

Liderazgo: una revisión sistémica
Nahila Hernández San Juan

El liderazgo es factor clave de todas las transformaciones en el mundo, en un país, sociedad u organización a la par del desarrollo. Existen referencias que a lo largo de la historia consideran que el tipo de liderazgo predominante, es el enfoque mecanicista o autocrático, si bien esta concepción ha tenido logros relevantes, en el área tecnológica, económica, genética y cibernética, también es cierto el deterioro obtenido producto de este pensamiento, tales como: explotación del hombre, conflictos bélicos, contaminación e intolerancia social. El mecanicismo se rige por la linealidad, el determinismo, la fragmentación y la lógica binaria, sin embargo, el hombre, es un ser dinámico, impredecible, holístico y ternario.

Debido a las características de complejidad y diversidad en la conceptualización del liderazgo, se han generado diferentes corrientes teóricas y perspectivas, en base a variables que han identificado las características personales del líder o de acuerdo a su relación con los subordinados o colaboradores.

Enfoque del liderazgo mecanicista en las organizaciones

Desde principios de la época moderna dentro del mundo de los análisis científicos se han dado los orígenes del determinismo, el reduccionismo y el mecanicismo como métodos para interpretar los fenómenos y hechos de la naturaleza y del hombre, sin embargo dentro de la concepción de organización, los orígenes relevantes datan de finales del siglo XIX. La Revolución Industrial fue resultado importante del pensamiento analítico. Fue La Era de la Máquina, que reemplazaron a la gente. En ella el trabajo también se analizó para reducirlo a elementos indivisibles, repetitivos. De allí surgieron métodos de trabajo como; el análisis de tiempos y movimientos, las guías de procedimiento, el comportamiento del hombre como una máquina, entre otros, que concibieron al universo como una máquina.

Relación lineal del liderazgo mecanicista y la lógica binaria de Aristóteles

Partiendo de la idea de que todo fenómeno o hecho, tiene su naturaleza u origen explicado por las ciencias, tanto las axiomáticas como las humanas, y aquello de lo que no se puede definir su origen, se deja a la creencia de su origen en Dios. Por ello se parte del fundamento de la formación y desarrollo del líder y no del nacimiento como un fenómeno divino o genético. Al hacer la cronología del pensamiento mecanicista, se traslada al principio de la era moderna en los fundamentos de la Física Clásica Newtoniana donde se describe una realidad independiente del observador, una realidad que existe fuera del individuo, en el espacio.

Lógica Ternaria de Heisenberg y los Principios Epistémicos del Liderazgo Sistémico

La revolución cuántica se basa en una lógica del tercero incluido, a la Lógica Ternaria, la cual conduce a una unidad de los contradictorios de la que surge una nueva identidad. Así, dos fenómenos contradictorios pueden existir simultáneamente; una persona puede ser, a la vez, racional e irracional; eficaz y no eficaz; estúpido y no estúpido. El hombre pertenece a dos niveles simultáneamente: al nivel macrofísico y al nivel microfísico y, por lo tanto, responde a la lógica binaria y a la lógica ternaria; pero es esta última la que complementa a aquélla. Mientras la lógica binaria está vinculada al saber, la lógica ternaria está ligada a la comprensión. El mundo empresarial de hoy privilegia el saber, asigna una gran importancia a la eficiencia y es la base de la especialización y en

este proceso quedan excluidos muchos. No es que la especialización no sea útil; sin embargo, la especialización extrema es un peligro para el desarrollo integral del individuo.

Tiempos modernos

Ascorra (2008), en su propuesta para la comprensión de modelos y teorías sobre liderazgo, refiriéndose a la complejidad y diversidad de información existente sobre liderazgo, con el objeto de reducir su multiplicidad, propone dos variables que estructuran los modelos y teorías actuales sobre liderazgo: la primera con referencia al origen del liderazgo a partir de posiciones esencialistas y no esencialistas. La segunda se relaciona con [...] la comprensión de lo social, supuesta en los modelos y teorías.

Con relación a estas teorías que conciben lo social como el producto de las relaciones entre los sujetos, denominadas relacionales, Ruiz Palomino (2009) refiere: [...] al considerar que el colaborador es importante en el proceso de liderazgo, la investigación comenzó a tener en cuenta otra perspectiva a la hora de afrontar y entender este fenómeno. Este nuevo enfoque centra su interés en la importancia del papel desempeñado por el colaborador, y en consecuencia, en comprender las expectativas de este sobre la relación y en mejorar la relación que se da entre el líder y el colaborador.

Estas consideraciones conducen a concluir en una categorización basada en el nivel de relación, donde determinadas corrientes tienen una extendida trayectoria de investigación y se centran en el líder, mientras que otras identifican características del liderazgo relacional, “el comportamiento del líder en este caso pretende fortalecer la cohesión del grupo. Por lo tanto, se orientará hacia las personas, sus satisfacciones como individuos y como grupo, su pertenencia, adhesión al grupo y sus objetivos”: Se contemplan dentro de esta orientación a tipos de liderazgo como transaccional, transformacional y trascendente.

