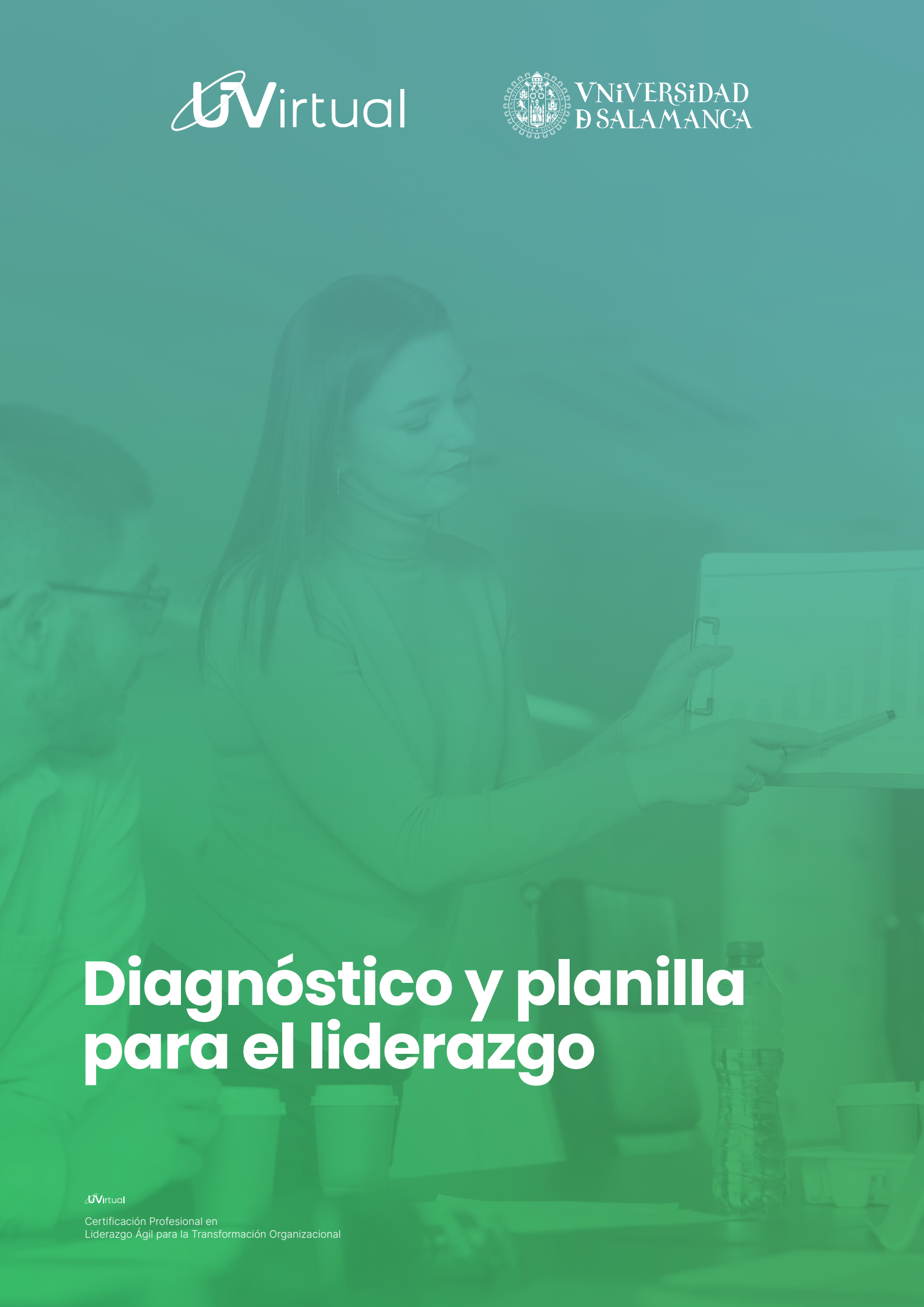

Diagnóstico y planilla para el liderazgo

Certificación Profesional en
Liderazgo Ágil para la Transformación Organizacional

El liderazgo es un proceso mediante el cual un ejecutivo puede **dirigir, guiar e influir** en el comportamiento y el trabajo de otros hacia el logro de objetivos específicos en una situación determinada. El liderazgo es la capacidad de una persona para inducir a su equipo y colaboradores a trabajar con confianza y entusiasmo.

Según el autor **Keith Davis**, "El liderazgo es la capacidad de persuadir a otros para que busquen objetivos definidos con entusiasmo. Es el factor humano lo que une a un grupo y lo motiva hacia las metas".

Con el objetivo de reflexionar acerca del impacto que tiene el líder en un equipo, es preciso empezar a hacer un trabajo de diagnóstico que incluya **dos fases**:

Un **diagnóstico personal** acerca de las habilidades que un profesional tiene en la actualidad cuando interactúa con un equipo y con una organización.

