

EL LIDERAZGO EN LA ADMINISTRACION

LINA ABIANTUN BOUANTUN

COD 6501532

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANDA

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

BOGOTÁ

2013

EL LIDERAZGO EN LA ADMINISTRACION

FANETH SERRANO LEDESMA

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
BOGOTÁ**

2013

INTRODUCCIÓN

Para hablar de liderazgo debemos iniciar remontándonos a la antigüedad, porque desde el principio de nuestra historia, los seres humanos hemos encontrado líderes que con dedicación, perseverancia, coraje y arrojo han ayudado a forjar cada uno de los momentos históricos de nuestra sociedad.

Debemos realizar entonces, una contextualización para enfocarnos en la definición de liderazgo y así poder enfocar nuestro estudio en el liderazgo empresarial. Para realizarlo, visualizaremos el liderazgo desde lo más general y profundizaremos en lo particular, para así entender el porqué fracasan los procesos de gestión empresarial en nuestro país y buscar nuevas alternativas para las empresas en Colombia.

Lo anterior, tiene mucho que ver con el hecho de que Colombia es un país que esta catalogado como tercermundista. A este calificativo hay que sumarle las crisis socioeconómicas que dejan muy mal parado el concepto de democracia y socialización. Es aquí, donde las clases más pobres se ven enfrentadas al hecho de no poder acceder a una buena educación para así encontrar mayores oportunidades laborales y un mejoramiento en su calidad de vida.

Pues bien, para encontrar los fundamentos del liderazgo no basta con hablar solo de nuestro país, ya que como lo mencionamos anteriormente hay que recordar a grandes líderes como lo son: **Alejandro Magno**, quien con un liderazgo narcisista dejo un sin sabor de misiones inconclusas, pero para otros es un gran ejemplo de valentía y coraje en un tiempo en el cual se

adquiría mayor riqueza al ganar una batalla. La filosofía de este líder era “dejar las cosas peor, o igual, en el mejor de los casos”.

También es justo destacar a grandes líderes que en los últimos siglos se ha encontrado de cara con los cambios tecnológicos, económicos y sociales que ponen a prueba su sentido de pertenencia hacia sus empresas y grupos de trabajo. Es aquí donde se destacan por alcanzar grandes transformaciones de la vida hacia el futuro con sus inventos, su visión innovadora y hasta por qué no decirlo su genialidad. Esta gran lista tiene destacados nombres como: Henry Ford, Bill Gates, Carlos Slim y Steve Jobs entre otros.

Pocas veces nos preguntamos qué clase de líderes somos, cómo contribuimos en nuestra organización para desarrollar las actividades que nos plantea nuestro líder. Por eso los invito a adentrarnos en esta maravillosa investigación y descubrir los conflictos que conlleva tener a nuestro lado a un líder negativo.

A continuación desarrollaremos este ensayo aclarando nuestra visión sobre el líder y el liderazgo en nuestros días.

PLANTEAMIENTO DE LA TESIS

Al momento de iniciar la investigación sobre liderazgo, identificamos cada uno de los tipos de líderes que existen. Dándonos cuenta, que aunque en una organización se conoce la cabeza visible de esta, las nuevas tendencias gerenciales nos demuestran que el éxito de una empresa depende del líder que la dirija.

Hay aún muchas cosas por aprender sobre estas nuevas tendencias gerenciales. Así que es necesario hacer una reflexión sobre cuáles son los sistemas administrativos más idóneos para llevar a un éxito rotundo a cualquier tipo de empresa.

CAPITULO I. EL LIDERAZGO Y SUS TIPOS

La palabra liderazgo, define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder. El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente. (Universidad Agraria, 2008).

Desde el principio de nuestro ensayo, decidimos buscar diferentes definiciones de la palabra LIDERAZGO. Encontrándonos con muchos conceptos en los cuales se asimilaban al decir que un líder es un agente de cambio, una persona que hace que sus acciones trasciendan y afecten a otras personas.