Liderazgo transaccional

El papel fundamental del líder en el liderazgo transaccional, es lograr las metas y cumplir con los objetivos en una dinámica laboral de trabajar bajo presión; es decir, mantener la eficiencia y evitar cometer errores en el cumplimiento de las actividades. En este modelo de liderazgo, la base es el cumplimiento de objetivos a través de un intercambio de premios y castigos. Todo esto conlleva a que este liderazgo esté basado en un tipo de condicionamiento operante de estímulo-respuesta.

Liderazgo transformacional

La función del líder “tiene un rol no delegable en la instrumentalización de un cambio, teniendo en cuenta elementos como la creación de una visión compartida [...]” (García Rubiano, 2011:44). Un elemento fundamental de la teoría de liderazgo transformacional es el vínculo generado a través del compromiso, entre líder y seguidores, hacia la consecución de metas. La influencia que genera el líder sobre sus seguidores es lo que permite articular la visión de grupo y proyectarse al logro de objetivos comunes.

Liderazgo trascendente

Teoría contemporánea del liderazgo, definido por una “[...] relación de influencia de contribución. En esta relación, el colaborador interactúa con el líder por motivación intrínseca la ejecución de la acción le interesa por el beneficio que ésta le aporta, extrínseca recompensa, algo a cambio de su tarea o

gestión y trascendente motivación causada por la contribución de la acción en el desarrollo de los otros” (Cardona, 2000:7).

Apostando por la línea teórica de relaciones de intercambio, algunos autores proponen sustitutos de liderazgo, que desafían la orientación convencional del comportamiento estratégico del líder, generando una amplia gama de habilidades específicas para manejar el dinamismo de entornos complejos con procesos de intercambio social, a través del desarrollo de tres niveles de liderazgo: personal, los demás, la organización.

El surgimiento del liderazgo relacional incluye en la dinámica, la cultura y aprendizaje organizacional, normas del contexto, responsables de estrategia y se determina que las tres formas de enfoque relacional: económico, de trabajo y contribución son complementarias, de carácter incremental, se soportan una a las otras.

Comprender la dinámica relacional, conlleva además tomar en cuenta el punto de vista de la motivación humana, Pérez López (2006) menciona que los motivos extrínsecos, que se refieren a interacciones generadas por el intercambio basado en la satisfacción económica; los intrínsecos, que se caracterizan cuando en la actuación del individuo prevalecen las satisfacciones personales sin necesidad de recibir incentivos externos; y de tipo trascendente, que están caracterizados por la importancia que el sujeto otorga a las consecuencias, repercusiones y aprendizajes que su actuación tiene sobre los demás. Estos tres tipos de motivación guían la conducta individual hacia los objetivos de la organización.

En este sentido, Pérez López (1998) alude que los motivos de la acción de una persona pueden corresponder al logro de ciertos resultados específicos extrínsecos, acción y reacción del entorno; intrínsecos, satisfacción sujeta a la propia ejecución de la acción; reacción del entorno sobre la ejecución de la acción y sus consecuencias en él que conciernen a cualquiera de estas categorías de acción, como motivos de decisión aun si el ente involucrado no tuviera conciencia de ellas, los sujetos siempre tendrán en cuenta estos tres tipos de resultados. Siguiendo esta línea de pensamiento, “la motivación de una persona para realizar una acción puede ser conceptualizada como el atractivo que le impulsa a realizarla, dado el valor que el sujeto alcanza al ponerla en práctica” (Pérez López, 1998:45).

“La persona humana es esencialmente un ser social”...que está abierto a los demás, no sólo a causa de sus posibles preferencias altruistas, sino también porque necesita de los demás, no sólo para satisfacer sus necesidades (extrínsecas y resultados intrínsecos), sino también para crecer como persona (intrínseca y resultados trascendentes). La sociedad no es un artefacto para la mejora de la satisfacción de las personas, pero es esencial para la identidad, la autocomprensión y el desarrollo del individuo. (Argandoña, 2012:11).

Para hacer el análisis del cómo llegan a influir las motivaciones en los actores de una organización eminentemente social, la motivación trascendente marca la pauta, porque tanto la “*motivación espontánea por motivos trascendentes* (que llamaremos motivación trascendente) *como su motivación racional por motivos trascendentes* (que denominaremos motivación intrínseca estructural)” (Pérez López, 2006:168) despliega la ‘racionalidad’ y la ‘virtualidad’ que han sido utilizadas para desarrollarla y aplicarla en estas organizaciones.

El factor distintivo de esta motivación es que con su acción busca *satisfacer necesidades ajenas*, no propias. A esta motivación nos referimos cuando hablamos de generosidad, espíritu de servicio, impacto en la sociedad, responsabilidad social, etc. El emprendimiento social entraría dentro de este grupo de motivaciones. (Hernández, 2013:15).

