

DEFINICIÓN DELIDERAZGO

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

El liderazgo implica guiar.

La labor del líder consiste en establecer una meta y conseguir que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzarla. Es un elemento fundamental en los gestores del mundo empresarial, para sacar adelante una empresa u organización, pero también lo es en otros ámbitos, como los deportes (saber dirigir un equipo a la victoria), la educación (profesores que consiguen que sus alumnos se identifiquen con su forma de pensar) y hasta en la familia (padres o hermanos mayores que son tenidos como absoluto ejemplo por parte de sus hijos, por ejemplo).

Tipos de líder

Existen distintas clasificaciones de los líderes, que se establecen a partir de diversos criterios. Cuando un líder es escogido por una organización, se habla de un líder formal. Los líderes informales, en cambio, emergen de manera natural o espontánea dentro un grupo.

De todas formas, la clasificación más difundida es aquella que refiere al vínculo entre el líder y los sujetos a los cuales influencia (es decir, sus seguidores). En este caso, existen liderazgos democráticos, autoritarios y liberales (laissez faire).

El líder democrático es aquel que, en primer lugar, fomenta el debate y la discusión dentro del grupo. Después toma en cuenta las opiniones de sus seguidores y recién entonces, a partir de criterios y normas de evaluación que resultan explícitas, toma una decisión.

El líder autoritario, en cambio, es aquel que decide por su propia cuenta, sin consultar y sin justificarse ante sus seguidores. Esta clase de líder apela a la **comunicación** unidireccional (no hay diálogo) con el subordinado.

En cuanto al líder liberal, suele adoptar un papel pasivo y entregar el poder a su grupo. Por eso no realiza un juicio sobre aquello que aportan los integrantes, a quienes concede la más amplia libertad para su accionar.

Si el liderazgo es ejercido a partir de cambios en los valores, los comportamientos y los pensamientos de los miembros del grupo, recibe la denominación de transformacional.

Existen distintas maneras de ejercer el liderazgo.

Cómo ejercer el liderazgo

Las bases para ser un buen líder son: mantenerse al tanto de lo último en el campo en el que se desarrolla el trabajo, observar la labor de otros líderes y modificar la forma de trabajo siempre que sea necesario. Por otro lado, las cualidades que debe tener alguien que ejerce el liderazgo son: conocimiento, confianza, integridad, y, por su puesto, carisma para inspirar a sus subordinados.

Los mejor líderes son aquellos que son visionarios, que son capaces de comprender las situaciones productivas para la empresa antes de que estas se presenten, son innovadores y están a favor del cambio. Podemos poner como ejemplo a Bill Gates, un frustrado estudiante de Harvard, que gracias a sus cualidades de líder fue capaz de fundar una de las empresas más importantes en el sector tecnológico, Microsoft y, gracias a las decisiones que supo tomar y a que consiguió que empresas influyentes confiaran en él, se convirtió en la persona más rico del mundo. Él fue capaz de comprender que los ordenadores un día se convertirían en una parte indispensable de los hogares, y trabajó desarrollando los productos que lo permitieran, supongo que es el mejor ejemplo de un líder visionario.

Pero tener una buena idea no basta para convertirse en líder, es necesario saber llevarla a cabo y convencer a los que te rodean de que dicha idea es el mejor invento en el que se haya pensado jamás y que tiene como objetivo resolver nuestros problemas más importantes. Si conseguimos cautivar al público con nuestra idea, posiblemente nos convirtamos en un líder visionario y valorado por el entorno.

La influencia del líder

Otra clasificación de los liderazgos está determinada por la influencia del líder en sus subordinados. Cuando el líder es reconocido como autoridad dentro del grupo y los integrantes creen que aporta recursos importantes, el liderazgo es transaccional.

Otra definición del término es la que se encuentra en el Diccionario de Ciencias de la Conducta que define el liderazgo como las cualidades de capacidad y personalidad que permiten que alguien se convierta en guía de un grupo, controlando a todos los individuos que de él forman parte.

Por su parte, Rallph M. Stogdill, afirma que existen tantas definiciones de liderazgo como personas hayan pensado en dicho concepto, sin embargo la más exacta sería que se trata del proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen.

Para ser líder es fundamental, por otra parte tener la capacidad de comunicación. No sólo saber expresar claramente las ideas y mandatos, sino también saber escuchar y tener presente lo que piensa cada individuo que forma parte del grupo que se representa. Además, como lo definen Salovey y Mayer, es fundamental contar con inteligencia emocional. Es decir, con la habilidad de conducir los sentimientos y emociones de uno mismo y de los demás y utilizar la información para conseguir el objetivo fundamental del grupo.

Ejemplos de dinámicas de liderazgo y trabajo en equipo

1. Diseñando el liderazgo extraordinario

¿Cómo debe ser un buen líder? Para responder a esta pregunta, nada mejor que pedir la opinión a los propios trabajadores que estarán a su cargo.

En este [ejercicio de teambuilding](#), los participantes elaboran un anuncio de empleo para un puesto directivo de la empresa, indicando las características y habilidades que consideran que debe reunir el futuro líder.

2. Comunicación y tolerancia, claves del liderazgo de calidad

Esta actividad puede ser una forma eficaz de mejorar la comunicación, la paciencia y la tolerancia del líder y su capacidad para transmitir un mensaje claro al equipo.

A los participantes se les entrega un conjunto de imágenes secuenciales provistas al azar. La tarea requiere que se coloquen las imágenes en el orden correcto para recrear la historia que el líder ha explicado, sin saber qué imágenes tienen los demás participantes.

