

Presentación:

Este documento presenta algunas ideas centrales acerca de la importancia del liderazgo en el proceso de la toma de decisiones y sirve de marco para el análisis de los contenidos que se exponen en el programa de sociología organizacional. Considerando que la toma de decisiones y el liderazgo no pueden darse sin la existencia de una organización y una democracia participativa, inicio este trabajo exponiendo esos conceptos fundamentales.

La organización:

Es el medio o instrumento más permanente que permite cumplir o lograr una determinada misión social, en el sentido más amplio y abarcador del término; en este sentido las personas pueden pasar mientras que la organización permanece, en tanto su misión sea socialmente importante.

Democracia participativa:

Está orientada a la satisfacción de las necesidades elementales, con democracia económica, reformas sociopolíticas y la mayor participación posible de la población en las decisiones que le afecten. Debe estar sustentada en un proceso de descentralización que fortalezca la autonomía política y financiera, que procure la autodeterminación de la población en la búsqueda de la solución de sus problemas, donde se

combine la libertad de cada uno y de cada organización, el pluralismo y la justicia social basada en la solidaridad y la cooperación.

El liderazgo en la organización:

El recurso humano constituye la base fundamental de toda organización. Dentro de estos recursos está uno que es escaso y muy valioso: los líderes.

Las transformaciones aceleradas exigen renovar la concepción y estilos de liderazgo por uno más visionario, audaz, innovador e imaginativo, capaz de correr riesgos para cumplir la misión organizacional. Se pretende un **líder transformacional**, que pueda conducir los procesos de cambio en las mismas organizaciones y en su entorno. Es un liderazgo más emprendedor e innovador, que tiene su centro y su fuerza clave en todos los niveles de la organización, en el análisis sistemático de los factores que determinan una situación para tomar decisiones acertadas con arreglo a las oportunidades, la evaluación de los riesgos y control de las amenazas.

Concepción tradicional de liderazgo:

El líder tradicional es el que sabe y manda, da órdenes para que otros las obedezcan. Este tipo de liderazgo se produce dentro de un retraso educativo y cultural, cuando se carecía de los conocimientos y la información para formar criterios propios sobre las distintas situaciones principalmente de los asuntos políticos, del estado, la economía, el poder y la sociedad. Dentro de esta antigua concepción, el liderazgo es la habilidad y la capacidad de individuos excepcionales, dotados de carisma, que los capacita para dominar e influir en las personas.

* Doctor en Estudios Latinoamericanos, con énfasis en Relaciones Económicas Internacionales. Libros publicados: "Paz, Democracia y Desarrollo para Latinoamérica", "Ajuste Estructural y Condicionalidad Cruzada". Amplia experiencia en dirección de tesis, investigaciones y cursos de metodología de postgrado.

Errores conceptuales del liderazgo tradicional:

- Se confunde liderazgo con carisma.
- Se debe nacer líder para serlo.
- Solo se necesitan líderes en la cumbre o en la cúpula.
- Es una rara habilidad, en consecuencia, no se puede aprender ni desarrollar.
- Es un instrumento o forma de influir en las personas y ganar amigos.

Consecuencias de esta concepción tradicional de liderazgo:

- Centralismos y concentración de la información.
- Verticalismo y autoritarismo en el mando y las decisiones.
 - Ineficiencia y desmotivación.
 - Baja productividad organizacional.
 - Carencia de iniciativa y creatividad.
 - Apego a las viejas rutinas.
 - Estructuras rígidas.
 - Desadaptación para el cambio.
 - Burocracia.

Nuevo concepto de liderazgo:

Es el desarrollo de un sistema completo de expectativas, capacidades y habilidades que permite identificar, descubrir, utilizar, potenciar y estimular al máximo la fortaleza y la energía de todos los recursos humanos de la organización, elevando al punto de mira de las personas hacia los objetivos y metas planificadas más exigentes, que incrementa la productividad, la creatividad y la innovación del trabajo, para lograr el éxito organizacional y la satisfacción de las necesidades de los individuos. El sistema de liderazgo organizacional funciona como un conjunto de relaciones de liderazgo y de líderes, que se dividen el trabajo en los distintos niveles, unidades, programas y proyectos de una organización, por medio de las que se busca el logro de objetivos y metas.

El nuevo liderazgo:

- Es una capacidad en constante movimiento; no es estática.
- Está en permanente desarrollo y crecimiento.

- No es un don sobrenatural de las personas.
- Es una cualidad que se puede aprender en los procesos educativos y en las experiencias sociales.

Valores de un líder:

- Confianza en sí mismo.
- Visión.
- Fe en la misión personal y del grupo.
- Pasión.
- Ética.
- Energía.
- Actitud positiva.
- Receptivo, participativo, comunicativo.
- Estratega, flexible, emprendedor e innovador.
- Capaz de apreciar.
- Trabaja en equipo.

Tareas para mejorar el liderazgo:

- Revisar la misión de la institución periódicamente.
 - Hacer inventario de los recursos humanos.
 - Revisar prioridades y posteridades.
 - Visualizar las oportunidades.
 - Atraer el talento y la competencia.
 - Dar el ejemplo.
- Conocerse mejor a sí mismo por medio del autoanálisis.
- Reconocer las fortalezas y las debilidades propias.
- Examinar las propias acciones críticamente.
- Determinar la correspondencia entre lo que se predica y lo que se hace.
- Examinar las prioridades.
- Mantener la concentración óptima hacia el objetivo.

Características del liderazgo local:

(Comunidad es entendida como institución, organización o localidad, que agrupe un número de personas con intereses afines).

- Cercanía directa y personal con los representados, en su sentido más amplio y no sectario.
- Cuida y aumenta la credibilidad y el respeto público, que son su principal recurso.
- Tiene conocimiento directo de las necesidades reales de las comunidades por medio de procesos de investigación y planificación, con la participación de los afectados.
- Tiene una base informativa lo más completa posible de la realidad de su comunidad, de la estructura de poder, de las personas, problemas,

necesidades y prioridades de la comunidad y de los proyectos existentes.

- Establece formas de negociación modernas con la población y demás líderes comunales.
- En la toma de decisiones antepone los intereses comunales a los individuales.
- Abandona la práctica de las falsas promesas.
- Sabe dar la cara para decir no a lo que no es posible; logra que las personas comprendan, y se comprometan con él a buscar soluciones.