Es aquí, donde nos damos cuenta que un líder deja huella. Esta puede ser buena o mala, dependiendo únicamente del cambio que quiera generar en los demás. Por eso, cuando una empresa realiza una serie de pruebas de selección en su personal, busca encontrar líderes o posibles prospectos de estos. Estos candidatos muchas veces, deben tener características y personalidades semejantes a sus superiores de rango. Con el fin de buscar quienes continúen con el perfil empresarial que se ha trazado en la compañía y así no desgastar su gestión empresarial.

Un líder se reconoce por ser quien va a la cabeza de una organización o alguien que lleva la iniciativa en cualquier actividad, buscando con esta un resultado que beneficie tanto a la persona que toma el mando como al grupo con el que trabaja para tal fin.

Además tiene la responsabilidad de sacar adelante el proyecto asignado y destacar individual como grupalmente por ser una persona entusiasta, creativa, hábil, con iniciativa y perseverante para que este pensamiento sea transmitido a su grupo de trabajo. Es así, como podemos analizar que en casi todos los equipos de trabajo se encuentra una persona, que sobresale de las demás desarrollando una visión ante las dificultades y con una gran decisión para resolver y sortear las circunstancias.

Existen cualidades innatas en un líder que desarrolla desde su más tierna infancia, estas cualidades son principalmente la buena gestión de los valores y la capacidad de comunicación con las otras personas. No obstante, todas estas cualidades se deben ir puliendo con el paso del tiempo, y en ocasiones estas aptitudes desaparecen con el paso del tiempo por falta de ambientes o de un equipo donde poder desarrollar sus cualidades. Por lo tanto, podríamos decir, que un buen líder nace y se hace, puesto que necesita de unas cualidades innatas pero también necesita desarrollar esas cualidades con el paso del tiempo. (Gustavo Meyer).

Muchos creen, que las habilidades no hacen al líder, y es aquí donde esta tesis tomaría fuerza, ya que las diferencias culturales, económicas y sociales si tiene que ver con la credibilidad que tenga el líder. Pero sobre este punto,

también encontramos a los coach personales, ya que ellos si creen que todos nacemos siendo lideres y son las circunstancias las que nos van encaminando a destacarnos o no.

Existen líderes buenos y malos. Los buenos, son aquellos que la gente cree, respeta y confía, aunque no todas las veces estos tengan la habilidad para ello. Un ejemplo claro sería un gerente de una compañía que se cree líder pero tiene comportamientos y actitudes que no convencen a sus subalternos, ya que la gerencia depende mucho de la gestión de los procesos planeados y de la manera como transmite la información a su grupo de trabajo. Vemos aquí que las habilidades gerenciales son importantes. Pero que lo es aún más la integridad, honestidad, humildad, valentía, compromiso, sinceridad, pasión, confianza, positivismo, genio, determinación, compasión, motivación y sensibilidad, ya que estas cualidades lo hacen verdaderamente humano y preocupado por su entorno.

Los cambios constantes en la sociedad y el afán de la tecnología ha destacado la necesidad de encontrar buenos lideres, que tengan ética, disciplina, innovación, responsabilidad y con la capacidad de estar en la onda del cambio permanente, ya que este debe ser un ejemplo a seguir. Los líderes en la actualidad no son de escritorio sino de campo.

Es aquí donde definiremos según la REAL ACADEMIA DE LA LENGUA la palabra jefe: “Superior o cabeza de una corporación, partido u oficio”. (DRAE, 2001).

Pero como venimos profundizando, el líder es más que eso: es la “persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora”.

Para seguir con el tema, podemos encontrar muchos estudios y lecturas sobre el ambiente laboral destacando que la mayoría de las personas no pueden ser felices a causa de sus jefes, ya que estos ejercen presión sobre ellos. Pero estos deberían dejar de aterrorizar y estimularlos para que desempeñen mejor sus labores como lo haría un buen líder.