Comentando a Hernández (2013), se cree que esta motivación trascendente se sostiene en varias evidencias empíricas, en donde se visualiza a un ser humano no siempre indiferente de las necesidades de otros seres humanos; para estas personas *el valor percibido difiere notablemente del valor real*, aun a pesar de su naturaleza voluble e inestable, porque de una adecuada educación afectiva, se logrará en los actores sentimientos de felicidad por el crecimiento personal y la motivación de participar en organizaciones que se preocupan por su desarrollo sustentable y el de sus congéneres; estas aseveraciones llevan ineludiblemente a identificar que tanto el líder como los actores comprometidos con las organizaciones actúan por motivación trascendente, que promueve el liderazgo del mismo nombre, que optimiza el talento de quienes actúan en la organización para lograr el bienestar o el “buen vivir” inclusivo, confiando en las potencialidades y la participación del otro, en pos del desarrollo social y del desarrollo de la organización social.

No obstante, la motivación extrínseca y la intrínseca juegan un rol decisivo en las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, porque “en circunstancias ideales, el liderazgo de mejor calidad será aquél que logre la mejor combinación de los tres tipos de liderazgo, de acuerdo a la realidad a la que ha de liderar” (Hernández, 2013:15).

Estos dos tipos de motivación se vinculan íntimamente con las relaciones de influencia e intercambio económico y social, entre el líder y los actores de la organización, que pondrían en evidencia un liderazgo transaccional y transformacional, respectivamente.

Resumiendo, estos tipos de motivación, dependiendo del interés que generan en los actores, contribuyen al establecimiento de relaciones de influencia e intercambio que dan origen a los tres enfoques teóricos de liderazgo relacional, beneficiosos en el ámbito de la disciplina de la Economía Popular y Solidaria, en razón a que se plantea como hipótesis que en ella se pueden encontrar formas de liderazgo básicas como las transaccionales, o con un denotado progreso como las transformacionales y, las más evolucionadas, con relaciones de influencia, intercambio y contribución, acordes al entorno de relaciones simétricas entre actores, en donde el líder mantiene vinculaciones verticales hacia arriba y hacia abajo, nexos horizontales entre pares y equipos; y relaciones transversales con el entorno, a quienes responden con resultados efectivos y oportunos.

Liderazgo y Pensamiento Sistémico

Profundicemos acá

En la búsqueda de las transformaciones sociales, económicas y ecológicas, emerge un nuevo enfoque de liderazgo, definido como liderazgo Sistémico, el cual concibe al hombre como núcleo fundamental del sistema, y la organización como un sistema social, con interacción del entorno, para el desarrollo sustentable. Un liderazgo que diseña, educa y sirve, soportados sobre la visión compartida, valores y comunicación ética, como base del cambio del pensamiento de las organizaciones del siglo XXI, que caracterizan el liderazgo sistémico, como ente sincronizador de acciones y actividades.

Peter Senge define el liderazgo como la capacidad de una comunidad humana de dar forma a su futuro. Esto es un giro muy interesante al concepto clásico sobre el liderazgo. Si pensamos de donde viene...

Pensamiento sistémico

Genera la adopción de un pensamiento holístico e integrador para el desarrollo integral de las organizaciones y de esta manera romper el cordón que une al pensamiento fragmentador y mecanicista. El nuevo enfoque de las organizaciones, busca la sinergia de todos los factores que influyen en su comportamiento, las organizaciones son un sistema que interactúa con otros sistemas (organizaciones, comunidad, medio ambiente), generando un intercambio que permite todas las transformaciones en el presente y su futuro. El liderazgo sistémico se fundamenta, en la integración, en la comunicación, en el conocimiento y la aplicación de elementos compartidos por todos, es la cualidad de influenciar en los grupos sociales, a través de la visión común, motivación, aprendizaje, comunicación, para lograr los objetivos trazados por todos los que conforman la organización.

Es un modelo ético y de comportamiento asertivo de liderazgo moderno y emergente. Un liderazgo es sistémico en la medida en que una organización tenga la habilidad de anticipar y evitar amenazas de crisis no resueltas que demandan atención directa tanto en el negocio, como en sus activos y el entorno. El liderazgo sistémico promete oportunidades para todos en la organización para experimentar igual satisfacción en el fruto de su máxima contribución, el placer de combinar un excelente servicio conscientemente, eligiendo servicio antes que interés propio. El liderazgo sistémico por valores es un promotor de negocios y de excelencia en el desempeño, y se concentra en la empatía interhumana con líderes referidos como coaches o guías de la organización, quienes son accesibles a socios, clientes, empleados y comunidad.

El líder como diseñador: Ser el diseñador de los fundamentos de una organización, permite tener una oportunidad infinita para crear a través de la innovación y los valores, los principios e ideales fundamentales, que regirán el direccionamiento futuro de todos los protagonistas que intervendrán en el logro de los objetivos de la empresa. Senge manifiesta que "la tarea del líder como diseñador incluye las políticas, estrategia, y sistemas de la organización. Pero trasciende, de nada vale definir políticas y estrategias que nadie puede implementar por que no las entiende o porque no está de acuerdo con ellas".

