

EL LÍDER DEL PODER Y EL PODER DEL LÍDER
LA DIFERENCIA ENTRE LOS QUE SON Y LOS QUE SE CREEN LÍDERES

Ensayo

PRESENTADO POR:
DANIEL HIGUERA LEÓN

Cd 0101271



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS)
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA

Bogotá, D.C.

2016

TABLA DE CONTENIDO

1. El líder del poder y el poder del líder2

2. Conclusiones.....10

3. Bibliografía.....11

ILUSTRACIONES

Ilustración 1 *Perspectivas teóricas del liderazgo*.....4

1. El líder del poder y el poder del líder

La diferencia entre los que son y los que se creen líderes.

"Los líderes sobresalientes salen de su camino para potenciar el autoestima de su personal.

Si las personas creen en sí mismas, es increíble lo que pueden lograr".

- Sam Walton, fundador de Walmart y Sam's Club.

El tema a desarrollar es la diferencia entre un líder y la persona que cree que está ejerciendo como líder, esto lo vemos a diario dentro de cualquier organización económica o política, trayendo muchas veces consecuencias que no están encaminadas hacia los objetivos de productividad máxima. Hoy en día se ven falsos líderes que promueven doctrinas que solo están alineadas a conseguir sus objetivos personales y no los de una sociedad u organización a la cual pertenecen, los líderes deben reflejar un aura de confianza y seguridad en sí mismos, es por eso que desarrollare el tema en gestión para conocer las diferencias.

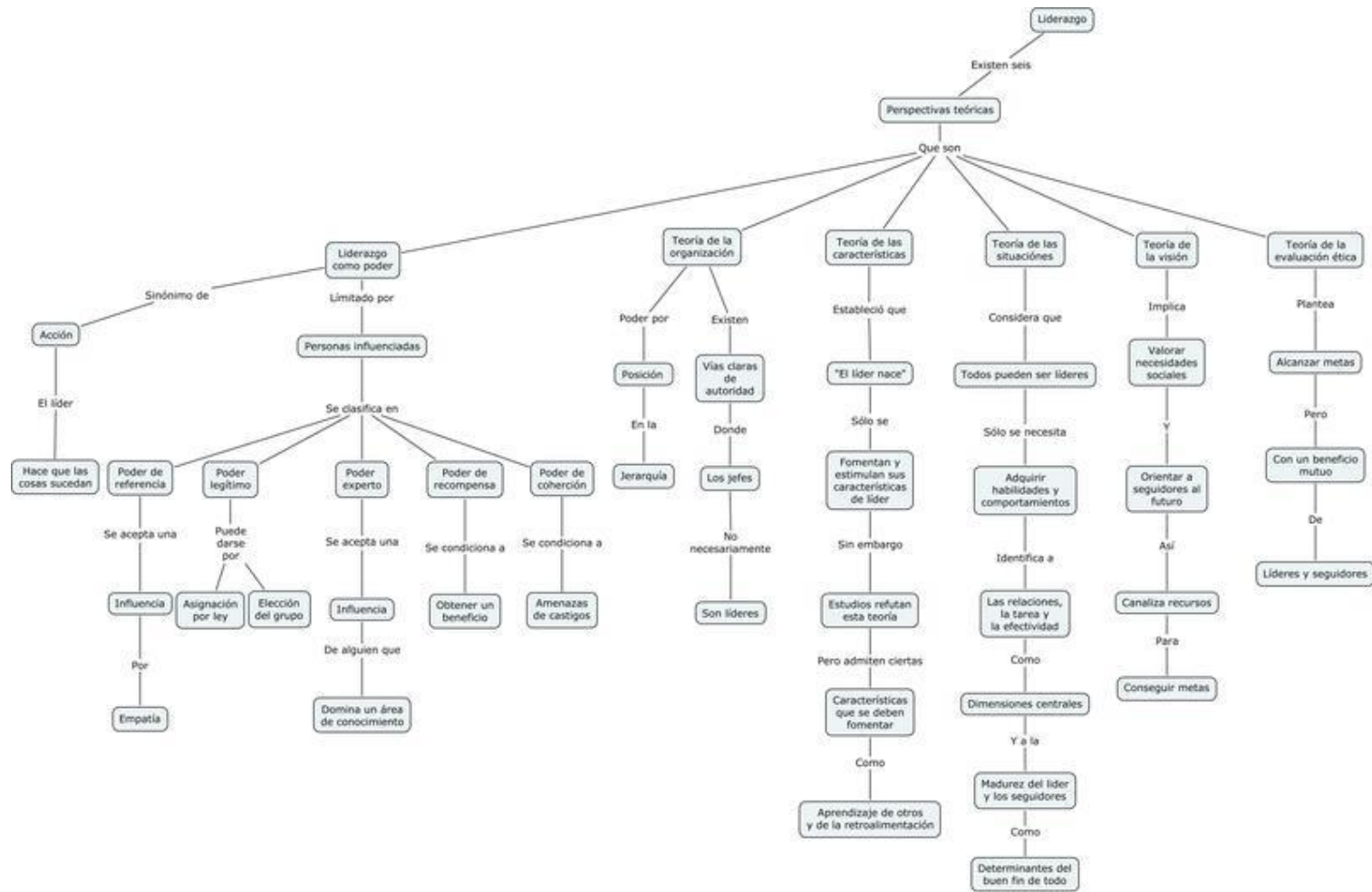
Aunque existen diversos conceptos de líder, la mayoría abarcan más semántica que práctica, no obstante, Peter Senge indica que existe ambigüedad con la definición de liderazgo, "Por un lado se entiende que el líder es el jefe, pero este es un concepto inherentemente jerárquico." Por otro lado, desde el punto de vista de empresas que logran permanecer en el tiempo "liderazgo es la capacidad de una comunidad humana de darle forma a su propio futuro".

