LIDERAZGO

Partiendo de una definición adaptada de Warren Bennis, liderar es el proceso de conocerse bien a si mismo, tener una visión bien comunicada, construir relaciones de mutua confianza y emprender las acciones efectivas que permitan desarrollar el propio potencial y fortalecer el talento de las personas que se direccionan. El proceso de desarrollo de directivos incluye el fortalecimiento de tres liderazgos: de si mismo, de las relaciones y de la tarea.

Una manera de representar estos tres liderazgos es:

DE SI MISMO

DE LAS

RELACIONES

DE LA TAREA

LIDERAZGO

TRANSFOMADOR

Como se observa el desarrollo de los directivos se enmarca dentro del desarrollo de un liderazgo transformador que es la intersección del liderazgo de si mismo, de las relaciones (gerenciamiento de personas) y de la tarea (gerenciamiento estratégico, planeación y seguimiento).

Según el enfoque conceptual de Bennis:

**- El LIDERAZGO DE SI MISMO**, comprende cuatro aspectos fundamentales que son: autoconocimiento, autorrealización, autonomía y autodisciplina

Autoconocimiento:

* reconocer sus propias cualidades y limitaciones (auto-imagen);
* valorar dichas cualidades y las oportunidades que ofrecen las limitaciones (auto-estima).

Autorrealización:

* definir y guiarse con una misión realista, una visión optimista y unos valores de base (“core values”) personales y profesionales;
* elaborar metas retadoras; desarrollar las capacidades potenciales y los aprendizajes necesarios para lograr dichas metas;
* gozar y sentir satisfacción con su cumplimiento y con la vida.

Autonomía:

* ser auto-motivado y auto-dirigido;
* ser proactivo en la manera de percibir y expresar los pensamientos, sentimientos y comportamientos;
* defender los propios derechos, de una manera asertiva (no destructiva).

Auto-disciplina:

* mostrar integridad y veracidad en las acciones;
* ser organizado en el uso de los recursos (tiempo, energía y bienes);
* resistir o controlar un impulso o una tentación de reaccionar negativamente;
* aplazar una gratificación inmediata de un deseo cuando sea conveniente.

**- El LIDERAZGO DE LAS RELACIONES** comprende la inclusión, la comunicación dialógica, la colaboración y la resiliencia

Inclusión:

* reconocer y valorar la diversidad y las diferencias, como una oportunidad para lograr una mayor sinergia entre individuos y grupos;
* valorar y facilitar la participación de todos en las decisiones acerca del diseño, planeación, ejecución y evaluación de los procesos y las acciones, según la capacidad de aportar;
* crear un ambiente de seguridad, respeto y reconocimiento positivo;
* confiar y ser digno de confianza (integridad).

Comunicación y retroalimentación:

* reconocer, valorar y ser sensible a los sentimientos, percepciones y vivencias de los demás (empatía);
* saber transmitir información y transferir ideas con claridad;
* acordar o co-crear, de manera efectiva, el significado de lo hablado.

Colaboración:

* establecer y mantener relaciones cálidas, transparentes y mutuamente satisfactorias(sociabilidad);
* colaborar apropiadamente con los demás miembros de sus grupos y equipos, con la realización de sus tareas y con su crecimiento individual y grupal (co-evolución);
* aceptar y valorar la colaboración de los demás.

Desarrollo de personas:

* identificar y enfrentar en equipo un reto o una crisis;
* crear las sinergias para resolverla efectivamente;
* aprender y fortalecerse de ella.

**- EL LIDERAZGO DE LA TAREA** comprende el contexto organizacional y especifico del negocio.

Direccionamiento estratégico:

* definir con claridad la tarea a realizar;
* reconocer cada percepción frente a la tarea y de cómo se debe realizar
* elegir la alternativa más apropiada para realizar las tareas y desempeños.

Mapas de procesos, procedimientos, políticas y normas:

* influir, inspirar e impactar en la realización de la tarea, con el ejemplo, el raciocinio y la pasión;
* Dar ejemplo de disciplina, cumplimiento y orden

Inversiones, Costos, presupuestos:

* Hacer seguimiento, llevar controles
* Establecer acciones correctivas y de mejora
* Proponer escenarios de mayor eficiencia y eficacia.

Cumplimiento de resultados:

* Entender y/o acordar el compromiso asumido o delegado, con la claridad y firmeza necesaria;
* Tener o desarrollar las competencias y los recursos necesarios para persistir hasta cumplir la responsabilidad y lograr las metas;
* Responder por su cumplimiento o su no cumplimiento**.**
* Cumplir con los procesos y procedimientos
* Hacerse cargo de sus propias actuaciones.