En nuestro País es muy común el número de gerentes que ocupan ese cargo por diferentes razones, como por aspectos familiares, amistad, compromisos políticos, entre otros. Desde luego, en muchos casos esto afecta el desarrollo y operatividad de la empresa, desperdiciando el capital humano, la integración de equipos de trabajos y dificultando la eficacia y productividad en los grupos de trabajo.

Estos son ciertos tipos de líderes, no solo en la teoría del liderazgo sino también en la práctica de las empresas de hoy donde mencionamos cuatro de los diferentes tipos existentes y que al pasar los días se van creando muchos más por las competencias y cambios en la transformación de liderar.

Estos son algunos conceptos del líder carismático “el carisma es la facilidad de las personas para hacerse dignos de admiración. Las personas carismáticas tienen la facultad de crear un aura de carisma a su alrededor provocando que todos sientan admiración, cariño y empatía por ellos. Los líderes carismáticos no tienen necesidad de obligar a sus subordinados a realizar las tareas, sino que ellos las realizan por el sentimiento de admiración hacia el líder. Estas personas

sienten una necesidad inherente de sentirse aceptados por la persona que los lidere, lo que les lleva a realizar cualquier tarea que él les encomiende. Un ejemplo de líder carismático podría ser Gandhi". (Doctor José María Tabares, 2012).

Es aquí donde la clasificación de líderes se hace tan importante. Con esto destacaremos criterios que no se tenían claros en un principio, como que el carisma es innato de la persona. Por esta razón diremos entonces que es un don que tiene para hacerse querer, como un imán que atrae. Los líderes carismáticos generan admiración y respeto.

La característica principal de un líder carismático es su capacidad de seducir y persuadir a los demás miembros del grupo. El líder carismático es un gran comunicador por su desarrollo en la comunicación asertiva para expresar sus ideas. El problema con estos tipos de líderes se remonta al hecho que se convierten en la base de un grupo. Tal es su importancia que este se vuelve dependiente de él. Como el grupo depende de su carisma este le atribuye habilidades extraordinarias a ciertos comportamientos. Encontramos que los líderes carismáticos son de carácter ideológico.

Los líderes de inteligencia combinados con un gran espíritu de trabajo pueden llegar a hacer cosas increíbles. Son seres muy competitivos con las personas de su mismo coeficiente y siempre quieren destacar sobre los demás haciendo camino con las personas de su confianza. Un ejemplo de líder de inteligencia podría ser Steve Jobs. (Doctor José María Tabares, 2012).

Hablamos también de la inteligencia como cualidad fundamental en los grupos de trabajo. Los líderes que desarrollan esta habilidad correctamente son estudiosos que concentran todo su conocimiento para resolver problemas y evitar que estos sucedan. Desde la antigüedad, podemos destacar cómo los griegos formaban pensadores que fueran capaces de llevar las riendas de sus grupos, tanto para gobernar los pueblos como para liderar en las batallas.

Los líderes son soñadores apasionados y si a esto le agregamos el plus de una excelente formación intelectual, de una metodología, conocimiento en lo que se hace, motivación para sus subalternos, autorregulación, empatía y habilidades sociales estamos en frente de un líder que utiliza todo su potencial.

Es de este modo que después de desarrollar el carisma y el intelecto, se empieza a encontrar el líder con más retos que lo obligan a pensar en el futuro.

El líder emprendedor tiene un carácter más participativo dentro del grupo, por lo que en cada toma de decisiones, este pide consejos de los demás integrantes para así tomar la decisión más acertada, aunque esto no significa que sea un líder más débil sino que unifica la formación del grupo incluyendo a sus integrantes en un mismo escalón. Un ejemplo de líder emprendedor podría ser Mark Zuckerberg. (Doctor José María Tabares, 2012).

Es aquí donde surge el líder emprendedor es no es más que un visionario que tiene en su mente la creación de una empresa o la idea de negocio.