Un **diagnóstico externo** acerca de su impacto a través de la opinión de las personas que trabajan con él o con ella.

En esta plantilla podrás analizar profundamente el estilo de liderazgo desde el prisma personal, así como desde el prisma de las personas del entorno.

⚠️Importante: este diagnóstico es recomendable que lo realicen todas las personas que aspiran a desarrollar actividades de liderazgo y no solo su responsable formal.

Es imprescindible, para el bien de los equipos y de las empresas e instituciones en general, sostener la convicción y creencia de que **todos los miembros de cualquier equipo son líderes, ya que lideran tareas, situaciones y relaciones.**

Importancia del liderazgo

El liderazgo es una función importante de la gestión que ayuda a maximizar la eficiencia y alcanzar los objetivos de la organización y del individuo como profesional. Los siguientes puntos justifican la importancia del liderazgo en todos los niveles:

Inicia la acción: un líder es una persona que comienza el trabajo comunicando las políticas y los planes a su equipo, desde dónde realmente comienza el trabajo.

Motivación: un líder demuestra estar desempeñando un papel de incentivo en el funcionamiento de la empresa. Muchas veces, la motivación puede no ser únicamente económica. El reconocimiento social es un factor clave para el entusiasmo institucional.

Brindar orientación: un líder es aquella persona que no descansa sobre su puesto de trabajo y se dedica solo a supervisar. Líder es quien desempeña el rol de guía, mapa y brújula para el resto del equipo, quien demuestra con hechos y acciones cómo afrontar distintas situaciones para servir de ejemplo al resto del equipo.

Crear confianza: un líder es una persona que no duda sobre los pasos a seguir. Entender que el error es parte del proceso es fundamental. La confianza se crea a partir de un avance sólido y a través de una escucha activa a los miembros del equipo.

Construir la moral: Como líder, cultivar una moral alta entre tus empleados no solo mejora su satisfacción laboral, sino que también tiene un impacto significativo en la productividad, el compromiso y la retención del talento. La moral del equipo es fundamental para el bienestar y éxito institucional. Un líder que promueva la integridad, la honestidad y el trabajo en equipo contribuirá a mantener una moral alta y a construir un entorno laboral positivo.

Crea un entorno de trabajo: la gestión consiste en hacer que las personas hagan las cosas. Un ambiente de trabajo eficiente ayuda a un crecimiento sólido y estable. Por lo tanto, un líder debe tener en cuenta las relaciones humanas, manteniendo y cultivando un contacto personal con cada miembro, escuchando sus problemas y ayudando a resolverlos.

Coordinación: la coordinación se puede lograr mediante la reconciliación de los intereses personales con los objetivos de la organización. Es importante nunca perder de vista los objetivos de la institución. Liderar no es ser la figura simpática del equipo. Por el contrario, es saber coordinar los esfuerzos de tu equipo para lograr con eficiencia los objetivos propuestos.

Papel de un lider

Existen distintos tipos de autoridad. En general, un equipo confía mayormente en una autoridad informal. Se confía en los líderes por su juicio y se les respeta por su experiencia, integridad, valores y capacidad profesional. Es decir, una persona puede ser un líder excelente y no necesariamente ocupar un puesto jerárquico.

La autoridad formal y forzada, rara vez proporciona un ámbito para la retroalimentación, la crítica constructiva o las opiniones de las personas sobre las que se lidera. Sin embargo, los líderes brindan un escenario idóneo a su equipo para expresar sus pensamientos.

Las siguientes son las funciones principales de un líder en una organización:

1. Requerido en todos los niveles: el liderazgo es una función importante en todos los niveles de gestión. En el nivel superior, es importante para obtener cooperación en la formulación de planes y políticas. En los niveles medio e inferior, se requiere para la interpretación y ejecución de los planes y programas enmarcados por la alta dirección.

2. Representante de la organización: se dice que un líder es, en cierta manera el representante de la empresa. Y, en gran parte, es cierto. Es aquella persona que se carga sobre sus hombros los problemas del equipo de trabajo y filtra sus preocupaciones y barreras en pos de continuar de la mejor manera las tareas propuestas. Además, una de sus funciones es comunicar la razón de ser de la empresa al público externo, de manera tal que termina por cumplir dos funciones en una.

3. Integra y reconcilia las metas personales con las metas organizacionales: un líder está tratando de coordinar los esfuerzos de las personas hacia un propósito común y, por lo tanto, logra los objetivos. Esto se puede hacer sólo si él puede influir y obtener una cooperación voluntaria y un impulso para lograr los objetivos.

4. Solicita apoyo: esto lo puede hacer por su personalidad, inteligencia, madurez y experiencia que le puede proporcionar un resultado positivo. En este sentido, un líder tiene que invitar a su equipo a brindar sugerencias y, si es posible, implementarlas en los planes y programas de la empresa.

