

**IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO Y SUS COMPORTAMIENTOS
INTRINSECOS, EN EL LOGRO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES**

PRESENTADO POR:

FREDY GEOVANNY MURILLO TRUJILLO

CÓDIGO: 6501329

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA
SEMINARIO DE GRADO
BOGOTÁ D.C. – COLOMBIA**

2012

**IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO Y SUS COMPORTAMIENTOS
INTRINSECOS, EN EL LOGRO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES**

PRESENTADO A: FANETH SERRANO LEDESMA

CÉDULA: 80.372.932

CÓDIGO: 6501329



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SEMINARIO DE GRADO
BOGOTÁ D.C. - COLOMBIA
2012**

INTRODUCCIÓN

El liderazgo, nunca es fácil. A pesar de que algunos gerentes parecen dirigir sus equipos sin esfuerzo, el camino de un líder esta sembrado de constantes desafíos y sorpresas. Sin embargo, el líder no se enfrenta solo al desafío.

Por definición, un líder tiene un grupo u organización que hace frente a esos desafíos, para alcanzar una meta. El trabajo del líder no consiste en resolver el problema solo, sino es estimular a las personas que dirige, para que ellas lo hagan.

Los buenos líderes, admiten que ellos no tienen las respuestas y están continuamente en proceso de formación para mejorar sus técnicas de liderazgo.

Mas allá, de las cualidades personales, como la visión y el pensamiento positivo, un líder debe preocuparse de comunicarse con su equipo de trabajo de la mejor manera posible. Por lo cual, hoy en día, se hacen necesarios y frecuentes, procesos como, el establecimiento de metas, una retroalimentación constante bidireccional, un sistema basado en recompensas, un seguimiento de indicadores y un proceso de mejoramiento continuo, entre otros, ya que el desarrollo del liderazgo, es un continuum...

Finalmente, recordar que los lideres no necesariamente nacen, se hacen a sí mismos, a través de la experiencia, del conocimiento y a través, del

desarrollo de sus equipos de trabajo, quienes son en ultimas quienes, forman al líder y este a su vez a ellos, en la consecución de objetivos empresariales.

De aquí, lo importante de abordar la problemática del liderazgo e identificar algunos de los comportamientos, que han sido identificados, están asociados, a grandes líderes de la humanidad.

Luego, de revisados el liderazgo y sus comportamientos más exitosos asociados al mismo, usted podrá determinar si:

Usted es en realidad un líder?

Cuantos de los comportamientos siguientes, utiliza y/o cuales incorporara para que su liderazgo sea más exitoso?

En realidad le interesan las personas y su desarrollo, al ejercer su liderazgo, o, solo ejerce su liderazgo, en función de unos indicadores de gestión, que sustentan sus resultados?

El liderazgo, es innato o, puede rescatarse, ya que todos por naturaleza somos líderes?

Cambiará su forma de percibir y ejecutar el liderazgo y con ello, la forma como lo interioriza en su equipo de trabajo, para formar equipos de alto desempeño?

Estas son algunos de los cuestionamientos, que usted solucionara, luego de revisar este documento.

GLOSARIO

APARIENCIA DE PODER: mantenga una imagen conservadora en su forma de vestir.

AUTORIDAD: ayudar a crecer a alguien, para alcanzar sus metas. En un grupo o sociedad, capacidad de quien ejerce el mando, para que se alcance el bien común.

CARISMA: a través, de esta cualidad, se genera lealtad y grandes resultados por parte de los integrantes del equipo.

CONFIANZA: necesaria para generar un entorno de desarrollo de equipo.

CONOCIMIENTO: un líder, debe conocer los detalles del negocio.

DECISION: los lideres, son valorados, por su capacidad de tomar decisiones bajo presión, de aquí, lo necesario, de tomarlas con pleno conocimiento de causa.

DOMINIO DEL YO (ESTADOS): alinear visión y acción, congruencia entre mensajero y mensaje, concienciación de mapas mentales y asunciones.

DOMINIO DEL AMBITO-PROBLEMA (SISTEMA): examinar concienzudamente el sistema, descubrir los elementos y asuntos pertinentes, fragmentar los itinerarios en tramos asumibles.

DOMINIO DE LA COMUNICACIÓN (MENSAJES): desarrollar habilidades verbales y no verbales, utilizar diversos canales de representación, interpretar y manejar metamensajes.

