EL LIDERAZGO COMO HERRAMIENTA PARA LA LABOR GERENCIAL

Presentado por:

OLGA YANETH RODRIGUEZ VASQUEZ

Código: 0103806

Docente:

LILIANA MARCELA RODRIGUEZ MIRANDA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS)

PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

COLOMBIA

OCTUBRE 2015

CONTENIDO

1. Introducción 3

2. Definición de liderazgo 4

3. Evolución del Liderazgo 6

4. Teorías del liderazgo 7

5. Relación de Poder y Liderazgo 9

6. Análisis 10

7. Conclusiones 13

Referencias 14

1. Introducción

Dentro del ámbito organizacional encontramos como la aplicación del liderazgo en la decisiones gerenciales puede definir el destino de la empresa, en tal virtud es necesario considerar factores de relevancia que permita a los futuros administradores de empresas tener herramientas suficientes para afrontar los retos que se generan en todos y cada una de las áreas de las organizaciones. En diversos trabajos investigativos se han relacionados aspectos de trascendencia para llegar a ser un buen líder, y un buen punto de referencia son "Las 21 leyes irrefutables del liderazgo" de Jhon C. Maxwell, las cuales nos dan una visión general de como el líder en la organización se enmarca dentro de unos parámetros que le permiten abarcar la mayor cantidad de escenarios que se desarrollan en una organización. Sin embargo es conveniente identificar como los cambios que produce el entorno comercial en las empresas puede sugerir una variación en las estrategias de liderazgo de la gerencia en cualquier nivel. Es claro que la modernización de las organizaciones como resultado de la globalización y de las políticas de comercia exterior e interior de los países hace necesario el ajuste de las políticas de direccionamiento estratégico de las empresas con el único fin de ser competitivos, innovadores y sostenibles en el tiempo, independiente del tipo de labor comercial que desarrolle, y es allí donde el liderazgo cobra relevancia, toda vez que se requiere un líder que pueda romper paradigmas, que garantice un equilibrio entre la demanda de servicios – productos y el clima organizacional, potenciando las competencias del recurso humano y maximizando el rendimiento de los procesos internos y externos de la empresa.

Poner en práctica parámetros como Las 21 leyes irrefutables del liderazgo, Las 21 cualidades de un líder o Las Habilidades en la dirección, entre otros, podría ser un poco complejo en la práctica, teniendo en cuenta que las actividades rutinarias de la gerencia no dan mucho espacio para identificar si se aplican o no, durante los procesos de toma de decisiones, y simplemente se evalúan si el proceso fue exitoso o fracasó. En esa medida es pertinente identificar aspectos de liderazgo trasversales que faciliten la aplicación de estrategias para potenciar el trabajo individual y de equipo, buscando el cumplimiento de los objetivos organizacionales e identificando cuales son las buenas practicas que benefician directamente a la organización en materia comercial, administrativa, económica,

de recursos humanos, de direccionamiento estratégico, en clima y cultura organizacional entre muchos otros estadios de las empresas.

Por lo anteriormente enunciado, se considera relevante identificar conceptos básicos de liderazgo que den el contexto apropiado de análisis, mediante el aporte que nos brinda las diversas teorías del liderazgo, y la información que nos permite detectar cuales es la relación efectiva entre poder y liderazgo, así como la relación entre persuasión y dirección que permita al futuro administrador de empresas la generación de posibles estrategias de mejora en el ámbito del liderazgo y como su aplicabilidad redunda en el funcionamiento y desarrollo de la actividad económica desarrollada por la organización.

2. Definición de liderazgo

Durante el desarrollo temático del programa de Administración de Empresas y del Diplomado en Alta Gerencia de la Universidad Militar se ha hecho énfasis en la aplicación de todos los conocimientos adquiridos para el direccionamiento adecuado de las organizaciones desde diferentes áreas del conocimiento. Durante el desarrollo de los diferentes saberes hay un común denominador en el cual la acción de la gerencia o dirección causa un efecto positivo o negativo en el desarrollo de todos los procesos de la empresa y esto no puede estar asociado a otra cosa que no sea el liderazgo. La toma de decisiones financieras, estratégicas, políticas, sociales o de recursos humanos entre otras, se fundamentan principalmente en las habilidades gerenciales entre las cuales se relaciona el liderazgo como pilar, y donde la gerencia en cualquier nivel tendrá la responsabilidad de identificar las competencias técnicas, humanas y estratégicas o conceptuales de sus colaboradores para potenciar los resultados que se esperan como consecuencia de procesos de calidad y de mejoramiento continuo.