En este orden de ideas, garantizar el éxito de la empresa, solo está en manos de los gerentes que tienen la capacidad de dirigir y direccionar a los integrantes de la organización para que la vean como una comunidad humana y no como una entidad generadora de dinero.

De igual manera, el líder debe fomentar el aprendizaje de sus colaboradores como seres independientes, como equipo y como organización. Es el aprendizaje del todo en sí mismo, pasando a un todo complejo (en equipo) y terminando en algo más grande (como organización). (León, Tejada, & Yataco, 5 Disciplinas de Peter Senge - 2003)

Pero ¿cuál es la razón para fomentar este tipo de aprendizaje? Se trata de autoconciencia, cada individuo impacta de manera diferente en la organización y en el comportamiento de los demás, por tal razón si cada colaborador tiene dominio de su propia vida y de su entorno laboral, muy seguramente este pondrá su vida al servicio de sus mayores aspiraciones. Cuando un líder es

Ilustración 1 *Perspectivas teóricas del liderazgo*



Fuente: (Napier & Gershendeld, s.f.)

capaz de hacer que cada miembro de la organización trabaje y aporte lo mejor de sí mismo en la consecución de objetivos, se puede decir que tiene una verdadera habilidad para conducir a su equipo de trabajo. Esta habilidad se verá reflejada en el entusiasmo que posean los colaboradores para alcanzar resultados y para hacer los logros de la compañía parte de sus logros.

Estos logros deben hacer parte de la visión del líder, la cual debe estar muy bien definida y este debe luchar con auténtica pasión para conseguir los objetivos propuestos. Esa misma visión debe ser transmitida a los colaboradores, ya que si la visión individual es clara y está direccionada en un mismo sentido, el mismo en el que se enfocan los demás, será posible identificar y discutir comportamientos importantes de éxito para todos. Sin obviar que se debe tener aptitudes para el diálogo, para escuchar y para hacer observaciones.

No obstante, aunque existen diversas teorías de liderazgo entre las cuáles se habla de la autoridad que le otorga su posición jerárquica (su poder de decisión), un verdadero líder no tiene que obligatoriamente disponer de esa jerarquía, ya que existen personas que en base a la influencia que ejercen sobre las personas, hacen que el resto del equipo les siga por simple “autoridad moral”. En este punto es donde se identifican los líderes que no son jefes, y los jefes que no son líderes.