DOMINIO DE LAS RELACIONES (SINTONIA): adoptar múltiples perspectivas, comprensión de diferentes estilos de pensamiento, reconocimiento de la intención positiva.

HABILIDADES DEL YO (YO): cómo se comporta el líder en determinada situación. Constituye los procesos, por los que el líder, se lidera asimismo.

HABILIDADES DE RELACION (OTROS): se refiere a la capacidad para comprender, motivar y comunicar con los demás. Tienen como resultado la capacidad de introducirse en el modelo del mundo o en el ámbito perceptual de otra persona, establecer sintonía con ella y orientarla para que reconozca problemas y objetivos.

HABILIDADES DE PENSAMIENTO ESTRATEGICO (OBJETIVOS):

necesarios para definir y alcanzar objetivos específicos. Implica la necesidad de identificar un estado deseado pertinente, evaluar el estado de partida, establecer el adecuado itinerario de estados de transición necesarios para alcanzar el estado deseado y navegar por él. La determinación de que operadores y que operaciones influirán más eficaz y eficientemente para mover el estado presente al estado deseado, constituye un elemento clave del pensamiento estratégico.

HABILIDADES DE PENSAMIENTO SISTEMICO (SISTEMA):

son utilizadas por el líder, para abarcar el ámbito-problema, en el que él, sus colaboradores y su organización están operando. El pensamiento sistémico, se halla en la raíz de la resolución eficaz de problemas, así como de la capacidad para crear equipos funcionales. La capacidad para pensar sistémicamente de un modo práctico y concreto constituye, con toda probabilidad, el signo más definitivo de madurez de un líder.

INFLUENCIA: es la capacidad, que tiene como individuo, un líder, para ejercer cambios, en su equipo, a través de su liderazgo.

INTEGRIDAD: es vital, que tanto subordinados, como superiores, crean en el líder.

MODELOS DE CONDUCTA: debe ser ejemplo, en su vida pública y privada.

PODER: capacidad de ejercer coacción, para la realización de algo, en virtud del mando o rango de autoridad, que se tenga.

POSITIVISMO: su positivismo, puede y debe representar a los empleados, que han puesto su confianza en usted, aun cuando usted, no este con ellos.

RESULTADOS: llevar un registro, de decisiones acertadas y de logros, de los que sea responsable. Con ello, puede consolidar la autoconfianza en sus capacidades.

VISION: un líder, debe establecer metas, que lleven a la empresa, en una dirección determinada.

CAPÍTULO I

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO, EN EL LOGRO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

Cuando se habla de liderazgo, se entiende como la capacidad que se tiene como individuo, para orientar el comportamiento de otras personas, hacia el logro de objetivos comunes, utilizando como potencializadores, la influencia, la autoridad y el poder.

Guilles Pajou (1998), director de la rama francesa de la compañía farmacéutica suiza acota:

El liderazgo, como “crear un mundo, al que las personas deseen pertenecer”, transmite el objetivo y el espíritu de un liderazgo visionario (p. 16).

Robert Dils (1998), lo define como:

La capacidad, para influir en otras personas, para la consecución de algún objetivo”. Es decir, un líder conduce a un colaborador o a un grupo de colaboradores hacia un determinado fin. El liderazgo, es conseguir que otros hagan las cosas. Así pues, el liderazgo, está íntimamente relacionado, con motivar e influir a otros (p. 23).

Martha Alles (2004), lo describe como:

La habilidad necesaria, para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de otros. Establecer claramente directivas, fijar objetivos y prioridades, y comunicarlos.

Tener energía y transmitirla a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener valor para defender o encarnar creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio, para asegurar competitividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos, para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer coaching y feedback, para el desarrollo de los colaboradores (p. 114).

Entonces, podríamos realizar una conclusión a priori. A través, del liderazgo, los líderes son capaces de establecer una meta, persuadir a otros, para que les ayuden a alcanzar esa meta, y llevar a su equipo hacia la victoria. Así, el liderazgo, es crucial, para los gestores, en el mundo empresarial, pero también juega un papel importante, para los entrenadores, profesores, padres y todo aquel, que tenga a su cargo, un equipo de trabajo.

Un líder es, la cabeza visible de un grupo, equipo u organización. Un líder, es una persona carismática, capaz de tomar una decisión acertada y de inspirar a otros, para alcanzar una meta común. El liderazgo, es la capacidad de comunicar de manera positiva y de inspirar a otros. El liderazgo, es la capacidad para influir sobre los demás.