Las relaciones humanas poseen un grado de complejidad y más aún si se analiza desde el área organizacional. Todas las personas poseen diferentes competencias y formas de comunicarse. Este análisis busca hacer énfasis en el liderazgo dentro de las organizaciones

y como un líder puede dirigir a un grupo de personas al cumplimiento de una meta en común.

La literatura que se presenta sobre el concepto de liderazgo es muy amplia, y es por ello que se referencian autores que ubican este análisis en el contexto requerido. Ver Tabla 1.

Jhon C. Maxwell	• "La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos"
Idalberto Chiavenato	• "La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos"
Jhon Kotter	• "el liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines".
Peter Senge	• "El liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser victimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades".
Gibb	• "El liderazgo se da en grupos cuyos miembros satisfacen lasnecesidades individuales gracias a la interacción con otros". • "Líderes en un grupo son aquellas personas a quienes se las percibe más frecuentemente desempeñando papeles o funciones que impulsan o controlan el comportamiento de otros hacia el objetivo del grupo".
Hempfill	• Liderazgo es la iniciación de actos cuyo resultado es un modeloconsistente en la interacción en un grupo a la solución de un problema mutuo".
Stodgdill	• "El liderazgo no es un tema de status meramente pasivo o la mera posesión de una combinación de rasgos. Más bien parece ser una relación de los métodos de trabajo entre los miembros de un grupo, en el que el líder adquiere un status gracias a la partipación activa y la demostración para llevar a cabo tareas cooperativas hasta completarlas".

Cuadro 1. Definición de Liderazgo según Autores (Sanchez, 2011)

Sera importante desde el punto de vista de este análisis identificar los conocimientos específicos del gerente en las diversas áreas del saber, toda vez que son fundamentales para la aplicación de las políticas de direccionamiento, ya que los colaboradores esperan de su supervisor o gerente una persona idónea e integral en todos los aspectos. No se puede ejercer el liderazgo sin un conocimiento previo y detallado de los procesos que se ejecutan

en las diferentes áreas. Es por ello que las definiciones de liderazgo permiten contextualizar el tema de estudio y facilitan la comprensión de las teorías del liderazgo, las cuales son esenciales para encuadrar los diferentes caminos que puede seguir un líder para el cumplimiento de los objetivos, misión y visión de la organización.

3. Evolución del Liderazgo

Para este análisis es relevante reconocer como el liderazgo ha sido una herramienta fundamental del direccionamiento de las organizaciones desde sus inicios y cómo ha evolucionado como consecuencia de los cambios del entorno global. Es innegable que aspectos como la globalización y la tecnología entre otros, ha impulsado procesos de cambio frente a la forma y aplicación de políticas y estrategias organizacionales, así como en la toma de decisiones y es por ello que el verdadero líder debe atender a todos los retos que sugiere la competitividad tanto interna como externa y la obligación que tiene de encuadrar a la organización dentro de un ámbito comercial que garantice en la mayor medida posible su estabilidad y subsistencia en el tiempo. El gerente debe estar en capacidad de ajustarse a esta dinámica global con el fin de estar al día en el complejo mundo comercial, lo que facilitara su proceso de direccionamiento con base en el flujo de información oportuno y con la puesta en marcha de planes de modernización y ajuste a las necesidades del cliente externo e interno.