La tarea del líder que asume este rol no está sólo en crear una estructura de casillas y cuadros, es decir, no está en crear un organigrama de cualquier tipo, la tarea trasciende a la creación y diseño de una visión compartida que aglutine el mayor volumen de pensamientos comunes, está en desarrollar una misión realista en la cual cada miembro de la organización se sienta motivado a ejercer su función dentro del puesto que desarrolló, crear las políticas y estrategias, en las cuales todos los niveles jerárquicos intervengan de manera sinérgica, pues es la tarea de este líder, darle vida dinámica, sincronizada e integrada a una organización.

En este sentido, el líder debe engendrar su diseño, debe llevarlo y manifestarlo con pasión, con el propósito de su comprensión por todos en la organización, así cada uno de los factores, tanto internos como externos de la misma, deben ser compartidos e internalizados por cada uno de los miembros de la organización. En la visión sistémica, el líder es Diseñador, es Mayordomo de la visión y Maestro.

Liderazgo en la era digital: Modelo VUCA

Ser un líder en plena era digital es un desafío, debido a que hay algo nuevo por aprender todos los días acerca de ello. Es entonces cuando se hace indispensable contar con herramientas como el modelo VUCA. ¿Qué es VUCA?

Este término que comenzó a ser empleado después de la Guerra Fría, implica que vivimos en la época más volátil, incierta, compleja y ambigua de la historia (Volatile, Uncertainly, Complex, Ambiguous). ¿Y cómo complican estas condiciones al liderazgo?

Volatilidad (Volatile): El incremento brutal de cambios enfrentados en el promedio de vida.

Incertidumbre (Uncertainty): Se refiere a la ausencia de previsibilidad de los acontecimientos.

Complejidad (Complex): Es la confusión generalizada, no tener clara cuál es la causa y efecto entre los eventos.

Ambigüedad (Ambiguous): Es la ausencia de precisión en la realidad.

Todo esto representa un reto, porque ser un líder ha dejado de ser en muchos aspectos lo mismo que hace unos décadas atrás. Un buen líder tiene que estar a la vanguardia de su entorno, y en el caso de no ser capaz de ello, se enfrentará con una dura realidad. Pero no todo es negativo, porque aunque es complejo, también es una oportunidad para crecer y desarrollarse como líder de una nueva generación, una acostumbrada a los cambios y que no le teme a los desafíos improvisados.

¿Cómo debe ser un líder según el modelo VUCA? Estas son algunas de las bases para ser un buen líder en la economía digital desarrollada en el VUCA World:

Desarrollar una mentalidad adaptativa: Un líder necesita adaptarse a lo que se le interponga.

Tener una visión: Sin una visión, un líder no cumplirá con su papel.

Abrazar la mentalidad de la abundancia: Un líder no puede estar cerrado a nuevas ideas.

Tejer ecosistemas para el compromiso humano: Es su responsabilidad el solidificar la solidaridad entre su equipo.

Anticipar y crear el cambio: Un líder no puede esperar a que los cambios lo impacten, debe anticiparlos o crearlos por sí mismo.

Ser consciente de sí mismo: Un líder necesita conocer sus límites y capacidades.

Ser un aprendiz ágil: Un líder debe aprender todos los días y con rapidez.

Crear una red colaborativa: El trabajo en equipo y los contactos, lo son todo para el líder.

Centrarse en el cliente: Para un líder toda la atención debe enfocarse en el cliente y su satisfacción.

Diseñar para el futuro: Un líder no se prepara solo para el presente, sino para el futuro.

Comunicar y rectificar con constancia: Un líder debe comunicar sus decisiones y rectificar con frecuencia para ser exitoso.

El líder no sólo debe cumplir con estas condiciones, también debe cumplir con ciertas virtudes que lo van a guiar en la buena toma de sus decisiones. Estas virtudes son la prudencia, templanza, justicia y la fortaleza. La tarea del líder no es tan fácil, debe ser capaz de tener muy buena comunicación y una capacidad de integración, es hacer que los miembros de la organización liberen su energía para el logro de un objetivo común. La comunicación cumple un rol protagónico pues permite transmitir

lo que está dentro de nosotros tal como lo sentimos. Y la integración permite realizar acciones eficientes en forma conjunta y sin desconexiones.

Básicamente el liderazgo consiste en una forma de ser, pues el líder se va formando día a día: en la pasión por la misión, en la acción y en los valores fundamentales. Además un líder no solamente debe delegar responsabilidades sino que debe expandir el poder hacia otros, ser humilde y considerarse sustituible.

Bajo esta perspectiva, podemos definir al liderazgo como un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta en común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella.

