas como en el resto de la sociedad.

Particularmente en México, los líderes deberán enfrentar y acordar con los actores políticos representados por partidos, gobernantes, rectores, miembros de la alta dirección, representantes sindicales, etc. Por lo que los directivos deberán desarrollar las habilidades sociales que les permitan aplicar su inteligencia emocional al trabajo, como los líderes que son (Goleman, 2014).

2.3 Factores situacionales en el liderazgo

Cuando en la búsqueda del mejor estilo de liderazgo no se logran los resultados

esperados, surgen las teorías situacionales, que sostienen que la efectividad del líder está en función de diversos factores de la situacionales.

El líder debe tener la sensibilidad y la habilidad para establecer un diagnóstico del entorno humano en el grupo que dirige. Resulta obvio que los móviles y las habilidades de las personas que están a su cargo son diversos y el líder debe ser capaz de percibir e interpretar esas diferencias, además debe tener la habilidad para variar su propio comportamiento; debe tratar de manera diferente a cada seguidor cuando sus necesidades y móviles sean diferentes.

Sin embargo, no basta la estrategia del diagnóstico sobre un grupo de trabajo; se hace necesaria también una adaptación de un estilo de liderazgo tomando en cuenta los aspectos situacionales. La efectividad del liderazgo demanda un comportamiento que una y estimule a los seguidores para alcanzar los objetivos establecidos en situaciones específicas.

Los factores situacionales fueron tomando mayor relevancia, surgiendo teorías situacionales del liderazgo, en donde observamos los comportamientos del líder en relación con diferentes situaciones y su interrelación con sus seguidores.

La **dirección** tiende a centrarse en metas y objetivos a corto plazo, con un enfoque en la eficiencia y la ejecución. El **liderazgo** mira hacia el futuro a largo plazo, estableciendo una visión atractiva y estratégica que guía a la organización hacia el éxito sostenible

La principal aspiración de las empresas es lograr que sus empleados participen y se involucren en la consecución de sus objetivos para lo cual necesitan contar en sus plantillas con gente hábil para dirigir a los trabajadores en su quehacer cotidiano, con una visión clara de negocio, con capacidad para coordinar las actividades que desarrollan los equipos humanos, entusiastas y capaces de entusiasmar a los individuos con los que trabajan. De ahí el papel fundamental de la dirección en cualquier forma de actividad organizada, a fin de dirigir, controlar, coordinar y unificar esfuerzos en el desarrollo de cualquier actividad, pues de lo contrario cada uno se sentiría libre para hacer lo que quisiera y se podría originar un enorme caos, y el liderazgo como la capacidad que poseen algunos individuos de influir en otros y obtener el máximo rendimiento de los mismos. Así, dirección y liderazgo aunque son términos que se utilizan indistintamente en el lenguaje coloquial, en el mundo laboral mantienen ciertas diferencias.

1. CONCEPTO DE DIRECCIÓN

En cada organización, independientemente de su naturaleza, existe la exigencia de fijar cuales son los objetivos a alcanzar, establecer criterios a seguir, elaborar los correspondientes programas, valorar cuáles o cuántos son los recursos necesarios, coordinar y controlar todas las iniciativas y valorar los resultados .

La dirección puede definirse como el proceso a través del cual se alcanzan los objetivos de una organización, desarrollando una serie de actividades que constituyan las fases fundamentales de todo proceso de dirección

Los principales tipos de liderazgo son cinco: democrático, autoritario, transaccional, transformacional y 'laissez-faire'. Hay diferentes herramientas que permiten evaluar el liderazgo de una empresa