Es así como se puede argumentar que el liderazgo es una ámbito que evoluciona con la influencia de las corrientes económicas, políticas, sociales y culturales de las diferentes épocas de la humanidad, y por tal razón los futuros administradores de empresas deben adaptarse rápidamente a los cambios que propone el entorno y en esa medida implementar estrategias de liderazgo encaminadas a direccionar de manera efectiva y eficiente las organizaciones en las diferentes áreas de desempeño. Las diferentes edades del liderazgo brindan una orientación del camino recorrido y bajo qué circunstancias se han suscitado los cambios que han permitido que el líder haga la diferencia entre organizaciones de las mismas características o labor comercial. El simple hecho de entender la dinámica de la economía interna y global hacen del gerente un conducto para mantener la organización

vigente en su segmento y esas competencias hacen parte del concepto general de liderazgo. Para un mejor análisis de la evolución se toma como referencia las Edades del Liderazgo de Culligan. Ver Figura 1.

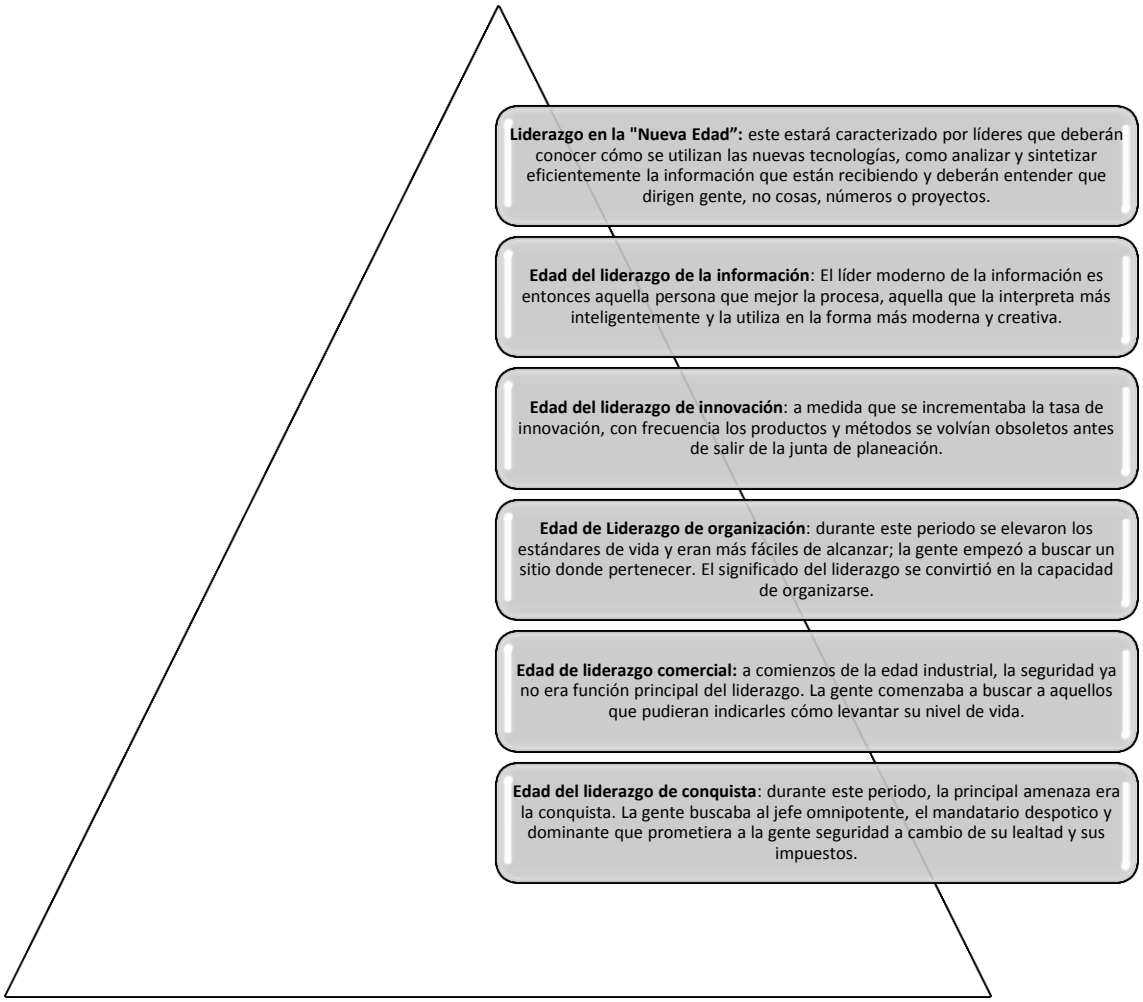
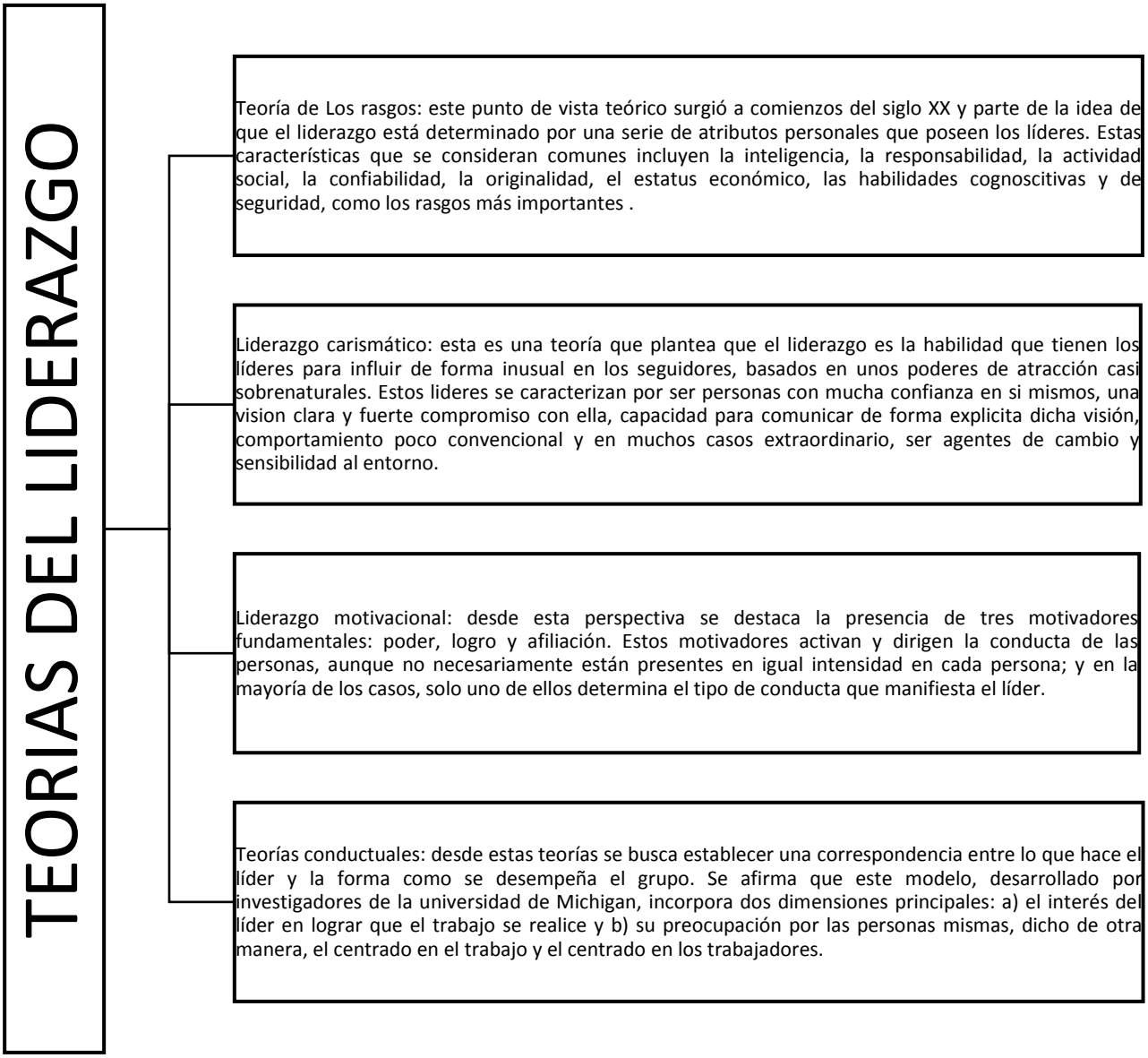