En resumen el liderazgo es importante ya que es vital para la supervivencia de cualquier organización. Es importante, por ser la capacidad para guiar y dirigir. Una organización puede tener una planeación adecuada, control etc. y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado, incluso dicha organización puede carecer de planeación y control, pero teniendo un buen líder puede salir adelante.

Los Estilos básicos 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 cómo 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.

Estilos de liderazgo emocional (Según Goleman, Boyatzis y McKee)

De acuerdo a Daniel Goleman, Richard Boyatzis y Anne McKee, especialistas en liderazgo emocional, los líderes trabajan entorno a lo que son seis estilos. Cada uno de estos estilos están representados por métodos específicos que son aplicables en ciertas situaciones, por lo que un líder no debe ceñirse solo a uno. La clave está en la capacidad de adaptarse a todos ellos según más convenga.

Commanding o al mando: Este estilo es conocido por exigir el cumplimiento de las tareas de inmediato, es un "Hazlo lo que te digo". Sirve para los tiempos de crisis, o cuando es necesario iniciar un cambio de tendencia, también lo hace para manejar a los colaboradores que son problemáticos y no desean colaborar. Sin embargo, este estilo no funciona cuando no se está en una crisis, porque los colaboradores consideraran este estilo como uno molesto. Un consejo, es que se analice muy bien cuáles son las verdaderas crisis, y cuáles no para poder aplicarlo con éxito.

Visionary o visionario: Sirve para movilizar a las personas hacia una determinada visión, es un «Ven conmigo». Sirve cuando es tiempo de cambios que necesitan para su éxito de una nueva visión o se requiere de una dirección clara para funcionar. Este estilo no funciona cuando la visión que se tiene es una que se encuentra lejos de la realidad, por lo que con facilidad bajará la moral del equipo de trabajo. La clave de este estilo es una visión clara del futuro, una que sea alcanzable, concreta y directa.

Affiliative o empático: Entre los tipos de liderazgo este es el encargado de crear armonía y vínculos emocionales, es del tipo «La gente es lo primero». Y sirve sobre todo cuando es necesario curar divisiones en un equipo, también lo es para motivar a las personas cuando están atravesando circunstancias estresantes. Con este estilo no está bien exagerar porque lo que produce es falta de dirección, y por lo tanto puede resultar en rendimientos mediocres. La clave para ejercerlo bien, es establecer un equilibrio certero.

Democratic o demócrata: En este estilo el líder logra el consenso mediante la participación de todo el grupo, es del tipo «¿Qué piensas?». Lo mejor es usarlo cuando se desea generar aceptación o para conseguir información valiosa de los empleados. No es la mejor opción cuando las decisiones colectivas no son las más necesitadas.

Pace setting: Aquí se procede a establecer estándares de rendimiento altos, siendo del tipo «Haz lo que hago, ahora». Es la mejor alternativa a usar para obtener resultados que sean rápidos, y cuando se tenga interés en formar un equipo que esté muy motivado y que sea en extremo competente. No debe usarse con frecuencia porque crea desmotivación dentro del equipo. Un consejo para desarrollarlo, es dejar que los integrantes del equipo hablen mucho más, brindarles autonomía para que tengan sus propias decisiones.

Coaching: Es usado con el fin de un mejor desarrollo para el futuro de los integrantes, es del tipo «Prueba esto». Y debe ser usado para ayudar al empleado a mejorar su rendimiento o en tal caso, a desarrollar fortalezas que sean impuestas a largo plazo.

Características de un buen líder

No importa si estás en la cúspide de una gran empresa o si tienes por el contrario un grupo pequeño de personas a tu cargo. Existen ciertas habilidades de un líder que no pueden ser desestimadas. Son estas habilidades las responsables de potenciar y producir los mejores cambios en una organización. Estas son las cualidades que todo líder debería demostrar para llevar al máximo su nivel de rendimiento:

Inteligencia emocional: Salovey y Mayer (1990) definieron inicialmente la Inteligencia Emocional como la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción. Los sentimientos mueven a la gente, sin inteligencia emocional no se puede ser líder.

Capacidad de establecer metas y objetivos: Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir.

Capacidad de planeación: Una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella. En ese plan se deben definir las acciones que se deben cumplir, el momento en que se deben realizar, las personas encargadas de ellas, los recursos necesarios, etc.

Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo: Por supuesto también sabe cuáles son sus debilidades y busca mejorarlas.

Un líder crece y hace crecer a su gente: Para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales. Siempre ve hacia arriba. Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos.

Tiene carisma: Carisma es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas. Para adquirir carisma, basta con interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella; en realidad, en el carisma está la excelencia. Se alimenta con excelencia, porque es lo más alejado que hay del egoísmo. Cuando un líder pone toda su atención en practicar los hábitos de la excelencia, el carisma llega.

Es Innovador: Siempre buscará nuevas y mejores maneras de hacer las cosas. Esta característica es importante ante un mundo que avanza rápidamente, con tecnología cambiante, y ampliamente competido.

Un líder es responsable: Sabe que su liderazgo le da poder y utiliza ese poder en beneficio de todos.