Si el grupo de trabajo no está encaminado por el mismo sendero del líder, quiere decir que ese líder no tiene la capacidad de alinear la visión de los colaboradores con los

esfuerzos que se deben realizar para conseguir objetivos, por ende se estará desaprovechando el capital humano y demás recursos para conseguir tal fin.

Un líder debe hacer que sus colaboradores se entusiasmen apoyando su visión y lo que esta acarrea, hacer que esa visión sea importante para ellos. Por esta razón, es de vital importancia saber si las personas trabajan de una manera porque quieren ayudar a construir o si simplemente lo hacen para complacer a sus jefes.

Partiendo del hecho de contar con colaboradores que desean construir o por el contrario solo complacer, podemos evidenciar el error garrafal que cometen muchos si no la mayoría de los jefes, que presionan a sus colaboradores, haciendo de su relación laboral “algo incómodo” y no, una relación de confianza y de cooperación. Las personas pueden regirse por reglas y normas escritas o por la manera de gritar de un supuesto “líder”, pero los resultados se ven reflejados más por la manera en que se siente quien nos está colaborando y por su ética personal y profesional. De nuevo influye el equilibrio de las personas, individual y colectivo.

No cabe duda, que de acuerdo a la manera en que el individuo se relacione con otros, así mismo percibirá las cosas y las reinterpretará para expresarse emocionalmente, esta es la manera de darse a conocer como alguien que se es o se cree ser, según el modo en que se comunique y es tal vez la forma de armonizar el acto de hablar, pensar, expresar y actuar. Esta reflexión tiene un solo objetivo y es el de enunciar la importancia que tiene el equilibrio en el individuo y su conducta racional, lo cual genera, buena comunicación y el correcto dominio concluyente de sus acciones.

Un líder y/o aquel que se considera líder pero no lo es, tienen la capacidad de transformar el mundo, mediante una forma de vida sensitiva, ya sea para bien o para mal. Un líder puede contribuir de manera integral al éxito de la empresa o bien puede hundirla por completo.

Cuando hace falta algo de diálogo profundo para que los colaboradores se sientan en libertad de hacer preguntas y de realizar intervenciones que ayuden al aprendizaje de todos, definitivamente no puede funcionar la manera de tener éxito liderando. Si todos se sintieran seguros de decir lo que piensan y si saben que de alguna manera ayudarán a la organización (siendo tomados en cuenta), sentirán propia la compañía y harían intervenciones con mayor entusiasmo y de la misma manera apoyarían las de los demás.

El trabajo del líder comienza por admitir que su verdad es un punto de vista. Debe proponer su hipótesis y propiciar que entre todos puedan definir lo que es la realidad a partir de la diversidad de interpretaciones. Mediante el dialogo, construir la coherencia reflexionando a partir del holograma que forman las diferentes visiones. (Mieses, s.f.)

Un líder impacta no solo en la productividad de la empresa, también en la manera en que las personas ven desde fuera la organización, es decir, si un líder no fomenta condiciones, pensamientos y actos de responsabilidad social, toda palabra y toda obra, deben ir cargadas de aspiraciones legales cohesivas es decir que mantenga todos los objetivos encaminados hacia la misma meta. Si se tiene un verdadero compromiso con la seguridad y el bienestar general, se obtendrán mejores resultados.

Los verdaderos líderes son aquellas personas, que tiene un gran conocimiento y saben del potencial de sus colaboradores, esto lo explotan de manera positiva hacia el objetivo de la organización, sabe cómo engrana las cualidades de sus colaboradores, impulsa un pensamiento positivo y saca lo mejor de cada una de sus fichas, logrando un máximo desempeño laboral con un mínimo de esfuerzo.