Figura 1. Edades del Liderazgo (Culligan, 1986)

4. Teorías del liderazgo

Con el pasar del tiempo el liderazgo ha adoptado diversos ángulos de análisis, razón por la cual es conveniente identificar ciertos énfasis que dan mayor o menor valor al concepto de liderazgo en las actividades organizacionales. El ejercicio de valorar cada una de ella depende exclusivamente de la forma de direccionamiento que desea implementar el gerente en su área de trabajo. Aspectos como la importancia del ser humano y de su condición

personal y profesional hacen de las teorías del liderazgo una herramienta para que el lector pueda encausar el interés en alguna de ella y profundice en otro estadio del ámbito práctico organizacional.



Cuadro 2. Teorías del Liderazgo (Donelly, Gibson, & Ivancevich, 1998)

Una vez familiarizados con algunas de las teorías más relevantes frente al concepto de liderazgo se pretende generar un ambiente temático que facilite el análisis de la importancia del gerente dentro de los procesos organizacionales bajo los parámetros que encierran lo

que es ser un líder. A partir de allí se identifican alternativas para ser aplicadas en el campo laboral como herramienta para el cumplimiento de la misión de la organización, fundamentadas con diferentes corrientes de estudios previos sobre el liderazgo.

5. Relación de Poder y Liderazgo

Es importante identificar la relación entre el poder y el liderazgo y como se complementan una a otra generando lo que comúnmente conocemos como el líder positivo y el líder negativo y como este influye en los colaboradores y su entorno organizacional. Tomando en consideración la evolución del liderazgo y sus teorías podemos extractar un concepto asociado a todos, el cual nos dice, que el liderazgo es una forma de influir en el comportamiento de otras personas, y el poder es esa habilidad que se tiene de ejercer esa influencia, es decir que el liderazgo es el ejercicio del poder en sí, pero empleando parámetros establecidos por personajes como Jhon C. Maxwell o mediante el conocimiento profundo de las formas de poder en el ámbito organizacional. Ver Figura 2.

