

Tema 6. Promoviendo el liderazgo efectivo

Introducción

¿Qué tan efectivo ha sido tu liderazgo?

En muchas ocasiones, el papel de líder es asumido como el jefe, el gerente, director o coordinador. Todos ellos tienen personal a su cargo, con diferentes funciones que forman el equipo de trabajo de un área o departamento; pero no solo implica conocer su área y organizar el personal, para que cada quien realice su tarea. Cumplir con un verdadero liderazgo que ofrezca reales resultados es una tarea que tiene que revisarse a detalle, ya que la conducción de equipos, el tipo de liderazgo y sus puntos estratégicos son aspectos indiscutiblemente básicos para el éxito y logro del objetivo y de la consecución de los más altos propósitos del trabajo en equipo.



Subtema 1. Conducción de equipos

La **tarea básica del líder es guiar y conducir a un equipo** para que se realice el trabajo y se cumpla con el objetivo. Después de haber seleccionado a las personas adecuadas, que de acuerdo con sus roles desempeñen un puesto, el líder debe lograr que los integrantes trabajen y aporten lo mejor de sí mismos.

Para la gestión exitosa del equipo el líder debe tener las siguientes características.

Características del líder para la gestión exitosa del equipo

- 1. Visión al futuro**
Revisa las metas a largo plazo, se anticipa y crea estrategias.
- 2. Metas**
Establece metas cortas que va cumpliendo mediante etapas, junto con su equipo.
- 3. Identificación**
Resalta el bien de la empresa como el bienestar de los integrantes, propiciando su entusiasmo hacia los objetivos.
- 4. Pasión**
Motiva al máximo a su gente para entre todos, realizar el trabajo con verdadero e intenso gusto, después de establecer objetivos.
- 5. Capacitación**
Proporciona el entrenamiento necesario para que su gente esté bien capacitada, hasta el mismo puede enseñar cómo hacerlo.
- 6. Compromiso**
Hace que la gente se comprometa, y con sus acciones da muestra de su dedicación y propio compromiso.

- 7. Ejemplo**
Demuestra ser ejemplo de trabajo y resultados, realizando un liderazgo proactivo de sus funciones.
 - 8. Confianza**
Inspira confianza con su manera de conducir al equipo, ofreciendo buen trato y dando poder de acción a su personal.
 - 9. Fortaleza**
Asume sus propias responsabilidades, engranando perfectamente actividades para fortalecer el equipo.
 - 10. Humildad**
Dirige al equipo para que cada integrante sea reconocido por su propio trabajo, sin querer sobresalir el mismo, simplemente demuestra cómo se hace el trabajo de manera humilde.
 - 11. Rehabilitación**
Conoce la forma de corregir errores, de manera comprensiva, buscando fallas, para restablecer lo que hay que solucionar.
 - 12. Delegación**
Asigna lo necesario para que cada quien realice su tarea, estando siempre pendiente, trabajando al lado de su gente.
 - 13. Reconocimiento**
Motiva a través de reconocer la labor de los integrantes del equipo y celebra junto con ellos los éxitos del trabajo. A su vez es reconocido por su gente quien le otorga autoridad con respeto.
 - 14. Satisfacción**
Posee alegría de vivir y de trabajar, transmitiendo así que la tarea que realiza es un privilegio y una satisfacción personal.
 - 15. Espíritu**
Dice: “vamos juntos”, como su bandera, creando la sinergia necesaria al motivar, supervisar y difundir. Inspira el ánimo hasta alcanzar la causa común.
-