3. Identificación de fortalezas y debilidades

Si queremos desarrollar un liderazgo consciente es necesario previamente descubrir cuáles son las fortalezas y debilidades del directivo, para poder reforzar las primeras y subsanar las segundas.

En este sentido, una de las dinámicas de liderazgo consiste en realizar un ejercicio para conocer la propia percepción y la opinión de los demás compañeros. Para ello, en primer lugar, se establecen diferentes [estilos de liderazgo](#) y cada participante selecciona aquel rol con el que se siente más identificado.

En la segunda parte de la actividad, serán el resto de personas las que, una por una, reubiquen a los demás en el estilo que ellos consideran oportuno. Así, un participante puede considerarse un líder inspirador, pero el resto del equipo lo ve más como uno autoritario.

4. Capacidad de dirección

Una de las habilidades que debe poseer el líder consciente es saber guiar al equipo en momentos complicados y existen varias dinámicas de liderazgo para trabajar este aspecto.

Una de ellas pasa por solicitar a todos los participantes en el taller se sitúen alrededor de una persona y se den las manos entre sí, sin ningún tipo de orden. Conformado el nudo, será el miembro que está en el interior del círculo el que deba dar directrices a los compañeros, sin tocarlos, hasta deshacer la maraña, fomentando su capacidad analítica y comunicativa.

5. Consejos de líder

Una de las dinámicas de liderazgo que mejor funcionan es la que busca averiguar cuáles serían los consejos de liderazgo de un modelo a seguir.

Para poner en práctica esta actividad, cada participante tiene que pensar en alguien que considere un modelo a seguir, un líder a quien admira. A continuación se plantea una dificultad real de la empresa o un supuesto y se intenta reflexionar acerca de qué consejo de liderazgo daría el modelo a seguir de cada uno ante la misma circunstancia.

Para finalizar, ya en grupos, se comparte el tipo de recomendación identificada y se habla sobre los puntos contradictorios y cómo se pueden reconciliar.

6. Coordinación de equipos

Otro ejercicio para potenciar la capacidad de coordinación de los empleados consiste en reunir a los participantes y vendarles los ojos. El objetivo del juego es que los integrantes cuenten hasta un determinado número sin que dos trabajadores se solapen.

A medida que los participantes se equivoquen y deban empezar la actividad, el grupo estará cada vez más organizado, permitiendo conseguir la meta y asumiendo la importancia de la organización en la empresa.

No obstante, además de estas dinámicas de liderazgo, también existen otras iniciativas para potenciar la capacidad de dirección de los profesionales. Una de ellas son los [círculos conscientes de liderazgo](#) de la Fundación Capitalismo Consciente, una pionera metodología que pone en marcha con el objetivo de que los directivos/as de las compañías puedan mejorar sus habilidades a través del diálogo y la experiencia real compartida, permitiendo aprender, gestionar, crear comunidad, aportar servicio, visualizar y establecer metas de largo plazo.

7. Diagrama de liderazgo

Esta actividad puede ayudar a desarrollar el liderazgo. Lo hace proporcionando una herramienta de autoevaluación para el líder.

El primer paso es identificar las habilidades, actitudes y atributos que consideran importantes para un liderazgo consciente. El líder, después, deberá calificar su propio desarrollo de ella en las áreas definidas, que se representan formando los equistos de una tarta.

Este marco también puede proporcionar una herramienta útil para ayudar a los líderes más adelante a identificar sus objetivos de desarrollo de liderazgo en una sesión de coaching.

8. Hacia lo más alto del liderazgo

En esta actividad, se busca desarrollar las principales características del líder poniéndole a prueba con un desafío práctico. Se trata de construir una estructura lo más alta y estable posible. La peculiaridad es que debe ser levantada en equipo, siguiendo la guía del liderazgo y con un tiempo limitado.

Los diferentes equipos que se creen, cada uno con su líder, podrán emplear espaguetis, celo y cuerda para construir la estructura más alta. Se les hace entrega de una estrella de cartón, que se debe colocar en la parte superior de la estructura.

9. Dinámicas para líderes que sirven para identificarlos

Entre las dinámicas de liderazgo que pueden desarrollarse en la organización ([ejemplo práctico aquí](#)), destacan las que sirven para identificar a los futuros líderes.

Los líderes no nacen, sino que se van construyendo paulatinamente. Sin embargo, en las empresas es frecuente encontrar a algunos trabajadores que denotan ciertas características de liderazgo, por lo que es importante saber reconocerlas y potenciarlas para ir forjando a los directivos del mañana.

Para reconocer este talento, se puede llevar a cabo el siguiente juego. El instructor divide a los participantes en dos grupos y organiza tantas pruebas como integrantes de cada equipo. Cada persona ejercerá el liderazgo en uno de los ejercicios, guiando a sus compañeros.

Tras la primera ronda, serán los propios participantes los que decidan qué profesional de su equipo será el más capacitado para dirigirlos en una última prueba.

Además de este juego, existen otras dinámicas de liderazgo para identificar el talento del líder, entre las que se encuentra cualquiera orientada a llevar a cabo un pequeño proyecto en grupo con una serie de limitaciones relativas al tiempo, a participación de las personas o los recursos.

Podrá reconocerse a los individuos con mayores cualidades de liderazgo al observar quiénes son los que tienen más en cuenta las necesidades del grupo antes de tomar sus decisiones y son, al mismo tiempo, capaces de dar instrucciones claras y orientaciones a los miembros del equipo que les ayuden a **alcanzar el objetivo común.**

<https://capitalismoconsciente.es/blog/5-dinamicas-de-liderazgo-para-desarrollar-en-la-organizacion/>