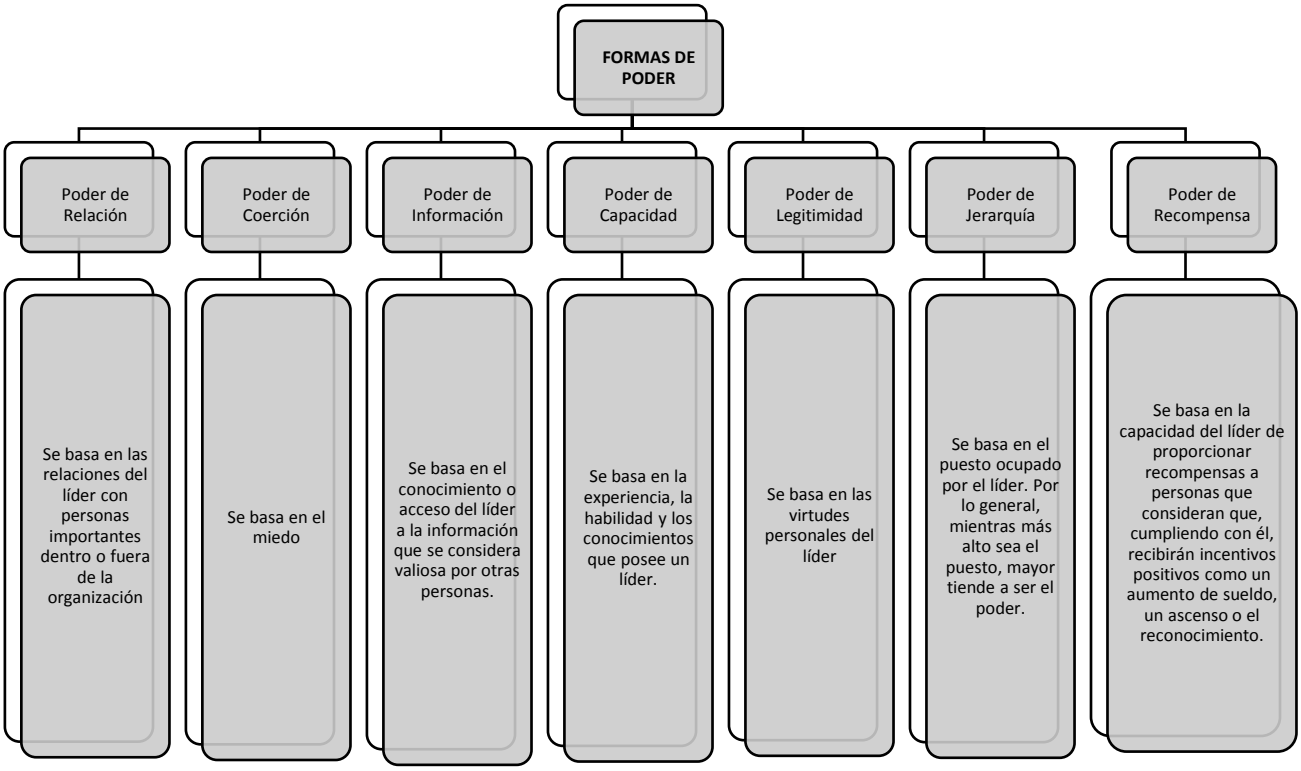


Figura 2. Formas de poder (Gonzalez, 2003)

Con base en la figura No 2 podemos tener una visión más detallada de los alcances del líder frente al empleo de las forma de poder en la organización y como su empleo en mayor o menor medida generara una influencia directa en el desarrollo de los procesos que se llevan a cabo a nivel interno y externo de la empresa. Es necesario emplear las habilidades gerenciales y las cualidades del líder para hacer un uso adecuado de las formas de poder como herramienta para alcanzar los fines últimos del direccionamiento estratégico de la organización.