Un líder esta informado: Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información. Un líder debe saber cómo se procesa la información, interpretarla inteligentemente y utilizarla en la forma más moderna y creativa.

Un líder es generador de compromiso: Hace que las buenas intenciones se traduzcan en cambios reales en el trabajo, en resultados que vayan más allá de lo estándar o simplemente de lo esperable.

Un líder domina diferentes habilidades sociales de la inteligencia emocional: Nos da la capacidad de ser grandes comunicadores. Estar abiertos a escuchar tanto las malas, como las buenas noticias, conseguir apoyar a los nuestros y que sientan el compromiso de una nueva misión o proyecto. También da retroalimentación.

Se Comunica asertivamente con los demás: Es necesario para llevar los objetivos a buen puerto, expresarse de manera directa con un mensaje claro. Concentrarse en el presente, pero con una fuerte visión en el futuro.

Capacidad de comunicarse: La comunicación es en dos sentidos, debe expresar claramente sus ideas y sus instrucciones y lograr que su gente las escuche y las entienda. También debe saber "escuchar" y considerar lo que el grupo al que dirige, le expresa.

Construye confianza aún cuando requiere tiempo y esfuerzo consciente: Las personas no confían en las palabras, confían en las acciones. Predicar con el ejemplo, comunicar explícitamente, admitir errores y reconocer limitaciones, cumplir con lo prometido y los compromisos.

Tener un pensamiento positivo: Al comprender el potencial de la psicología positiva, se entenderá la mejor forma de implementar un aprendizaje en cualquier situación que se presente.

Ser honesto: La verdad siempre debe ser la mayor arma de un líder. Si bien la realidad puede ser muchas veces dolorosa o molesta, esconder ciertas cosas puede complicar muchas situaciones.

Saber delegar: Un líder no puede hacer todo solo, pensar esto, es algo irrealista. Por lo que un buen líder necesita dejar solos y confiar en sus colaboradores para que el trabajo en equipo sea eficiente.

Incentivar una buena comunicación: La falta de comunicación es la responsable del fracaso de muchas operaciones en las empresas. Así que incentivar una de utilidad es una de las maneras más sensatas de cultivar el éxito.

Inspira al grupo: Un grupo estará desanimado si se encuentra frente a la falta de motivación. El rol del líder está diseñado en parte, para inspirar y transmitir pasión a sus colaboradores.

Establecer estrategias para una vida equilibrada: Una persona que vive solo para trabajar, nunca dará el 100% de lo que es capaz en el trabajo, esto porque carecerá de energía. En cambio, aquellas personas que logran un correcto equilibrio pueden aumentar su productividad a grandes niveles. Es así como un líder debe asegurarse de que su equipo sea capaz de vivir un buen equilibrio entre su trabajo, vida personal o social.

Alinear al equipo: Un equipo debe estar enfocado en una meta a largo plazo (misión), pero marcando objetivos realizables a corto plazo. Es el líder nuevamente el encargado de esta tarea.

Dar créditos cuando corresponda: Las personas que hacen bien su trabajo o que alcanzan metas deben ser recompensadas, para que se sientan motivadas y su confianza aumente.

Apreciar los logros: Para que un líder aprecie un logro no tiene que ser uno colosal, sino que también aquellos logros pequeños deben ser reconocidos. Aunque sea pequeños o modestos es bueno hacer esto.

Fomentar el crecimiento: Un buen líder debe fomentar el crecimiento y desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. Como resultado conseguirá aumentar la productividad del trabajo.

Ser el guía: Un líder nunca deberá actuar como un jefe, mucho menos ejercer influencia usando el poder y la intimidación como herramientas principales. Hay que saber diferenciar entre guiar e imponer.

Fomentar los buenos hábitos: Para que un proyecto sea exitoso, hace falta que sus colaboradores también sean felices y productivos, la clave está en el fomento de los buenos hábitos de vida. Ayudarlos a que tengan una vida más sana y estable siempre.

Mantener una posición neutral: Los favoritismos no deben existir en un ambiente sano de trabajo, mucho menos por parte del líder, debe enfocarse siempre en demostrar que a todos los colaboradores se les trata por igual, sin ninguna clase de distinción.

Otras aristas del Liderazgo

Diferencias entre un liderazgo femenino y masculino

Muchos habrán escuchado que el tipo de liderazgo en gran medida depende del sexo del jefe. Las decisiones de las mujeres serían afectadas por los cambios hormonales, mientras que los hombres siempre se alejan de lo emocional y se centran en los números. Pero ¿realmente existen diferencias?

“Liderazgo femenino o masculino, no tiene que ver con una cosa de género, pues un hombre que posea habilidades comunicativas, sea solidario y con gran capacidad de trabajo en equipo se entiende que tiene un perfil más bien femenino. Lo mismo sucede con algunas mujeres, que se caracterizan por tener un mandato con características más masculinas, como el autocontrol y autonomía”. Las principales diferencias, estereotipadas, de un liderazgo femenino con uno masculino, es que el primero se caracteriza por ser altruista, orientadas a personas, cooperadoras, y con habilidades sociales, mientras que el masculino posee un mayor control de las emociones y son por lo general, serios, autónomos, exigentes, orientados a los objetivos y más ambiciosos.