El liderazgo, implica a más de una persona. No se puede ser un líder, sin un grupo de personas que sigan su misma dirección, poniendo su confianza en él. Un líder, tiene una responsabilidad hacia sus empleados, grupo, organización o equipo, para liderarlos de forma eficaz y ética.

El propio estilo de liderazgo, se transformara a medida, que tenga experiencia. El líder, es aquel, que puede reunir a un equipo dispar y conseguir que trabajen en una meta común.

Es entonces, cuando se definen las cualidades, que hacen destacar a los líderes: carisma, conocimiento, confianza, integridad, modelos de conducta, decisión, positivismo, resultados, visión, apariencia de poder e influencia.

Robert Dils (1998), establece como habilidades básicas de liderazgo: habilidades del yo, de relación, de pensamiento estratégico, de pensamiento sistémico. Define las maestrías del liderazgo: dominio del yo, del ámbito-problema, de la comunicación, de las relaciones.

Por lo anteriormente mencionado, el liderazgo, es un estilo de vida. Se requiere por ello, que este inconscientemente inconsciente dentro de nosotros, para que cada acción que implementemos, lleve en si, la esencia del liderazgo y con ella, el sello de realización y de logro.

CAPITULO II

EL LIDERAZGO Y SUS COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS, EN EL LOGRO DE OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

A continuación para abordar los principales comportamientos, que han demostrado éxito, hago referencia a cinco de las más influyentes Escuelas de Liderazgo, en la actualidad.

Como primera Escuela, menciono la del Covey Leadership Center.

Luis Gabriel Forero (2010), define asimismo las principales escuelas de liderazgo, entre ellas la del Covey Leadership Center:

Es un liderazgo, centrado en principios, ya que los principios son leyes del universo, que conciernen a las relaciones y organizaciones humanas. Se fundamenta, en el hecho cierto, de que no podemos violar impunemente esas leyes naturales. A diferencia de los principios, los valores son objetivos y externos. Se caracteriza por ocho rasgos muy importantes, que además constituyen indicadores o símbolos de progreso y éxito en cualquier persona.

Los líderes, ven la vida como una aventura.

Los líderes dirigen su vida, en forma equilibrada.

Los líderes, aprenden continuamente.

Los líderes centrados en principios, tienen vocación por servir.

Los líderes irradian energía positiva.

Los líderes creen en los demás.

Los líderes, basados en valores son sinérgicos.

Se ejercitan en la auto renovación equilibrada.

En esta escuela, se toma al Liderazgo, como si fuera inherente al cosmos (no lo podemos violar impunemente), puesto que los principios no son invento nuestro, ni de la sociedad.

Para estos líderes, los principios (valores, ideas, normas, enseñanzas), se toman como verdades inalienables (parten de la condición, conocimiento y conciencia humanos) y los valores como características personales (subjetivos e internos) y por este hecho, mapas mentales modificables por el individuo.

Los valores, reflejan las creencias de nuestro medio cultural. Al alinear principios y valores, nos liberamos de viejas percepciones y paradigmas. Destaca el aprendizaje continuo, sinergia en equipo, relaciones consigo mismo del líder, como un proceso de renovación constante.

La seguridad de este tipo de líder, emana de su interior. La confianza en sí mismos, se fundamenta en su iniciativa, creatividad, amplitud de recursos, valor, fuerza de voluntad y resistencia. Los líderes, son observadores constantes de su entorno, centrándose en aspectos a mejorar, más que en aspectos negativos.

Este liderazgo, tienen capacidad de discernimiento y de adaptación. Son activos física, social e intelectualmente. Se ríen de sí mismos, disfrutan de su persona y tienen un sano y honesto concepto de sí mismos. Son conscientes de su propio valor. Piensan en términos de un continuum y fijan prioridades.

Estos líderes, no son esclavos de sus planes, viven con sensibilidad el presente, planeando su futuro, aprendiendo del pasado. Aceptan con alegría, las cosas que escapan a su dominio. Son curiosos y aprenden constantemente.

Desarrollan sus capacidades, aprender a hacer promesas y cumplirlas. Dentro de cada nivel de exigencia, establecen un compromiso, hasta haber logrado el control de ese nivel. Al pasar al siguiente nivel, aumenta la sensación de éxito, autodominio, autovaloración y con el crece su autoconfianza.