Este sabe reconocer las características del mercado. Al igual que los líderes carismáticos e intelectuales estos deben tener iniciativa y reconocer la iniciativa de los demás; este debe arriesgarse así sea para perder en un principio, esperando superar sus ganancias en un futuro.

El líder emprendedor es capaz de enfrentar los desafíos y cambios del mundo globalizado, buscando la satisfacción de los clientes por encima de la competencia. El líder emprendedor sabe que es muy importante lucrarse con su actividad, pero nunca deja de lado la responsabilidad social.

El líder proactivo es un líder más atento y que se preocupa por todo el grupo. Siempre quiere el bien de todos los integrantes del grupo. La tarea más importante de este tipo de líder no es la de dar órdenes sino la de mantener al grupo unido. Este tipo de líderes son utilizados cuando la diversidad del grupo facilita la disolución del mismo, siendo necesaria la intervención del líder. Un ejemplo de líder proactivo podría ser Alejandro Magno. (Doctor José María Tabares, 2012).

Así pues, encontramos que los tipos de liderazgo también se van agrupando para realizar los objetivos que se trazan en un grupo. Encontramos entonces, que el liderazgo proactivo realiza sus objetivos sin esperar que pase algo para realizarlo. Por tal razón el líder proactivo necesitará tener mucha iniciativa, planificación y creatividad.

Ya hemos hablado sobre las cualidades que debe tener un líder. Destacando así su personalidad para mover masas y obtener resultados de los objetivos que se traza.

Teniendo en cuenta que existen varios tipos de líderes, estos asumen muchas responsabilidades en la toma de decisiones; los líderes dan el primer paso para hacer las acciones, dirigir, motivar y controlar a sus subalternos. Pero hay que tener mucho cuidado con el tipo de líder que se tiene enfrente, ya que muchas veces este puede creer que solo él es competente y capaz de tomar decisiones, tomando posiciones a veces adversas que fuercen a un rompimiento en la unidad del grupo.

Los líderes siempre van a buscar mantener excelentes relaciones humanas, estar actualizados con temas de interés, se generan tranquilidad en la gestión empresarial para la que fueron contratados o vinculados.

Pero como un líder tiene beneficios, estos también encuentran desventajas como son: el mayor número de responsabilidades, casi no tienen tiempo para sus actividades personales, se tiene que responsabilizar de los errores cuando un miembro de su equipo comete un error, se va perdiendo la confianza del grupo cuando el líder pierde el foco de sus objetivos.

De acuerdo a los tipos de líderes, podremos también hablar de las tendencias gerenciales que van a la vanguardia el siglo XXI y que hacen referencia a las habilidades que debe desarrollar un líder en el desarrollo de presentaciones efectivas, trabajo en equipo, en la elección de temas para plantear estrategias.

Debe buscar que sus subalternos tengan un pensamiento prospectivo. Donde desarrollen su visión estratégica y pensamiento a futuro. De esta manera buscara que su equipo de trabajo trabaje en pro del emprendimiento

buscando nuevas tendencias, mercados y soluciones a los inconvenientes que surjan en el día a día.

Con cada uno de los líderes que aquí mencionamos, también observamos la importancia de la capacitación, educación y tecnología que se le pueda brindar para que tenga un mejor desempeño en sus labores. Esto con el fin de no encontrar ideas trilladas y copiadas de algún sitio, sino que crea que la innovación es mejor y que el arriesgarse puede generar mejores resultados.

CAPITULO II. LIDERAZGO EMPRESARIAL

El éxito total de una empresa o institución depende cada vez más de la unión entre el suceso de la compañía y la inteligencia emocional de sus líderes; además de la colaboración y trabajo en equipo de todo el personal para así lograr los objetivos globales organizacionales. Es fundamental el trabajo de los líderes ya que son quienes motivan al personal de la organización con sus estrategias, beneficios y todo lo relacionado a mejoras dentro del grupo de trabajo.