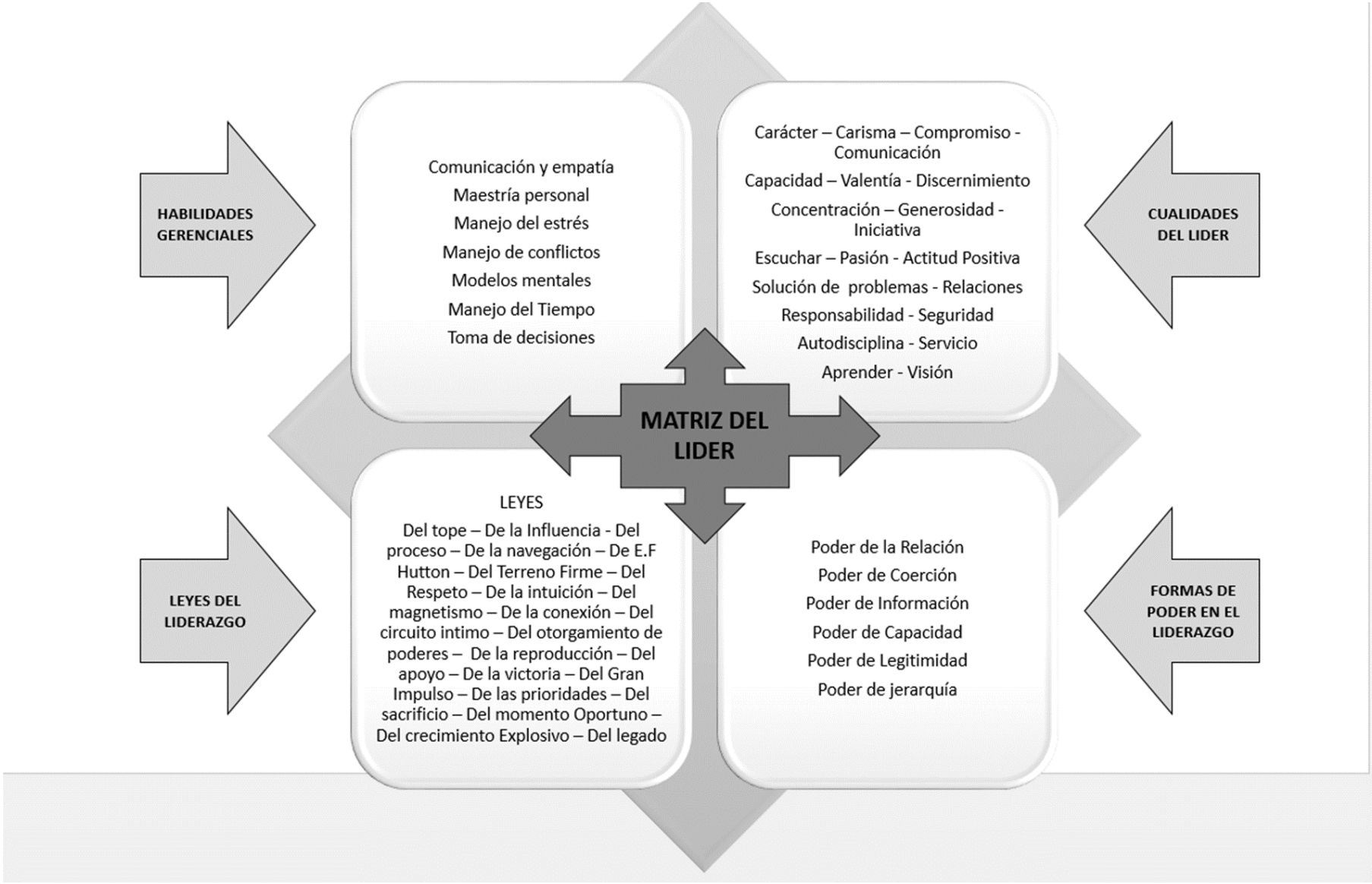
6. Análisis

Mediante todos los argumentos presentados en este documento investigativo se quieren establecer lineamientos que permitan al gerente evaluar su forma de actuar a nivel profesional y personal, con el ánimo de identificar las estrategias más adecuadas para la toma de decisiones y el ejercicio de liderazgo en cualquiera de los niveles gerenciales, y para ello se toman en consideración estudios tan importantes como los desarrollados por Jhon C. Maxwell, y de igual manera se considera pertinente el uso de un matriz que interrelacione todos estos conceptos para que el gerente puedo enfocar sus esfuerzos en el cumplimiento de todos aquellos parámetros que desarrollan las habilidades y competencias de un líder.

Es claro que el deseo de todo gerente es cumplir su misión de la mejor manera posible, pero no solo basta el conocimiento adquirido en las instituciones de educación superior, también se requiere la implementación de competencias que estén trasversalizadas por las habilidades gerenciales, por las cualidades del líder (Maxwell, 2000), por leyes del liderazgo (Maxwell, Las 21 leyes irrefutables del Liderazgo, 1998) e incluso por las formas de poder (Gonzalez, 2003) para su ejercicio.

Es necesario mencionar que estas investigaciones referenciadas se toman como base para la elaboración de una matriz que le brinde al gerente un camino directo a la búsqueda de los conceptos relacionados con las actividades propias del líder, de tal manera que se facilite el proceso de toma de decisiones mediante, así mismo la consulta de elementos que son

inherentes a la gerencia de las organizaciones facilita la relación entre los colaboradores y la dirección y potencia las competencia del recurso humano en cada una de las áreas dando como resultado el cumplimiento de los objetivos y por ende el de la misión de la empresa.


HABILIDADES GERENCIALES
Comunicación y empatía
Maestría personal
Manejo del estrés
Manejo de conflictos
Modelos mentales
Manejo del Tiempo
Toma de decisiones
CUALIDADES DEL LIDER
Carácter – Carisma – Compromiso - Comunicación
Capacidad – Valentía - Discernimiento
Concentración – Generosidad - Iniciativa
Escuchar – Pasión - Actitud Positiva
Solución de problemas - Relaciones
Responsabilidad - Seguridad
Autodisciplina - Servicio
Aprender - Visión
MATRIZ DEL LIDER
LEYES DEL LIDERAZGO
LEYES
Del tope – De la Influencia - Del proceso – De la navegación – De E.F Hutton – Del Terreno Firme – Del Respeto – De la intuición – Del magnetismo – De la conexión – Del circuito intimo – Del otorgamiento de poderes – De la reproducción – Del apoyo – De la victoria – Del Gran Impulso – De las prioridades – Del sacrificio – Del momento Oportuno – Del crecimiento Explosivo – Del legado
FORMAS DE PODER EN EL LIDERAZGO
Poder de la Relación
Poder de Coerción
Poder de Información
Poder de Capacidad
Poder de Legitimidad
Poder de jerarquía