Consideran la vida, como una misión, más que como una carrera. Tienen un espíritu entusiasta, positivo, confiado y esperanzado y lo transmiten a los demás, multiplicando su poder y neutralizando la energía negativa. Son pacificadores, armonizadores, fuente de entusiasmo y optimismo.

Luis Gabriel Forero (2010), los líderes del Covey Leadership Center:

Distinguen entre conductas (son externas y visibles) y potencialidades humanas (internas e invisibles brindando oportunidades para que florezcan). El creer en Dios, creer en sí mismo, creer en los demás es vital, pues para el que cree, todo le es posible, pág. 85

La clave, está en detectar el roble joven entre los arbustos y ayudarlo a transformarse en un gran árbol, creando un clima de crecimiento y de oportunidades, dejando que las cosas afloren y maduren a su determinado tiempo., pág. 81.

Para esta escuela de Liderazgo, la sinergia, es un estado en cual, todo es superior a la suma de sus partes. Estos líderes, son sinérgicos, catalizadores del cambio, aportando trabajo duro, novedad y creatividad. En equipo, desarrollan sus puntos fuertes y complementan sus debilidades, con los puntos fuertes de los demás.

Estos líderes delegan, creen en las capacidades de los demás, ven una oportunidad, en lo que son mejores los demás, para mejorar. Separan a las personas de los problemas, se centran en los intereses de la otra parte (no en sus propias posiciones), los demás descubren gradualmente su sinceridad y se convierten en un proceso creativo, en una solución sinérgica de problemas.

Practican ejercicio físico, cardiovascular y de estiramiento. Comen para alimentarse, no para llenarse. Escuchan con empatía, demuestran amor con desinterés. Hacen lectura espiritual, oran, meditan y ayunan. Tienen voluntad poderosa, disciplinada y orientada al servicio, altamente productiva e impasible a las presiones del día y del ambiente. Los principios, nunca fallan, los que fallamos, son las personas.

Como segunda Escuela de Liderazgo, enumero la de Max de Pree.

Luis Gabriel Forero (2010), sobre la Escuela de Max de Pree, menciona que:

Max de Pree, realizó una serie de investigaciones, sobre grandes líderes, obteniendo como resultado una serie de atributos de liderazgo, como son: vivir para los demás, integridad, confianza en los demás, discernimiento, percepción del

espíritu humano, firmeza en las relaciones, sentido del humor, energía intelectual y curiosidad, respeto por el futuro, consideración por el presente y comprensión del pasado, predecibilidad, amplitud, saber convivir con el caos y la ambigüedad, proximidad, poseer información, tomar decisiones correctamente, pág. 87.

Como tercera Escuela de Liderazgo, la del Colegio de graduados en Alta dirección de México.

Luis Gabriel Forero (2010), sobre el Colegio de graduados en Alta Dirección de México, enuncia que:

El colegio de graduados en Alta Dirección, de la ciudad de México, tiene un programa de Alta Gerencia, en el cual, plasma su filosofía sobre el Liderazgo, a través de unos compromisos: uso adecuado de la proactividad y de la libertad, mejoramiento continuo del ser humano, la misión de un líder y su trascendencia, los líderes son optimistas y constantes, los líderes practican la reingeniería humana, vitalidad de los líderes y la supervitamina E (esperar lo mejor, energía, evolución, emotividad y espiritualidad), romper paradigmas y crear contracultura, el líder y el aprovechamiento del tiempo, el líder y el valor nuclear de la sinergia, las 3Rs (retirarse a tiempo, renovarse y regresar), trascendencia humana, pág. 88.

Como cuarta Escuela de Liderazgo, la del Breviario de liderazgo del General Collin Powell.

Luis Gabriel Forero (2010), de la Escuela la del Breviario de liderazgo del General Collin Powell, enumera 18 lecciones de liderazgo, donde se enseña a:

Ser responsable, a veces obliga a enojar a la gente.

El día, en que el subordinado, deja de traernos problemas, es el día, en que ya no somos sus líderes, porque ya no confía en que le ayudemos, o se convence de que no nos importa. Uno u otro caso, será falla de liderazgo.

No se deje empujar ni por expertos ni por elites: s espero, a menudo tienen muchos datos, pero poco juicio. Los elites, se cruzan tanto entre sí, que producen hemofílicos, que se desangran, con el menor rasguño de la realidad.

No dude en desafiar a los profesionales, aun en los terrenos de ellos.

