



EL LIDERAZGO EN LAS EMPRESAS

Juan Camizan Alberca
Junio 2020.

Instituto Idema.
Agropecuaria
Desarrollo Personal

El Liderazgo es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización, en términos generales, podemos decir que es la capacidad y la habilidad para influir e inspirar a otras personas el logro de los objetivos empresariales o personales.

Podemos decir que clima es un conjunto de propiedades mensurables del ambiente de trabajo percibido, directa o indirectamente por los individuos que viven y trabajan en este ambiente y que influye en la motivación y el comportamiento de esas personas.

Entre las competencias gerenciales de un líder es importante agruparlas en tres tipos: Conciencia organizacional y orientación al logro; impacto e influencia y Trabajo en equipo y cooperación.

En el día a día del trabajo, así sea en las situaciones más triviales, la palabra del líder tiene un peso diferente de la palabra de cualquier otra persona y cuanto más alta sea la posición del líder en la jerarquía de la biblioteca, mayor es el peso de su palabra y su influencia en el comportamiento y reacción de los empleados.

Tabla de contenido

Capítulo 1	1
Introducción e información general	1
Capítulo 2.....	2
El liderazgo	2
Definición de liderazgo	2
Estilos de liderazgo.....	2
Capítulo 3.....	4
El clima organizacional y el liderazgo.....	4
¿Las características de un líder son innatas o pueden desarrollarse?	4
Diferencia jefe y líder	5
Capítulo 4.....	7
Competencias gerenciales	7
Capítulo 5.....	8
Conclusiones.....	8
Lista de referencias.....	9

Capítulo 1

Introducción e información general

El liderazgo es el conjunto de habilidades destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas.

Por ello es importante conocer mas sobre los tipos de líderes y su desempeño en el logro de metas en una empresa o bajo cualquier ámbito, ya que de eso dependerá el éxito o fracaso del mismo.

En la actualidad, las organizaciones con mejor desempeño son aquellas que han logrado ambientes de trabajo atractivos, donde la gente tiene experiencias laborales gratificantes.

Ahora, no solo es importante conocer las herramientas técnicas para lograr el éxito. Sino también es de gran influencia el clima organizacional y se podría decir que es el factor principal en el desempeño de una organización y de sus equipos de trabajo.

Un líder ejecutivo debe conocer muy bien las competencias que lo ayuden a lograr las metas de un empresa u organización.

Capítulo 2

El liderazgo

Definición de liderazgo

El liderazgo es el conjunto de habilidades destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas.

El Liderazgo es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización y por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.

En términos generales, podemos decir que el liderazgo es la capacidad y la habilidad para influir e inspirar a otras personas al logro de los objetivos empresariales o personales. Esta facilidad está definida por la situación que se está atravesando.

Estilos de liderazgo

Ejercer un estilo de liderazgo en la vida empresarial no garantiza que la elección sea la mejor: se puede llegar a ejercer otro tipo, de acuerdo a las circunstancias o los problemas a los que se vayan afrontando los administradores, dueños o directivos de negocios.

Existen teorías en las que la explicación incluye, de manera implícita, la clasificación de líderes. Para ésta se retomará la tipología más simple que existe, la cual es coherente con el uso de la autoridad de los líderes.

a) Líder autocrático: Siempre ordena y espera el cumplimiento, es inflexible y a la vez positivo. Dirige por medio de las retenciones o de las recompensas y castigos.

b) Líder democrático o participativo. Consulta las acciones y decisiones con los subordinados, lo que fomenta su participación. Este tipo de líder abarca desde la persona que no inicia ninguna acción sin la presencia de los subordinados, hasta quien se decide por algo, pero consulta con los subordinados antes de hacerlo.

c) El líder de rienda suelta. Utiliza algo de su poder, dando gran independencia a los subordinados en sus operaciones. Los líderes que se ajustan a esta clasificación logran los objetivos dependiendo, en su mayoría, de los subordinados para establecer sus metas y las formas para alcanzarlas. Estos líderes emplean a sus subordinados como elementos que ayudan a las operaciones de los seguidores; son estos miembros cercanos al líder quienes proporcionan información y actúan como intermediarios con el entorno del grupo.

En síntesis, el autócrata es el que toma las decisiones e impone su autoridad constantemente a todos sus empleados; el demócrata; toma en cuenta la opinión de sus colaboradores, incluso para decidirse a hacer algo nuevo y, por último, el liberal o líder de rienda suelta deja actuar a los subordinados como mejor les convenga a ellos, porque les tiene una confianza absoluta y sabe que sin ese factor humano, la empresa no funcionaría exitosamente.