Muchas veces se ven falsos líderes los cuales utilizan solo su conocimiento en pro de ellos mismos o de una organización que solo desea ser masiva, tienen buen conocimiento de oratoria y saben llegarle a un público de una manera cautivadora, estos falsos líderes son los que generan conflictos sociales y solo utilizan su liderazgo para destruir y sacar el máximo provecho personal, en una sociedad como la nuestra donde evidenciamos tantas necesidades sociales y económicas, es muy fácil encontrar dichos personajes, que solo tiene ideas para destruir a sus enemigos y sacar tajada de todo los que lo rodea, son empresarios, políticos, personas de diferentes religiones que solo ven en el pueblo un volumen de satisfacción propia a sus deseos de poder.

Para identificarlos no es imposible, primero hay que evidenciar que sus seguidores sienten normalidad en esa relación, mientras para los demás es algo que no es lógico, se debe realizar desde una mirada objetiva externa, para dar a conocer con argumentos en que se está siguiendo y como se debe hacer para salirse de ese grupo influenciado por un mal líder.

En el ámbito laboral también existen esas relaciones, donde vemos el jefe "bueno", que le da ánimo a sus empleados, pero que solo ve en ellos las personas que le hacen todo y no un equipo de trabajo, el jefe que se ve glorificado por los resultados de sus colaboradores y no como el desarrollo de las capacidades de cada uno de los miembros de su área, muchas

veces estas relaciones se ven marcadas por una zona de confort de los empleados que por miedos mal infundados creen que no pueden salir de la organización a tener mejor visión del campo laboral, estas relaciones también son el resultado de una sociedad altamente competitiva y llena de máscaras que superficiales y no la esencia del ser humano.

Dentro de las organizaciones, existen claramente posiciones de mando, pero esto no implica que para ser un líder se debe pertenecer a las esferas más altas del poder dentro de la compañía, un buen líder puede existir en cualquier nivel dentro de la organización, solo se debe ser bueno y tener conocimiento sobre lo que plantea los retos diarios en su trabajo y ver la posibilidad de sacar buenos resultados con un buen equipo o solo con un perfil de desempeño óptimo dentro de la organización, un buen líder no se hace de la noche a la mañana, se debe trabajar en ello, siendo conocer de sus potenciales, saber cuándo necesita más conocimiento y saber de dónde puede obtenerlo, es prepararse para el futuro y poder afrontarlo con las herramientas necesarias que esto trae consigo.

Es así como vemos que dentro de cada uno de nosotros existe un líder para cualquier área en la que nos estemos desempeñando, solo debemos sacar y explotar esas cualidades, y sacar lo mejor de nuestro entorno para saber encaminar nuestro potencial dentro de una organización.

Comentario de la Ilustración:

Se ven las diferentes etapas e influencias que debe tener una persona para ser líder dentro de la organización, cada una de las características y ambientes en los que se puede desarrollar su capacidad de liderazgo.

2. Conclusiones

Se reconoció el papel del verdadero líder y como dentro de una organización cumple un papel fundamental para la consecución de objetivos planteados para el desarrollo empresarial.

Identificar a un líder dentro de un grupo, es una tarea fundamental para reconocer sus actitudes y aptitudes, así crear un grupo que sea capaz de seguirlo para conseguir las metas propuestas.

Reconocer en un líder la capacidad de sortear las diferentes situaciones que se le presentan y cómo manejar cada una de ellas de manera clara y óptima.

Diversificar su liderazgo dentro de un grupo hace que el líder sea una persona que maneja la situación de manera excepcional.

3. Bibliografía

- León, R., Tejada, E., & Yataco, M. (5 Disciplinas de Peter Senge - 2003). *Las Organizaciones Inteligentes*. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/Vol6_n2/pdf/organizaciones.pdf
- Mieses, I. (s.f.). *Peter Senge: Las Organizaciones Tienen que Trabajar como si Fueran una Familia*. Obtenido de <http://www.gestion.com.do/index.php/enero-2010/177-peter-senge-las-organizaciones-tienen-que-trabajar-como-si-fueran-una-familia>
- Napier, & Gershendeld. (s.f.). *Perspectivas teóricas del liderazgo*. Obtenido de <http://perspectivasteoricassobreliderazgoesm.wikispaces.com/>