5. Rasgos tridimensionales: puede ser un amigo compartiendo los sentimientos, opiniones y deseos con los empleados. Puede ser un filósofo al utilizar su inteligencia y experiencia y, por lo tanto, guiar a los empleados cuando el tiempo lo requiera. Puede ser una guía supervisando y comunicando a los empleados los planes y políticas de la alta dirección y asegurando su cooperación para lograr los objetivos de una preocupación. A veces también puede desempeñar el papel de un consejero mediante el asesoramiento y un enfoque de resolución de problemas. Puede escuchar los problemas de los empleados y tratar de resolverlos.

Cualidades de un líder

La motivación es una característica orientada a objetivos que ayuda a una persona a alcanzar sus metas. Empuja a un individuo a trabajar duro para lograr sus objetivos. Un líder debe tener los rasgos adecuados para influir en la motivación. Sin embargo, no existe un plan específico para lograrlo.

Como líder, uno debe mantener una perspectiva abierta sobre la naturaleza humana. Conocer las diferentes necesidades de los subordinados sin duda facilitará el proceso de toma de decisiones. Un líder eficaz debe tener un conocimiento profundo de los factores de motivación de los demás. En otras palabras, debe comprender las necesidades básicas del equipo. El liderazgo se utiliza como un medio para motivar a otros. Un líder tiene rasgos multidimensionales en él que lo hacen atractivo y eficaz en el comportamiento.

Los siguientes son los requisitos que todo líder debe tener:

Visión y previsión: un líder no puede mantener la influencia a menos que demuestre que mira hacia el futuro. Tiene que visualizar situaciones y por lo tanto tiene que enmarcar programas lógicos que lo ayuden a él, a su equipo y a la institución a conseguir sus metas.

Analítico: un líder debe ser lo suficientemente inteligente como para examinar problemas y situaciones difíciles. Debe ser analítico, sopesar los pros y los contras y luego resumir la situación. Por lo tanto, una mentalidad positiva y una actitud madura son muy importantes.

Comunicación empática: un líder debe poder comunicar las políticas y los procedimientos de manera clara, precisa, efectiva y empática. Sin dudas, esta es una de las características que sobresale en los nuevos tiempos.

Conocimiento del trabajo: un líder debe conocer con mucha precisión la naturaleza del trabajo de su equipo porque es así (y solo así) que podrá ganarse su confianza.

Sentido de responsabilidad: un líder debe tener un sentido de responsabilidad hacia los objetivos de la organización porque sólo entonces puede aprovechar al máximo sus capacidades en un sentido real. Para ello, tiene que motivarse e instar a dar lo mejor de sus capacidades.

Confianza en sí mismo: como dijimos antes, fallar es parte del proceso. La confianza en sí mismo es importante para ganarse la confianza del equipo. Si el camino elegido no obtuvo los resultados deseados, no debería frustrarte. La medición y el análisis de las tareas realizadas debería llevarte a buscar otro camino.

Humanista: un líder tiene que ser capaz de manejar los problemas personales de sus subordinados con gran cuidado y atención.

Empatía: "Ponerse en los zapatos de los demás". Un líder debe comprender los problemas y quejas de los empleados y también debe tener una visión completa de las necesidades y aspiraciones de los empleados. Esto ayuda a mejorar las relaciones humanas.

A partir de las cualidades anteriores presentes en un líder, se puede comprender el alcance del liderazgo y su importancia para el alcance del negocio. **Un líder no puede tener todos los rasgos al mismo tiempo, pero algunos de ellos ayudan a lograr resultados efectivos.**

Diagnóstico y plantilla de liderazgo

Instrucciones

- Utiliza este documento para realizar un diagnóstico propio y pide a 5 colaboradores o directivos que también participen para calificarte.
- Califica las preguntas de 1 a 5, siendo 5 la máxima puntuación y 1 la de menor valor. Tus respuestas objetivas y las de tus colaboradores, te permitirán realizar un ejercicio de autoconocimiento.

Realizar mi diagnóstico de liderazgo

Conclusiones

Además de obtener una promoción en tu trabajo actual o mejores horizontes laborales, mejorar tus habilidades de liderazgo tiene otros beneficios. Es probable que ser un buen líder te otorgue más respeto en el lugar de trabajo, y debido a que eres una persona justa y empática, es probable que te hagas más amigo de tus colegas. **Todo esto contribuye a mejorar las relaciones laborales y aumentar la satisfacción laboral.**

Pero los beneficios de las habilidades de liderazgo se extienden más allá del lugar de trabajo. Pueden ayudarte en tu vida personal a administrar sus relaciones cercanas y pueden ser valiosas en tu quehacer profesional.

UVirtual

Vamos más allá

www.uvirtual.org