Este ordenamiento puede presentar variantes; así sucede con el autócrata paternalista o benevolente; bajo esta clasificación se describe a quienes que toman decisiones, pero también a quienes les agrada escuchar las opiniones de los empleados.

De cualquier forma, la aplicación del estilo dependerá de la situación o la contingencia que exista en el momento de ejercerlo.

Capítulo 3

El clima organizacional y el liderazgo

En la actualidad, las organizaciones con mejor “performance” son aquellas que han logrado ambientes de trabajo atractivos, donde la gente tiene experiencias laborales gratificantes.

Las herramientas técnicas por sí solas ya no son suficientes para lograr el éxito. El clima organizacional es el factor principal en el desempeño de una organización y de sus equipos de trabajo.

Podemos decir que clima es un conjunto de propiedades mensurables del ambiente de trabajo percibido, directa o indirectamente por los individuos que viven y trabajan en este ambiente y que influye en la motivación y el comportamiento de esas personas.

Según Sérgio Oxer (2002) consultor de la *Hay*, en una entrevista publicada en la revista *Amanhã*, (2002) “el jefe ideal es aquel que alcanza las metas y mantiene un buen clima empresarial” y lo considera como una resultante de la combinación de tres perfiles de líderes:

Dirigente: oye a las personas, pero deja claro que la decisión final es de él. Es justo: premia a quien rinde más.

Democrático: invita a todas las personas a participar del proceso de decisión.

Orientador: se preocupa por el desarrollo de las personas. Crea la oportunidad para que ellas expresen enfoques diferentes y encuentren solas la mejor forma de realizar las tareas.

¿Las características de un líder son innatas o pueden desarrollarse?

Existen personas que de alguna manera nacen dotadas de cierto carisma que las hacen líderes en diferentes circunstancias, son aquellas a las que usualmente se les llama “líderes innatos”. Cuando se habla de carisma, se

piensa en los líderes de masa, líderes que cautivan, que son grandes comunicadores. El carisma está más asociado a un rasgo de la personalidad. La persona tiene una atracción, ejerce un cierto magnetismo.

Otro tipo de líder es el que se forma como resultado de una sumatoria de experiencias concretas de vida y del desarrollo de algunas habilidades que lo van ayudando cada vez más a alcanzar y perfeccionar la función de líder.

Los líderes empresariales no necesariamente están dotados de carisma natural, pero a lo largo de su experiencia, de su auto-desarrollo, son capaces de transformar ciertas características en una gran dosis de carisma.

En el proceso de comunicación y de influencia no es raro percibir que los grandes líderes tienen una alta dosis de poder de convencimiento, transmiten seguridad, hacen que las otras personas acaben creyendo en las directrices que ellos señalan. Los líderes carismáticos pueden llevar a un proceso de catarsis que tal vez no sea lo mejor, lo adecuado en el ejercicio del liderazgo. Por ejemplo, Hitler en su proceso de comunicación masiva llevaba al público, a las multitudes al delirio, a la catarsis y al fanatismo, factores que no conducen a un buen resultado. Los verdaderos líderes son aquellas personas capaces de movilizar a otras, sin disminuirles el espíritu de crítica y su personalidad. Algunos individuos nacen con esas características bastante desarrolladas, otros desarrollan este potencial, principalmente mediante la competencia en la comunicación.