Nunca descuide los detalles. Cuando la mente de todos está cansada, el líder deberá estar doblemente alerta.

Si no lo intenta, nunca sabrá si es posible.

Siempre rasgue por debajo de la superficie. No lo evite, porque puede ser desagradable, lo que encuentre.

Los organigramas y títulos rimbombantes, casi no sirven para nada.

La organización, no es la que realmente logra algo. Los planes, tampoco, ni las teorías administrativas, importan gran cosa. El éxito o fracaso, de lo que emprendamos, dependerá de la gente que participe. Entonces, solo atrayendo a los mejores, se puede tener grandes logros.

Nunca deje que su ego, se identifique tanto con su puesto o cargo, que si su puesto desapareciera, su ego, se iría con él.

No caiga en estereotipos. No persiga la última moda administrativa. Es la situación, la que dicta, cual enfoque lograra mejor la misión del grupo.

El optimismo perpetuo, multiplica la fuerza.

Para escoger al personal: busque la inteligencia y el criterio y sobretodo, la capacidad para proveer, lo que podría estar a la vuelta de la esquina. También busque la lealtad, la integridad, vigor y energía. Un ego, equilibrado y el impulso para lograr las cosas.

El gran líder, es casi siempre un gran simplificador, que sabe abreviar los argumentos, debates y dudas para ofrecer una solución que todos puedan comprender.

Para tomar decisiones, utiliza la formula, $P = 40$ a 70 . Donde P , es la probabilidad de éxito y $40-70$, son el mínimo y máximo porcentaje, de información requerida y luego, siga su intuición.

El comandante de campo, tendrá siempre la razón. La retaguardia, estará en el error, a menos que demuestre lo contrario.

Diviértase en su actividad. No corra siempre hasta el agotamiento. Cuando se haya ganado un descanso, tómelo: invierta tiempo con su pareja y familia: Rodéense de quienes toman en serio su trabajo, se esfuerzan por trabajar, pero también descansan y se recrean.

El líder, se manda en soledad, pág. 99.

El liderazgo, según el General Collin Powell, significa hacerse responsable por el bienestar del grupo y en consecuencia, algunos se disgustaran por los actos y decisiones del líder. El auténtico líder, es accesible, exige alto desempeño, se preocupa por los esfuerzos y retos del subordinado. El buen líder, fomenta el desarrollo de todos.

Luis Gabriel Forero (2010), menciona que:

La estrategia, equivale a su ejecución. Las más grandes ideas y visiones del mundo, no sirven si no se pueden llevar a la practica con rapidez y eficiencia, pág. 93.

El buen líder, delega amplia responsabilidad y autoridad a otros, pero observa los detalles de lo que hacen continuamente.

Es mejor, pedir perdón, que pedir permiso. La moraleja, es no preguntar. Los mandos, menos eficaces, consideran cierta frase: si no me han dado autorización expresa, es que no puedo hacerlo, a diferencia de los buenos

mandos: Si no me lo han prohibido expresamente, quiere decir que si puedo hacerlo. Existe una gran diferencia, entre los dos puntos de vista.

Luis Gabriel Forero (2010), menciona que

Cuantos se sumergen, de verdad en la tarea, de crear un clima en que los mejores, los más hábiles, los más creativos, sean contratados, conservados y lo más fundamental, liberados para trabajar.....pág. 95.

Luis Gabriel Forero (2010), menciona que

El líder eficaz, promoverá un ambiente, en el que la valía de la gente, se determina, por su disposición para aprender nuevas destrezas y adquirir nuevas responsabilidades, con lo que reinventan continuamente sus puestos. La pregunta más importante de las evaluaciones de desempeño, ya no es, que tan bien hiciste tu trabajo?, sino Cuantos cambios le hiciste a tu puesto???.

El líder, debe cumplir con sus valores centrales, pero con flexibilidad en su ejecución, pág. 96

El optimismo perpetuo multiplica la fuerza, me refiero a la actitud entusiasta, que comunica la idea, de que si podemos cambiar las cosas aquí, si lograremos metas y si seremos mejores. Seamos optimistas siempre.

Es más importante ver, que tanto encajan los valores personales del empleado con los valores organizacionales, que los conocimientos, puesto que estos son más fáciles de transmitir y enseñar., que impartir integridad, criterio, vigor, equilibrio, el impulso hacia el logro y los demás valores, pág. 97.