A nivel mundial el 24% de los puestos directivos están ocupados por mujeres y aunque el perfil masculino, aún predomina en el mercado laboral, el liderazgo femenino está siendo cada vez más requerido por las compañías, y está dejando ver algunas diferencias.

Pero, ¿cuáles son algunas diferencias, comúnmente encontradas, entre ambos estilos?

Liderazgo masculino

Sus puntos fuertes son su capacidad para innovar y autocontrol.

Sus puntos débiles se centran en la capacidad de organización y empatía.

El liderazgo masculino se basa en la seriedad, la autonomía y la exigencia.

Liderazgo femenino

Sus puntos fuertes se centran sobre todo en su gran capacidad de trabajo en equipo y su capacidad para interactuar.

Su punto débil se encuentra en la capacidad para gestionar el estrés y las emociones en general.

El liderazgo femenino se destaca por ser más sociable, expresivo y cercano.

El tipo de liderazgo depende en gran medida de la cultura organizacional. Donde se prioricen valores como la empatía, la solidaridad y el trabajo en equipo, un cargo con un perfil femenino será claramente necesario, aunque no necesariamente debe ejercerlo una mujer. Las nuevas generaciones están comenzando a demandar un perfil más femenino en las empresas, que se preocupen por el bienestar de las personas y sus opiniones sean tomadas en cuenta.

Cómo desarrollar habilidades de líder

Puedes empezar por acá...

Qué talentos y habilidades posees y te diferencian: El primer paso para descubrir tu capacidad de liderazgo es conocerte mejor a ti mismo y ver qué predisposición natural tienes hacia esta competencia. Por ejemplo, las personas curiosas y empáticas suelen implicarse mejor con el trabajo en equipo y tienen mayor facilidad para inspirar o ser resilientes.

Detecta las competencias que reúnen los profesionales exitosos, investiga sobre las cualidades y competencias que tienen en común los líderes de tu sector o qué destaca de ellos, los empleados con los que trabajan a diario. Esto te servirá para hacer una lista y ruta, para ver lo cerca o lejos que estás de este tipo de talentosos profesionales.

Autoevalúate: Haz un listado de competencias y comportamientos necesarios para el liderazgo, ordénalos por importancia o prioridad y evalúa tu desempeño en cada uno de ellos, a través de una puntuación del 0 al 10.

Busca asesoramiento: Recurre a tu entorno personal y profesional más cercano y pide que realicen esa misma evaluación sobre ti o qué plasmen en lo que crees que destacas y fallas. Tómallo como críticas constructivas en tu plan de mejora y evolución profesional.

Fija tus metas profesionales a corto/medio plazo: Lo que siempre define a los líderes es que tienen muy claro dónde quieren llegar y qué objetivo buscan lograr, valorando lo que les permite u obstaculiza para conseguirlo. En tu desarrollo de técnicas de liderazgo, puedes marcarte estas metas, como objetivos que te ayudarán a trabajar las competencias necesarias, aumentar la confianza en ti mismo o tu capacidad de reacción y flexibilidad ante imprevistos. Lo bueno de formarse para ser líder e inspirador es que cualquier experiencia personal y profesional puede ayudarte a conseguirlo y darte herramientas para trabajar y mejorar.

Sabemos que el puesto de jefe lo puede ocupar cualquier persona que tenga los conocimientos y la experiencia suficientes sobre determinada o determinadas áreas; sin embargo, la capacidad de llevar un equipo de trabajo al éxito solo la poseen los buenos líderes.

Características comunes en buenos líderes

Aprovechan el conocimiento que tiene su equipo

Un buen líder reconoce que la razón por la que está en este puesto es porque puede sacar lo mejor de los recursos que se encuentran entre los miembros de su equipo. Es por esto que cuando se trata de decidir las estrategias y resolver problemas, saben identificar los mejores recursos disponibles para llegar a una solución de manera rápida. Estos líderes saben que el liderazgo no consiste en poseer todas las respuestas, sino en asegurarse de encontrar los medios para encontrar la mejor respuesta e implementarla.

Responden en lugar de reaccionar

Los buenos líderes poseen una gran inteligencia emocional, esto hace que entiendan que las respuestas guiadas por las emociones, las reacciones acaloradas y demás actitudes precipitadas no llevan a buenos resultados. Un buen líder mantiene bajo control sus emociones, esto le permite recibir toda la información y tomar las decisiones correctas, sin guiarse por emociones momentáneas.