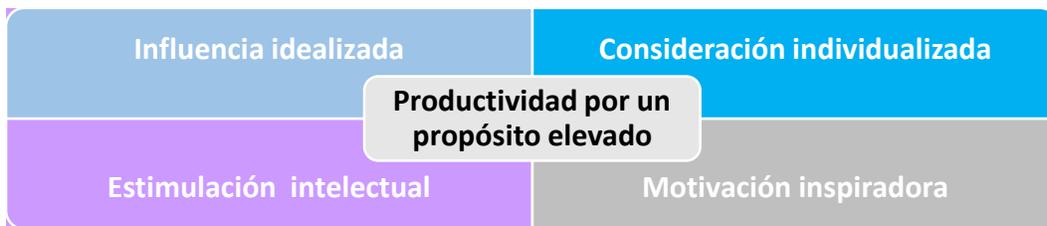
Con la implementación de estos elementos el líder puede conducir adecuadamente el trabajo en equipo, integrándolos en su desempeño, de tal manera que puedan ser utilizados o aplicados en el momento oportuno y necesario, según el desarrollo de las tareas y las etapas a realizar para el cumplimiento del liderazgo efectivo.

Subtema 2. Talento y cultura ganadora


Una propuesta para que el líder realice su trabajo de manera efectiva es desarrollando un **liderazgo transformador**, en donde se hace referencia a los valores más altos que son guía para que los integrantes sean inspirados hacia un propósito más elevado, aprovechando todos sus conocimientos y habilidades, donde su nivel de conciencia esté realmente enfocado hacia la importancia y valor de la causa común.

El modelo de liderazgo transformacional de Bernard Bass (1985), ha sido exitoso debido a que cambió la manera de motivar a los empleados,

involucrándolos, para así lograr efectos importantes en el trabajo en equipo. La manera de hacerlo es despertando la motivación del personal, ofreciendo un conocimiento amplio sobre aspectos clave para la empresa y el equipo, al ir aumentando la confianza de sus miembros, que poco a poco los va moviendo a centrar su atención hacia los intereses sobre logros, crecimiento y desarrollo de una cultura organizacional ganadora.

Componentes básicos del liderazgo transformacional


Influencia idealizada

El líder que actúa de manera íntegra se gana la confianza y el respeto de su personal, teniendo una clara visión empresarial y un fuerte sentido de su misión, obteniendo la identificación de los miembros de su equipo. Este componente produce en los integrantes del equipo ser capaces de realizar un esfuerzo extra cuando sea necesario para conseguir la optimización del desempeño.

Consideración individualizada

El líder genuinamente se centra en descubrir las necesidades y capacidades del personal, atendéndolos de manera individual, ocupándose de delegar, capacitar y retroalimentarlos, logrando así que tomen mayor responsabilidad; ésta va enfocada hacia su propio desarrollo personal como a los desafíos presentados en sus tareas.

Estimulación intelectual

El líder fomenta la creatividad, la reflexión y el análisis y promueve el uso de la intuición y la lógica formal rompiendo viejos esquemas, para que los integrantes del equipo sean capaces de diseñar estrategias originales que mejoren antiguos métodos y para crear nuevas soluciones a viejos problemas. Este componente aporta que los miembros del equipo resuelvan de una manera innovadora, única y eficiente.

Motivación inspiradora

El líder involucra a su personal estimulando la energía e inyectando ánimo; hace crecer el optimismo al comunicar, con seguridad, una perspectiva del futuro firme que pueda ser realísticamente concretada para alcanzar los niveles de desempeño y desarrollo deseados.

Cualquier compañía o institución que desee una cultura organizacional ganadora debe **involucrar** a su personal, en muchos de estos sentidos, lo que llevará al equipo no solo al cumplimiento de metas y objetivos, sino a alcanzar la productividad por un propósito más elevado.

Subtema 3. Puntos estratégicos del líder

Los equipos efectivos de alto rendimiento tienen líderes que saben cómo llevar a cabo su trabajo para crear equipos de poder, que puedan avanzar con la ayuda del talento humano y la cultura ganadora. Basándonos en la información propuesta por Gostick y Elton, (2011), estos líderes desempeñan ciertas prácticas estratégicas que a detalle son importantes mencionar, ya que regularmente se encuentran:

**Prácticas estratégicas de líderes para los equipos de alto rendimiento****1. Dando poder a las personas**

El líder brinda su confianza a sus empleados, permitiendo que ellos avancen por sí mismos, tomando sus propias decisiones, haciéndolos sentir que ellos tienen el control de sus propias acciones.