En administración de empresas existe un área que ha despertado gran interés, el estudio de las personas que tienen un impacto excepcional en sus organizaciones. Estas personas reciben el nombre de líderes carismáticos o transformadores. Muchas de las grandes compañías, entre ellas gigantes como AT&T, IBM y General Motors, han emprendido programas para la "transformación" de sus organizaciones, realizando enormes cambios que se deben concretar

en plazos muy breves. Se sostiene que estas transformaciones requieren líderes transformadores. (Daniel Goleman, 1999).

Existen muchas empresas que utilizan este tipo de liderazgo ya que siempre ven reflejados buenos resultados en los diferentes niveles organizacionales, esto destaca un buen ambiente y trabajo en equipo para el logro de los objetivos globales, donde se benefician cada uno de los involucrados en la gestión.

Hay muchos estudiosos que piensan que la teoría del liderazgo ha perdido de vista al líder, por concentrarse en las atribuciones, conductas y situaciones. Actualmente para describir qué hace a un líder, se recurre sólo a las condiciones de personas: muy inteligentes y hábiles, con sólidas y extraordinarias habilidades intelectuales y habilidades técnicas. Se ha constatado que es importante, que para diferentes situaciones se deba seleccionar a personas con diferentes tipos de liderazgo. Además, la mayoría de las fusiones necesitan un "negociador sensitivo" en la dirección, en tanto que muchos grandes cambios empresariales requieren una "enérgica autoridad". (Daniel Goleman, 1999).

Es increíble ver que en las organizaciones se maneje un prototipo de líder no solo por su conocimiento y experiencia, sino también por sus competencias, habilidades, conductas y demás aspectos que son esenciales en la calidad de las personas como seres humanos y profesionales; esto se debe a la importancia de escoger a los mejores líderes para guiar y motivar al grupo de trabajo, para así estar todos encaminados hacia una meta en común y lograr los objetivos organizacionales.

Hoy se agrupan las competencias globales necesarias para describir un líder de nivel superior en tres categorías, las cuales son las habilidades técnicas puras como contabilidad y planeamiento de negocios; las habilidades cognoscitivas como razonamiento analítico; y competencias demostrativas de inteligencia emocional como la habilidad de trabajar con otros y la efectividad en el liderazgo del cambio. (Daniel Goleman, 1999).

Las competencias globales anteriormente mencionadas son vitales para un buen desempeño de cualquier líder ya que agrupa las habilidades más relativas dentro de un prototipo de líder ejemplo para cualquier organización que quiere tener el “nivel de mando” muy bien alineado con los mejores estándares de generar buenos resultados.

La idea de costo-efectividad de la Inteligencia Emocional es relativamente nueva para las empresas, algo que a algunos gerentes puede resultarles difícil de aceptar. Sin embargo, algunos de los motivos son muy evidentes: imaginemos las consecuencias que tiene para un grupo de trabajo el que alguien sea incapaz de evitar un estado de ira o no tenga la menor sensibilidad con respecto a lo que siente la gente que lo rodea. Cuando las personas están emocionalmente perturbadas, no pueden recordar bien, ni atender o aprender con eficacia, ni tomar decisiones con claridad. (Daniel Goleman, 1999).

Por eso es de suma importancia crear espacios de “negociación” entre los altos directivos y empleados en cuanto a cualquier tipo de inconveniente o conflicto que se genere durante la ejecución de sus funciones, para así no truncar y retrasar el trabajo en equipo que se debe realizar en un

determinado tiempo. Por otro lado es esencial crear un ambiente de buen trato y respeto en todos los niveles organizacionales para así tener un ambiente en armonía y trabajar a gusto en el espacio de trabajo.

De este modo hablaremos entonces de las características de la Inteligencia Emocional que se relacionan con el campo laboral, estas son, una de las grandes características que es la autoconciencia donde implica reconocer los propios estados de ánimo, los recursos y las intuiciones. Además dentro de esta, se genera la conciencia emocional que identifica las propias emociones y los efectos que se puedan tener; la correcta autovaloración para conocer las propias fortalezas y sus limitaciones, finalmente la autoconfianza que es un fuerte sentido del propio valor y capacidad. (Daniel Goleman, 1999).