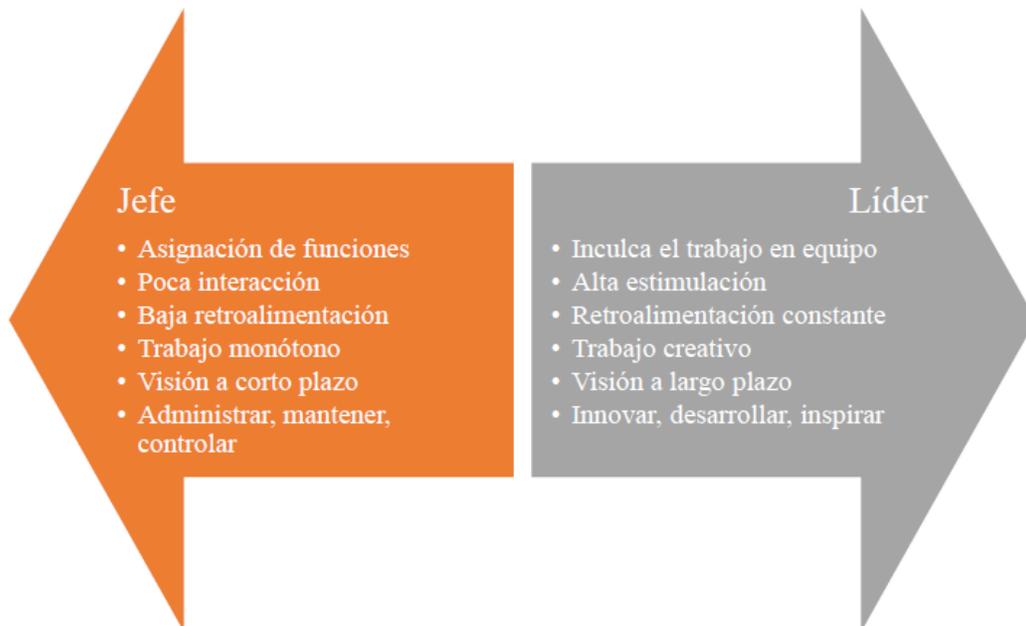
Diferencia jefe y lider

Es aquí donde radica la diferencia jefe y líder; el jefe es toda aquella persona de rango superior que lo único que hace es asignar funciones para gestionar su organización, esperando que toda persona de rango inferior (subordinado) cumpla cabalmente con lo que se le ordena (Hernández et al., s.f). Por otro lado, si bien en la mayoría de casos el líder es una persona de rango superior no significa que siempre sea así, por el contrario un líder puede ser

cualquier persona de cualquier rango que fomente el trabajo en equipo, interactuando, estimulando e influyendo a sus seguidores al cumplimiento de metas y objetivos que comparten.

En la siguiente figura podemos evidenciar las características que ponen a un jefe y a un líder.

Figura 4: Diferencias entre un Jefe y un Líder



Capítulo 4

Competencias gerenciales

Sobre el desarrollo gerencial del líder se ha escrito mucho. Drucker, Mintzberg, Bennis, Peters, Waterman y Kotter, son algunos de los “gurús” que han desarrollado enfoques acerca de cuales deben ser las competencias de un líder ejecutivo.

Las más importantes podrían agruparse en tres tipos:

- **Conciencia organizacional y orientación al logro:** Tener conciencia del negocio, conocerlo, desarrollar estrategias y mejorar constantemente el desempeño. Establecer objetivos y metas retadoras tanto para el líder como para el equipo, calcular costos y beneficios, gerenciar el desempeño y alinear gente y estrategias.
- **Impacto e influencia:** La forma en que se expresa la preocupación por el impacto y la influencia que puedan tener sus acciones. Como ganar mayor credibilidad. Impresionar a otros. Manejo del lenguaje. El uso del modelaje. Persuasión.
- **Trabajo en equipo y cooperación:** Solicitar la participación de otros, dar crédito, reconocimiento, lograr espíritu de equipo, resolver conflictos y liderar el cambio. Por último, quisiéramos reflexionar sobre la importancia que tiene en la organización “la palabra del líder” y las consecuencias que puede tener “el hablar sin pensar”.

En el día a día del trabajo, así sea en las situaciones más triviales, la palabra del líder tiene un peso diferente de la palabra de cualquier otra persona en la biblioteca.

Y cuanto más alta sea la posición del líder en la jerarquía de la biblioteca, mayor es el peso de su palabra y su influencia en el comportamiento y reacción de los empleados.

Capítulo 5

Conclusiones

- El ejercicio de un liderazgo efectivo creará oportunidades para que la organización manifieste un desarrollo pleno, encaminado hacia el cumplimiento de las metas establecidas.
- Las jefaturas dentro de las organizaciones deben contemplar la necesidad de personal con perfiles asociadas al liderazgo, con una comprensión efectiva del entorno en que se desenvuelva.
- Una buena combinación y armonía entre las características de un líder y un jefe, dentro de una organización, permeará positivamente las tareas que realicen los involucrados.

Lista de referencias

- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo empresarial*. México. Red Tercer Milenio S.C.
- Costa, A. (2015). *Liderazgo y dirección de empresas en el s. XXI* (Estudio de Ciencias de la Información y de la Comunicación) Universidad Oberta de Cataluña, Cataluña.
- Delgado, N. y Delgado, D. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones, *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 26 (2), 76-77.
- Giraldo, D. y Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias* (Estudio monográfico). Universidad del Rosario. Bogotá.
- Hutchinson, S. (2014) El liderazgo, un desempeño efectivo. *Conexiones*.29-30.