Para tomar decisiones, utilice la formula $P=40$ a 70 , donde P , es la probabilidad de certeza. Luego de alcanzar este rasgo de información, siga su intuición. La demora por recabar información, produce parálisis por analisis. El afán, por reducir riesgos, en la realidad, acaba por aumentarlos.

El poder y responsabilidad financiera, corresponde a quienes cultivan y cosechan logros, nunca a quienes los cuentan o analizan.

Luis Gabriel Forero (2010), menciona que:

Busquemos a quienes tienen equilibrio en sus vidas, con quienes es divertido estar y que saben reírse inclusive de ellos mismos, además de que tengan algún interés fuera del trabajo, que les importe tanto como este. Alejémonos del lúgubre trabajolítico, o del profesional pomposo y pretencioso. Mandémoselos, mejor a la competencia. pág., 99.

La esencia del liderazgo, es la capacidad para escoger, entre alternativas difíciles sin ambigüedades, cuando se sabe que habrá un impacto sobre el futuro de la organización. En definitiva, para el General Collin Powell, el "Liderazgo, es el arte de lograr, más de lo que la ciencia administrativa, nos dice que es posible" ..pág. 100.

Como quinta Escuela de Liderazgo, la de Jhon C. Maxwell.

Luis Gabriel Forero (2010), de la Escuela de Liderazgo, de Jhon C. Maxwell:

Llega a la conclusión, que la mejor fuente, que enseña sobre liderazgo, es la misma de hace miles de años. Es la Biblia. La Biblia, tiene el potencial, de cambiar tu vida y el curso de tu desarrollo, como líder, pues Dios te ha llamado a dirigir, liderar o señorear.

El liderazgo, es influencia. Una persona influyente: tiene integridad con las personas, nutre a los demás, tiene fe en las personas, escucha a las personas, entiende a las personas, amplía a las personas, navega por otras personas, se conecta con las personas, fortalece a las personas, reproduce a otros influyentes.

Las siguientes, son las cualidades más importantes, que un líder, debe poseer y practicar: actitud positiva, autodisciplina, carácter, carisma, compromiso, comunicación, discernimiento, disponibilidad de aprender, enfoque, espíritu educable, generosidad, habilidad de escuchar, iniciativa, pasión, relaciones,

responsabilidad, seguridad en uno mismo, servicio, solución de problemas, valor, visión, pág. 100.

En la Escuela de Liderazgo, de John Maxwell, cada persona creada por Dios, es llamada a influenciar a otros. El liderazgo, es influencia. Existen pocos líderes innatos, pero todos tenemos el potencial. Quiere, que alcances tu máximo potencial de liderazgo, pues estas llamado a influir y a dirigir.

Cuando descubrimos nuestro verdadero potencial, vamos a ser dirigentes de forma natural, en aquellas áreas, donde tenemos mayor productividad, en donde somos más intuitivos, en donde nos sentimos más cómodos, en donde tenemos mayor influencia y en donde estamos más satisfechos.

Una persona influyente: tiene integridad con las personas, nutre a los demás, tiene fe en las personas, escucha a las personas, entiende a las personas, amplía a las personas, navega por otras personas, se conecta con las personas, fortalece a las personas y reproduce a otros influyentes.

Todo buen líder, debe tener una actitud positiva, ante los obstáculos y dificultades de la vida. Nadie puede mantenerse como líder, sin autodisciplina. Los seguidores, quieren de sus líderes, varias disciplinas como: carácter, aptitud, compasión, compromiso, contribución, consistencia, confianza, valor y convicción.

La forma, en la que un líder maneja las circunstancias de la vida, refleja mucho de su carácter. Las crisis, no necesariamente desarrollan el carácter, pero ciertamente lo revelan. La adversidad hace que una persona, escoja

entre dos caminos: el carácter o la transigencia. Cada vez, que un líder escoge el carácter, su liderazgo, se hace más fuerte. El carácter, es el fundamento con el cual, el líder edifica su vida. El carácter comunica credibilidad, utiliza el respeto, crea consistencia y gana confianza.

El carisma, es la habilidad de atraer gente hacia ti o hacia tu causa. El ser carismático, significa, tener confianza en sí mismo. Mostrar aplomo y optimismo, como comunicador. Tener convicción, saber hacia dónde se va y lo que se tenga que decir, que salga del corazón. Tener conexión, enfocarse en los demás, conectarse magnéticamente con la audiencia.