La autoconciencia es una de las características primordiales ya que trata el ser interior de la persona; todo lo relacionado con emociones, efectos, fortalezas, limitaciones, etc. Ya cuando la persona tiene claro esto, tiene el criterio base para autoevaluarse y generar confianza en sí mismo en el manejo de un grupo de trabajo.

Otra de las grandes características es la autorregulación que maneja los propios estados de ánimo, impulsos y recursos. También se maneja el autocontrol que mantiene vigiladas las emociones perturbadoras y los impulsos; la confiabilidad para mantener estándares adecuados de honestidad e integridad; la conciencia para asumir las responsabilidades del propio desempeño laboral; la adaptabilidad que es la flexibilidad en el manejo de las situaciones de cambio, y por último la innovación que es sentirse cómodo con la nueva información, las nuevas ideas y las nuevas situaciones. (Daniel Goleman, 1999).

En cuanto a la autorregulación, es otro pilar importante dentro de la persona ya que maneja aspectos muy relevantes al momento de evaluar una situación en la cual esté involucrado el mismo líder, y su grupo de trabajo. Por esto es vital el manejo del autocontrol al momento de tomar las decisiones ya que se hace un trabajo mental rápido para identificar los pros y los contras, y así tomar las decisiones de la mejor forma que beneficien a grupo de trabajo, y a la empresa en sí.

Adicionando otra gran característica, la motivación que es la tendencia emocional que guía o facilita el cumplimiento de las metas establecidas. Incursionando dentro de esta el impulso de logro que es el esfuerzo por mejorar o alcanzar un estándar de excelencia laboral; el compromiso donde se matriculan las metas del grupo u organización; la iniciativa que es la disponibilidad para reaccionar ante las oportunidades; y el optimismo que es la persistencia en la persecución de los objetivos, a pesar de los obstáculos y retrocesos que puedan presentarse. (Daniel Goleman, 1999).

Esta gran característica es sumamente interesante e importante dentro de cualquier organización, por este motivo se debe estimular en todos los líderes. Siendo estos “la cabeza” de los grupos de trabajo y la organización en sí, los líderes se les facilitarían transmitir esa motivación a todo el personal con el fin de que el personal esté tranquilo en sus labores diarias, sea productivo y no tengo inconveniente alguno dentro de la organización.

La penúltima gran característica es la empatía, e implica tener conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de los

otros. Sumando la comprensión de los otros, darse cuenta de los sentimientos y perspectivas de los compañeros de trabajo; desarrollar a los otros es estar al tanto de las necesidades de desarrollo del resto y reforzar sus habilidades; el servicio de orientación que es anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades reales del cliente; potenciar la diversidad que es cultivar las oportunidades laborales a través de distintos tipos de personas; y finalmente conciencia política que es ser capaz de leer las corrientes emocionales del grupo, así como el poder de las relaciones entre sus miembros.(Daniel Goleman, 1999).

La empatía es importante ya que es la conexión que existe entre todo el personal de la empresa. Esto encierra todo lo relacionado a las preocupaciones de nuestros clientes internos y externos. Además de que con esto se cultivan oportunidades y/o necesidades de mejora en cuanto a trato, refuerzos, mejoras, etc.

Finalmente la última gran característica son las destrezas sociales que implica ser un experto para inducir respuestas deseadas en los otros. Este objetivo depende de las siguientes capacidades emocionales: la influencia que es idear efectivas tácticas de persuasión; la comunicación que es saber escuchar abiertamente al resto y elaborar mensajes convincentes; el manejo de conflictos que es saber negociar y resolver los desacuerdos que se presenten dentro del equipo de trabajo; el liderazgo que es la capacidad de inspirar y guiar a los individuos y al grupo en su conjunto; el catalizador del cambio el cual es el iniciador o administrador de las situaciones nuevas; el constructor de lazos que es alimentar y reforzar las relaciones interpersonales dentro del grupo; la colaboración y la cooperación que son para trabajar con otros y alcanzar metas compartidas; y por último

las capacidades de equipo donde debe ser capaz de crear sinergia para la persecución de metas colectivas. (Daniel Goleman, 1999).

