

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Título:

**UN LÍDER INFLUYENTE APRENDE Y CREA UNA CULTURA COLABORATIVA
CON RELACIÓN AL ALCANCE DE LAS METAS Y AL USO DE LAS
HERRAMIENTAS DIGITALES**

Presentado por:

JAIME EDUARDO REPISO LAISECA

CODIGO D0103301

ENSAYO DE GRADO

Tutor:

KAROLINA GONZALEZ

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

BOGOTÁ D.C., COLOMBIA

05 DE MARZO DEL 2019

INTRODUCCIÓN

Las gerencias empresariales deben ser capaces de adaptarse al entorno competitivo al que se enfrentan día a día, pues las diferentes variables como la competencia, productividad, desarrollo económico, la tecnología las obliga a hacer frente a los constantes cambios, considerando el comportamiento humano como determinante dentro del proceso administrativo.

Para optimizar esta labor se requiere de un liderazgo particular; la de un líder influyente que oriente el alcance de los objetivos, la supervivencia, preparación y capacidad de trabajar en equipo, comprometido con los subordinados hacia los objetivos del grupo, bienestar psicológico y desarrollo personal. El líder – gerente - administrador debe crear un ambiente donde cada uno de los integrantes se sientan dispuestos y capaces para trabajar en equipo, que conozcan y hagan uso de la tecnología.

La explicación de la teoría de Coleman sirve de soporte específico para determinar la función de un líder. Goleman (1995) Emotional Intelligence de “Las teorías de Goleman han revolucionado los enfoques tradicionales de la administración, al identificar la "inteligencia emocional" de las personas como el factor crítico en su desempeño dentro de las organizaciones. Goleman ha demostrado que la capacidad para entender y canalizar las emociones propias y las de otros es mejor predictor del éxito empresarial que las capacidades analíticas o técnicas, las cuales son apenas el tiquete de entrada en el juego de la competencia corporativa moderna” (p. 1)

CUERPO DEL ENSAYO

El objetivo de este ensayo es argumentar la forma como un líder influyente puede implementar el método colaborativo como un refuerzo al trabajo en equipo, permitiendo compartir fortalezas y desarrollar valores de cooperación, solidaridad y comunicación, y el uso adecuado de la tecnología.

Para lograrlo se hace necesario definir y analizar algunos aspectos específicos como la definición y diferenciación entre líder, liderazgo y liderazgo empresarial; estos aspectos que se relacionan fundamentalmente con las habilidades de la persona, sus capacidades y su grado de influencia.

¿QUIÉN ES UN LÍDER?

Quiero emplear el término líder para hacer referencia a la persona que tiene la responsabilidad de conducir, guiar, dirigir, es decir es un individuo que dentro de un grupo ejerce mayor influencia en los demás, con estas características es primordial que se le considere un jefe u orientador, porque tiene la habilidad de convencer a otros para que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos.

El líder debe poseer conocimiento, experticia, ante todo es un ser que le debe imprimir su propio sello como ideal de trabajo, tenacidad, proporcionar el ambiente más adecuado en el cual los miembros de su equipo se sienten más cómodos, para mejorar el rendimiento y conseguir los objetivos específicos del grupo (Enciclopedia de Conceptos, 2018).

LIDERAZGO - BREVE VISIÓN EPISTEMOLÓGICA

Desde tiempos inmemorables el liderazgo se ha evidenciado en las sociedades humanas a través de los grandes emperadores, reyes, guerreros, etc. los cuales gracias a sus logros, estamparon sus nombres en la historia de la humanidad, siendo en muchos casos los sujetos de estudio para diferentes temas; en este caso en especial, el liderazgo. Esta característica se ha presentado desde que el ser humano dejó de ser nómada y se empezó a organizar en civilizaciones, en las

cuales fue creando una estructura jerárquica para poder gobernarse a sí mismo y a su pueblo.

Según estos antecedentes, en un principio el estudio del liderazgo se basó en definir estructuras sobre cómo se podría dirigir a la sociedad y en el análisis de los grandes líderes de la historia del mundo, identificando cuales eran esas características que los diferenciaban de los demás, llegando a la gran conclusión que los líderes nacían, no se hacían.