La gente, sigue a los buenos líderes que promueven causas buenas. La gente, se compromete primero con el líder y luego con la visión del líder. El desarrollo como líder, se da a través, de varias etapas: carácter (un buen líder, se muestra como tal, delante de los que están más cercanos a él); carisma (se gana a una persona clave, que tiene influencia); credibilidad (aumenta su círculo de influencia, una vez que un grupo importante, se compromete a su liderazgo).

Un buen líder, debe responsabilizarse, por los resultados de su comunicación.

Un buen líder, debe tener discernimiento, ser consciente de lo que está pasando a su alrededor. El discernimiento, necesita de actitud divina y de intelecto. Muchos factores conspiran, para que no podamos discernir las necesidades del momento: horarios estrictos, que no permiten escuchar;

agendas importantes que fomentan un corazón obstinado más que uno sensitivo; un mal temperamento, que hace que sea difícil guardar la calma y discernir; una fuerte orientación hacia las tareas, no permite que haya espontaneidad o tiempo para las personas; un deseo de resolver los problemas espirituales y emocionales, con respuestas externas.

Nadie, es tan sabio, para no aprender algo nuevo, ni nadie es tan humilde, para no enseñarnos algo. Para mejorar tu disponibilidad para aprender debes: no creer en tu propia opinión; observar como reaccionas ante tus errores; intentar algo nuevo, no temer a los desafíos; creer en tus áreas fuertes y tus talentos.

Los líderes, que cambian el mundo, tienen un enfoque agudo. Debes, como líder, enfocarte en lo más importante de cada día, trabajando primero en ti mismo, en tus prioridades, en tus puntos fuertes y por ultimo trabajando con tus colegas, pues uno no es efectivo a solas.

Un líder, no se debe estancar, debe tener un espíritu educable, aprender y desarrollarse, pues tu desarrollo determina quién eres, la persona que eres, determina a quien atraes, a quien atraes determina el éxito de tu organización.

Un líder, puede dar sin amar, pero no amar sin dar. No debemos dar de lo que nos sobra, sino debemos dar de lo que otros necesitan.

Cuando los líderes escuchan, se ganan el derecho de poder hablar, en la vida de su gente. Cuando un líder escucha, está mostrando amor, compasión y comprensión. Un líder, debe escuchar empáticamente.

Un líder, debe tener iniciativa y para ello debe tener riesgo, fe y previsión. Las cualidades, que hacen que un líder, tenga iniciativa son: ellos saben lo que quieren; ellos se obligan a sí mismos a actuar; ellos se arriesgan mucho; ellos están dispuestos a cometer errores; ellos se guían por la intuición.

Para descubrir tu pasión, descubre que es lo que más te apasiona, más te entusiasma y finalmente asocíate con gente llena de pasión.

Los líderes efectivos, desarrollan al máximo sus habilidades relacionales, de la siguiente forma: un líder efectivo comprende a la gente, entrega la cabeza a su gente; un líder efectivo, ama a la gente, entrega el corazón a la gente; un líder efectivo, ayuda a la gente, entrega las manos a su gente.

Luis Gabriel Forero (2010), sobre el Liderazgo según Jhon C. Maxwell, enuncia que:

Más vale amigos, que plata, cultivemos las buenas relaciones y nunca abusemos de ellas, pag.113.

Un líder, puede delegar cualquier cosa, excepto la responsabilidad, simplemente no pueden deshacerse de ella. Pueden moldearla, enseñarla y hasta compartirla. La responsabilidad, es la habilidad de cumplir

obligaciones, es la habilidad de responder basado en principios y valores, es un deber de la confianza. Es la habilidad de hacer y mantener compromisos.

Podemos establecer aquí, que calidad tiene nuestro liderazgo: los que abandonan la lucha (los que se rinden y no se responsabilizan; los que se escabullen de la lucha (los líderes, que se excusan por no ser responsables); los que retrasan la lucha (los líderes, que posponen tener una responsabilidad); los que van a la lucha (los líderes que se responsabilizan y actúan).

Para aumentar la seguridad en sí mismo, el líder debe fortalecer: su identidad, su quebrantamiento, su propósito, dar y recibir bendiciones.

Un líder, debe saber solucionar problemas. De esa forma, aumentara su influencia.