2. Llevando la cuenta mediante los resultados

El líder demuestra cómo determinada idea puede beneficiar a todos y para que una idea sea rotundamente apoyada. Los resultados son la base que el líder puede usar para realzar los progresos que son alcanzados con el trabajo de todos, esto crea una cultura firme y fortalecida.

3. Fomentando el espíritu de equipo

El líder debe ser capaz de alentar el compañerismo y la unión de los miembros para cumplir sus tareas. Para esto, saber cómo mantener un clima organizacional adecuado y propiciar la satisfacción personal es muy importante.

4. Reconociendo personas y equipos

El líder debe crear planes de recompensa y promoción de empleados destacados, así como momentos de celebración y reconocimiento, estimulará la permanencia de un equipo integrado, que sea capaz de obtener resultados asombrosos. Para que un equipo se mantenga unido,

con miembros satisfechos es relevante reconocer y premiar a los integrantes.

Existen muchos otros autores que presentan conceptos similares sobre cómo desarrollar un liderazgo efectivo. Podríamos continuar comparando información y haciendo más listas sobre el tema, pero consideramos que lo más importante es que cada uno de ustedes pueda realizar su propia lista con base en lo que aquí hemos presentado y consideres aplicable para el desempeño de tu trabajo en equipo.

Como te habrás dado cuenta, el tema del **liderazgo** es la **base para empezar a trabajar con el éxito del trabajo en equipo**. Un líder que trabaja efectivamente con su equipo conoce la manera en cómo conducir a sus integrantes, sabe seleccionar a su personal y realizar prácticas estratégicas que le apoyen a cumplir con su desempeño. En el siguiente tema revisaremos técnicas y dinámicas que pueden ayudar al desarrollo del liderazgo para el manejo de grupos y la gestión de los equipos.

¡Quiero más!

Para conocer más sobre **El liderazgo, para trabajo en equipo que no se centra únicamente en el mundo empresarial o institucional privado**, es interesante destacar que, también se desarrolla en muchas otras áreas como **la educación y salud pública, así como el área gubernamental y militar**, por ello te recomendamos leer los siguientes artículos:

Liderazgo y trabajo en equipo en/ <http://revistamarina.cl/revistas/2002/3/arriagada.pdf>

Reflexiones respecto al liderazgo en/
<http://www.legionim.cl/Articulos/Arriagada%20RV/Reflexiones%20Liderazgo.pdf>

Estos artículos corresponden a la Revista de Marina y la Legión de Infantería, del Contralmirante de la Armada de Chile, Gastón Arriagada que se basa en esta idea: “Si trabajamos con un objetivo común, elevándonos por encima de nuestras individualidades, unificamos criterios y superamos diferencias, habremos aprendido a trabajar en equipo”.

Mi Reflexión

Ahora que has estudiado aspectos importantes sobre el liderazgo efectivo: ¿crees que puedas promoverlo en tu organización?, ¿podrías hacer una lista de tus propios conceptos para ponerlos en práctica?, ¿qué ajustes o cambios específicamente tendrías que hacer?, ¿podrías programarte para saber cuánto tiempo te ocuparía llevarlo a cabo?

Bibliografía

Gostik, A., Elton, Ch. (2011). *Buenos Equipos Proyectos Imbatibles*. México: CONECTA.

Bass & Stogdill's. (1981). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.

Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.

Senati. (2007). *Liderazgo y Trabajo en Equipo*. Guía del Participante. 2007: 28. Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial. Recuperado el 6 de enero de 2014 de http://virtual.senati.edu.pe/pub/LIDER/Unidad02_P2/LyTE_UNIDAD_2_Segunda_parte_b_con_copyright.pdf.

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.

El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.

Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.