De acuerdo a lo anterior podemos decir que el liderazgo empresarial es la habilidad de dirigir una empresa. Es muy importante tener claro que infundir miedo no funciona, al contrario; crea recelo.

Si un líder infunde miedo a sus empleados estos pueden producir, pero sin ningún sentido de pertenencia hacia su lugar de trabajo. En esta época de tecnología no es bien visto un liderazgo autoritario, ya que los tiempos cambian y se busca más que los líderes sean carismáticos y tengan motivados a los miembros de su grupo.

Los errores más comunes en las empresas en la actualidad tienen que ver con la “explotación” de sus empleados. Así pues, encontramos que si la empresa tiene poco trabajo no permite que estos se distraigan de una manera intelectual, prefieren que se aburran recortando hojas para reciclaje y restringiendo el acceso a internet por la creencia que este distrae de sus funciones laborales.

Pero esta demostrado, que los empleados que no están siendo controlados todo el tiempo son los que adquieren mejores resultados. Su productividad aumenta y el trabajo intelectual genera más propuestas y nuevos proyectos.

Mientras que los controlados, pierden la pasión por su labor y simplemente van a trabajar por la paga. Aquí es donde se necesita un verdadero líder,

que incentive a su personal con actividades y dinámicas que cambien la monotonía laboral.

Una persona no puede trabajar ocho horas sin parar como pretenden muchas empresas, ni siquiera tres horas seguidas. El aburrimiento puede consumir al empleado y de esta manera estos sentirán que su infelicidad se debe a los controles y restricciones de su jefe.

Un buen jefe debe ser un destacado líder, estimulando positivamente a sus empleados en vez de presionar negativamente, disminuyendo así una causa de incapacidad laboral como es la depresión, la cual tiene un índice alto en empresas que no tienen un buen trato hacia el personal.

Durante mucho tiempo, la palabra JEFE era sinónimo de dar órdenes y obediencia sin recibir por parte de los empleados ninguna contradicción. Los jefes se han ganado la fama de ser autoritarios produciendo temor a sus subalternos. Pero hay que retirar que el jefe antes de serlo es un ser humano con sentimientos y que para ser líder tiene que ganarse la confianza de sus empleados esto con el fin de construir los cimientos de la productividad en las empresas.

La confianza, debe ser la palabra clave entre líderes y trabajadores, se ha subestimado y dejado a un lado a nivel empresarial. Un buen líder tiene confianza de sus empleados, permite que tengan entusiasmo, creatividad e innovación, bajando de esta manera los niveles de ausentismo. La comunicación es la manera más clave para el desarrollo de esta relación de

confianza jefe-empleado, pues hace que los empleados conozcan el negocio, esto permitirá que el personal adquiera estabilidad.

Hay que tener en cuenta que la estabilidad laboral (es el derecho que tiene todo empleado de conservar un trabajo donde devenga un salario para su manutención) es muy importante, brinda a la empresa buena imagen y aunque los sueldos ayudan para bajar los niveles de rotación de personal, el trabajador también quiere sentirse bien tratado, respetado, tomado en cuenta y sentirse que forma parte de un buen ambiente laboral.

Tanto jefes como empleados deben dar lo mejor de ellos mismos para lograr una perfecta sincronización en todos los niveles organizacionales para sí cumplir con los objetivos.

El líder no puede tener distancia con sus empleados a cargo, debe existir una comunicación constante, debe estar atento a lo que le sucede a su personal, tiene que buscar la armonía de las metas individuales, que puedan surgir, para focalizarlas en las metas empresariales.