Los líderes, necesitan ser valerosos. El valor, inflama el corazón de un líder. El valor, implica valentía, la cual consiste en afrontar con ánimo fuerte y decidido todo lo que se emprende, sin temor a los riesgos, incertidumbre o problemas. Solo el valor, te permite hacer, lo que tienes miedo de hacer. Sin valor, somos esclavos de nuestra propia inseguridad y posesividad. Si el líder, no tiene valor, la gente no tendrá compromiso.

Mientras los seguidores, pueden observar los desafíos, que están enfrente de ellos, los líderes, ven el futuro a la distancia. El líder, ve lo que los

seguidores, no ven. Para iniciar una visión, se debe: conectarse, con la identidad del líder; incluir a otros, en su visión; la visión, debe ser más grande, que el líder; conectarse con las convicciones más profundas del líder; ser tangible y fácil de comunicarse; debe tener valor eterno.

CONCLUSIONES

Luego de revisado, este material, determino usted si es en realidad un líder?

A esta pregunta, yo menciono, que por naturaleza todos somos líderes y que Dios nos creó, para que así lo seamos. Usted es líder, en su familia, en su empresa, e su trabajo, en la vida, ya que somos creados a imagen y semejanza de Dios. Ada uno de nosotros, tiene un potencial, descubierto o no descubierto, el cual, al ser potencializado, nos convierte en líderes. Cuando administramos equipos de trabajo, tenemos la responsabilidad moral, de rescatar de cada uno de nuestros colaboradores, sus potencialidades y utilizarlas, para el desarrollo del equipo, a favor, de fortalecer las debilidades de aquellos miembros del equipo, que son débiles en estas. Se debe recordar, que una cadena, es tan fuerte, como el más débil de sus eslabones.

Se revisaron cinco de las más sobresalientes Escuelas de Liderazgo y usted habrá definido, como líder, cuales tiene interiorizadas y cuales estaría como objetivo desarrollar. Muy importante es, que cualquiera de las Escuelas de Liderazgo, que decida seguir, este enmarcada, en un entorno de principios y valores, ya que estos son el cimiento de la ética, tan necesaria en nuestros días, ya que los conocimientos, se enseñan, mientras que los principios y valores, se traen ya consigo, como individuo, desde que nos formamos, cuando somos niños. Lo que ocurre, es que en el transcurrir de la vida, los fortalecemos con las buenas prácticas, o los debilitamos, con las malas prácticas. Es una cuestión, de elección. En que sendero, se coloca usted?

El objetivo, como líder, debe ser el desarrollo de las personas, para que estas descubran su potencial oculto y que a través de él, identifiquen sus

talentos y que a través de ellos, vivan la felicidad, ya que estos talentos, son el potencial, que tenemos dentro y para el cual, Dios nos creó a cada uno de nosotros, para cumplir una misión en la vida. El tema de los indicadores de gestión, son un medio y no un fin en la vida, ya que las empresas, en las que uno labore, solo constituyen escalones, en la escalera de la vida y es mejor que lo recuerden y admiren, por ser un buen líder y no por ser un mal jefe.

Todos somos líderes por naturaleza, ya que somos creados a imagen y semejanza de Dios.

En la medida, en que desarrollemos personas, ayudando a que cada uno desarrolle su potencial interno, estaremos desarrollando equipos de Alto Desempeño para la vida y no para empresas. Ayudar, a que cada individuo, que sea direccionado a nosotros, descubra su potencial interno y en él, sus talentos, aquellos, con los cuales, los doto el creador, para realizar su misión en la vida.

Mantenga armonía, entre lo que dice, lo que se piensa y como actué.

Un líder, es ejemplo, ya que es un modelo a seguir.

Recuerde el poder de la palabra de forma positiva y transforme su vida y la de los que pueda influenciar.

Trascienda en la vida, a través de sus hijos, sus colaboradores, su familia, su empresa, su trabajo. Deje una huella imborrable, para bien, en cada una de sus acciones y desarróllelas en plena conciencia, para hacer el bien, sobre los otros, sin mirar a quien. La vida, se lo recompensara.

Recuerde que tiene una gran responsabilidad, como líder. Liderar, auto liderar y desarrollar liderazgo en otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, Martha Alicia (2009). Diccionario de Comportamientos. Gestión por competencias. Argentina. Editorial Granica.

Dilts Robert (1998) Liderazgo creativo. España. Editorial Urano.

Forero H., Luis Gabriel (2010). Liderazgo por Valores (Tercera edición). Colombia. Editorial Buena Semilla.