7. Conclusiones

El desarrollo de este documento investigativa ha permitido identificar varios aspectos que relacionados entre sí permite fortalecer los conceptos asociados al liderazgo, es claro que las temáticas abordadas durante la preparación de postgrado de la Universidad Militar, clarifica la importancia del líder en la organización, sin embargo la profundización de saberes es responsabilidad del alumno, y en cumplimiento de esto, se han podido concatenar aspectos tan importantes como son las cualidades del líder dentro del concepto organizacional y como las habilidades gerenciales complementan de manera directa la toma de decisiones. Por otra parte ejercer el liderazgo requiere de unos lineamientos que garanticen una aplicación adecuada que el poder del cargo le brinda al gerente. De allí que sea conveniente emplear una herramienta que facilite los procesos estratégicos de toma de decisiones y para ello se deja la propuesta de uso de una matriz del líder que pude interrelacionar diversos elementos que están en el entorno del ejercicio de la gerencia y que son fundamentales para el buen funcionamiento de los procesos en cada una de las áreas de la organización.

Así mismo, con el estudio de las diversas definiciones y teorías del liderazgo se abre un panorama de posibilidades al gerente para que mediante este conocimiento enfoque sus políticas gerenciales, atendiendo a preceptos de como el recurso humano es el pilar principal de la estructura de la organización y como su adecuado direccionamiento le permite superar los procesos complejos que se suscitan como consecuencia de la labor comercial de la organización. Estamos hablando de un reto importante para la gerencia, sobre la cual recae la responsabilidad de posicionarse en el segmento que le corresponde, para garantizar el desarrollo continuo y sostenibilidad en el tiempo.

Finalmente y como consecuencia de factores como la globalización y las nacientes tecnologías, se requiere que el gerente se ajuste rápidamente al entorno que lo rodea, de tal manera, que le permita tomar las decisiones más acertadas y así encausar la organización en materia de competitividad, innovación, crecimiento económico, potenciación del recurso humano, cultura organizacional y clima laboral, entre otros aspectos. Es claro que el líder tiene la responsabilidad de llevar al éxito a sus hombres, sin embargo y frente a los obstáculos que se presentan durante el ejercicio de la gerencia, también debe adoptar posturas adecuadas en los momentos difíciles y es allí donde la matriz propuesta le brinda alternativas para su actuación oportuna. Queda abierta la posibilidad de continuar profundizando en materia de tecnificación de la propuesta para que pueda ser implementada mediante un software de fácil acceso aprovechando las TIC’s y estando siempre a disposición del gerente que busque como camino el liderazgo en su cargo.

Referencias

Culligan, T. (1986). *Principios Olvidados de la Gerencia Excelente.* Bogotá: Editorial Legis.

Donelly, J., Gibson, J., & Ivancevich, J. (1998). *Nueva Dirección de Empresas: De la Teoría a la Práctica.* Colombia: Editorial McGraw Hill.

Gonzalez, M. (2003). *Mecanismos de Influencia en las Organizaciones y Tácticas de Liderazgo.* Pais Vasco: Universidad del Pais Vasco.

Maxwell, J. (1998). *Las 21 leyes irrefutables del Liderazgo.* Nashville: Thomas Nelson Publishers.

Maxwell, J. (2000). *Las 21 Cualidades indispensables de un Lider.* Nashville: Editores Caribe-Betania.

Sanchez, A. (19 de Septiembre de 2011). *Liderazgo e Innovación Empresarial*. Obtenido de Definición de Liderazgo según Autores: http://anniesanchezgutierrez.blogspot.com.co/2011/09/definicion-de-liderazgo-segun-autores.html