Saben que las acciones hablan más que las palabras

Si quieres saber realmente lo que alguien cree, no hagas caso a lo que dice, presta atención a cómo actúa. El liderazgo lo define una buena cultura, pero esta solo se logra a través del ejemplo y de la continua aplicación para generar el ambiente deseado en el equipo. De nada sirve ubicar la visión y los valores en un tablero o en el sitio web de la compañía, una visión que es hablada pero no vivida morirá rápidamente.

Confían en sí mismos sin ser arrogantes

Existe una gran diferencia entre la confianza y la arrogancia. Mientras que la primera permite construir una relación de lealtad y credibilidad en el líder, la segunda la destruye. Los grandes líderes confían en sus habilidades, pero así mismo, están dispuestos a compartir el crédito con su equipo.

Se aseguran de planificar lo suficiente antes de entrar en acción

Cuando no se planea, indirectamente tú y tu equipo están abriendo camino hacia el fracaso. Los grandes líderes son conscientes de esto y a pesar de la urgencia que muchas veces envuelve la resolución de problemas o la puesta en marcha de proyectos, nunca ponen en peligro la posibilidad del éxito pasando por alto la planificación.

Un buen líder logra encontrar la forma de retrasar las cosas con el fin de asegurarse que su equipo está centrado en los temas correctos y que comprenden lo que hay que hacer antes de empezar a ejecutar.

Se centran en sus fortalezas sin ocultar sus debilidades

Un gran líder sabe que no es necesario hacer todo, y mucho menos realizar tareas en las que es más débil, para esto escogió un equipo exitoso en el que se puede apoyar. Los buenos líderes saben que ocupan su puesto debido a fortalezas por las que son reconocidos, por lo que se centran en las tareas en las que son más hábiles y donde pueden dar mayores aportes. Así mismo, no temen mostrar sus falencias en determinados temas, ni se preocupan por parecer vulnerables ante sus colaboradores. Un buen líder busca apoyo cuando lo necesita, en lugar de encubrirse y comprometerse con tareas que, por falta de conocimientos, pueden llegar a salir mal.

Comparten el crédito

Si bien los líderes son los encargados de dirigir y de definir las estrategias, los equipos son los encargados de ofrecer los resultados. Aunque los líderes son los que influyen y llevan la batuta en el proyecto, no se quedan cortos a la hora de reconocer y dar crédito a su equipo por los resultados obtenidos. Los grandes líderes saben muy bien que recibirán crédito sin necesidad de tomarlo, por lo que reconocen la gloria de su equipo como la más valiosa e importante.

Son rápidos para alabar y lentos para criticar

Los errores siempre ocurren, la gente los debe aceptar y aprender de ellos, por lo que cualquier organización que desee crecer, debe estar en búsqueda de líderes que sean capaces de crear un ambiente en el que los colaboradores se sientan seguros y reconocidos por sus avances. Cuando eres rápido al criticar, especialmente en público, contaminas el proceso de crecimiento de tu equipo y desalientas a todos tus colaboradores, no solo a aquellos que reciban tus críticas.

Son enfocados como un láser

Cuando todo se convierte en una prioridad, nada lo es. El liderazgo consiste en ayudar a mantener a los equipos enfocados en las metas, con los ojos puestos en la recompensa y se debe ayudar, en lo posible, a minimizar las distracciones. Para esto, los buenos líderes saben que deben actuar como un láser que apunta a un punto específico, porque si se distraen, todos los colaboradores lo harán.

No hacen microgestión

La microgestión es un signo de debilidad en el liderazgo, connota falta de confianza en el equipo y puede obstaculizar su desempeño. Después de establecerse con claridad la dirección, las expectativas y las metas, es importante darle el campo de juego al equipo para hacer lo suyo. Si bien es válido pedir actualizaciones, estas no deben ser tan continuas, pues esto solo impedirá crear un ambiente de confianza en el equipo y perderá su credibilidad como líder.

Consideraciones Finales

Toda concepción de liderazgo que adopte una sociedad u organización, determina la naturaleza de la misma, su norte, sus relaciones internas y con el entorno. El liderazgo es una de las bases donde se constituye la estructura social, de él depende buena parte de la concepción de la realidad de una sociedad u organización.

Realidad que debe ser adoptada de diferentes enfoques, pero sin desmeritar los aportes de valor de las contradicciones. En ese sentido, el liderazgo autocrático o mecanicista, tiene cabida dentro de las estructuras sociales, creando grandes avances en las áreas tecnológicas, de producción, de exploración genética, entre otros, pero también ha alcanzado desarrollar la discriminación, conflictos sociales, contaminación, entre otros, razón que hace necesario la transformación del enfoque de liderazgo presente en el mundo de hoy.

El liderazgo del pensamiento sistémico, el liderazgo emergente, el liderazgo que busca el aglutinamiento de realidades, de lógicas, en factores comunes de entendimiento, en visiones comunes, que se soportan en valores, principios, virtudes y comunicación, con la finalidad de crear el clima armónico, un ambiente organizacional, que de lugar a todas las transformaciones de pensamiento y actitudes necesarias, para el logro de los objetivos y llegar al futuro esperado por una sociedad.