Desafortunadamente para muchos el trabajo, es solo una rutina, y solo se espera a que el calendario indique viernes, 5:00 pm para terminar la jornada laboral y desconectarse de todo lo concerniente con la empresa. Esto es porque para muchos el trabajo es aburrido, sus compañeros son inaguantables, otros odian a su jefe, etc.

Depende de un buen líder que este concepto termine, enfocando en cada uno de sus subalternos las habilidades motivacionales, de asesoramiento y

efectividad. Esto con el fin de potencializar a los empleados para que desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad.

Una empresa exitosa, es aquella que reconoce el recurso humano. El líder debe tomar en cuenta el comportamiento humano, en especial el comportamiento en grupo, el jefe debe desarrollar y enfatizar el trabajo en equipo, “dos cabezas piensas mejor que una”.

CONCLUSIÓN

La globalización y la tecnología han transformado las prácticas empresariales, buscando con esto que el mercado sea cada vez más competitivo para los líderes que se encuentran prestos a todos los cambios que el entorno les ofrece. Por lo tanto estos líderes tienen que estar mejor preparados, tanto intelectual como profesionalmente.

Un líder debe ser un muy buen estratega, consciente de la competencia, ser muy organizado y proactivo. Debe tener en claro que su cargo es multifuncional, teniendo en cuenta que debe saber para dónde va, qué busca y qué espera obtener con la labor y el equipo que lidera.

Los líderes son muy observados y poco comprendidos. Estos se confunden con ser personas autoritarias, poderosas y en busca de status. Pero se puede decir que una de las funciones del líder recae en buscar el mecanismo perfecto para inspirar, guiar. Estas son cualidades con las que muchos seres humanos nacen y terminan de desarrollar con el paso de los días.

Y aunque, podríamos analizar si el líder nace o se hace, la realidad es que la parte fundamental del liderazgo son los seguidores.

Es importante tener en cuenta que el líder se encuentra ligado al tipo de motivación que la gente busca. El liderazgo es la habilidad que podemos adquirir cuando estamos dispuestos a correr riesgos, cuando aprendemos a caminar, cuando estamos dispuestos a medir nuestro potencial.

En muchos ámbitos empresariales, encontramos que muchos jefes no tienen el conocimiento necesario y estratégico para ser líderes. Esto porque se quedaron en el pasado pensando en la autoridad que debían impartir a sus subalternos sin recordar que es más importante la calidad que la cantidad.

La manera en que una empresa es exitosa, depende en gran medida en los líderes que estas tienen; estos deben fomentar la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal, y, especialmente, se inculca el sentido de pertenencia, reconociendo la importancia del recurso humano que tiene a su cargo.

Los trabajadores se cansaron de escuchar regaños y malos tratos a causa de los jefes autoritarios, y de la rutina y el aburrimiento que les produce ir a trabajar. En estos tiempos modernos, se lucha diariamente por que no exista la esclavitud, y que los humanos no sean remplazados por maquinaria.

Las empresas pueden funcionar perfectamente si existe por parte de sus líderes y subalternos la confianza mutua, la ética profesional y el reconocimiento de la dignidad humana.

El líder de una empresa, no se enfoca solo en las necesidades de los clientes, sino también, en las necesidades de sus empleados y su objetivo no puede ser sólo lograr la satisfacción de sus clientes, sino alcanzar la satisfacción laboral de todos sus empleados. De nada sirve las estrategias de mercado, excelentes productos, tecnología, modernos sistemas y procesos, si la forma en que se gerencia los recursos humanos sigue dejando por fuera la importancia del liderazgo.

CIBERGRAFÍA

<http://definicion.de/liderazgo/>

<http://gustavomeyer.com/ellider/>

<http://lamenteesmaravillosa.com/clases-y-tipos-de-liderazgo>

http://www.infosol.com.mx/espacio/cont/investigacion/liderazgo_empresarial.html