Daft (2006) define en su libro *La experiencia del liderazgo* al liderazgo como una relación de influencia que existe entre un líder y sus seguidores en la cual se pretende generar un cambio y llegar a resultados reales que reflejen los propósitos compartidos. Los elementos de esta relación son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores. Otro autor, Arieu (citado por Concepto de Liderazgo, 2017) habla del liderazgo planteando que es líder aquella persona que tiene la capacidad de inspirar y de incluir a otros en ese sueño.

En la Administración de empresas el liderazgo es la acción de llevar a cabo una actividad (como un proyecto) de forma eficaz y eficiente dentro de una organización (Ronda, 2001).

LIDERAZGO EMPRESARIAL

Después de reconocer la definición y características de un líder seguimos ahondando en este proceso cognitivo sobre liderazgo empresarial, pasar del nominativo de líder a la capacidad de liderazgo.

Como definición genérica de liderazgo encontramos la siguiente: “Liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder” (Concepto de Liderazgo, 2016). Se pueden liderar no solo tareas, sino también ideologías o pueden ser un modelo en los que muchos se inspiren por sus labores.

El liderazgo implica una apropiación desigual de poder, ya que los miembros del grupo solo acatarán las órdenes, aunque pueda que sí ayuden a tomar decisiones dando su punto de vista y colaborando de otras formas (Enciclopedia de Conceptos, 2018).

Un líder tiene la capacidad de motivar a la gente porque tiene características emocionales que generan empatía en sus seguidores, gracias a este conjunto de habilidades puede ejercer como un líder y generar una influencia positiva sobre un determinado grupo de personas - ser reconocido por su liderazgo -. Gran parte de la literatura sobre liderazgo empresarial se centra en las características de un buen líder y se asocian a los siguientes términos: optimistas – inspiradores – prácticos – visionarios - habilidosos – capaces – creativos - eficaces.

En las visiones más actuales de liderazgo, los líderes no tienen influencia por el simple hecho de ser jefes o comandantes, se trata más bien de una persona comprometida con “crear un mundo al que las personas quieran pertenecer” (Dilts, 1975, p. 21)

Proceso organizacional líder influyente- equipo de trabajo

Realizar debidamente el proceso de conformación pasando por las etapas establecidas:

- 1) **Etapas de formación:** Se da la transición de estatus de individuo a miembro del equipo.
- 2) **Etapas de tormenta:** Cuando empieza a surgir el conflicto por desacuerdos entre los miembros del equipo; el trabajo en equipo implica negociar intereses personales.
- 3) **Etapas de establecimiento de normas:** Los miembros empiezan a sentirse parte del equipo con más fuerza que al principio, desarrollándose un sentido de unión.
- 4) **Etapas del desempeño:** Ocurre cuando se empiezan a lograr los objetivos propuestos. Ya se han desarrollado relaciones sociales y existe un gran

sentido de compromiso hacia el equipo. Los miembros ya han descubierto las fortalezas y debilidades de los otros, el equipo tiene la capacidad para prevenir obstáculos o trabajar a través de ellos.

- 5) **Etapa de aprendizaje y mejora continua:** El equipo reconoce que puede conservar conocimiento valioso, prácticas que han creado y que puede volver a usar. Sistematizan el conocimiento en manuales o herramientas tecnológicas que permitan usar lo aprendido.

Una vez establecido y determinado quien es un líder, sus características y la forma como este puede influir de manera asertiva, queda establecer cuál es el proceso que debe aplicarse para lograr que su equipo trabaje como tal y además que dicho trabajo tenga como objetivo ser un trabajo colaborativo.

Cuando se ha conformado el equipo es oportuno que este reciba una capacitación para crear una dinámica colaborativa de trabajo, con un objetivo establecido: crear entornos donde la gente no sólo es capaz de realizar el trabajo que le será asignado, sino que adquiere un entrenamiento más avanzado, para que sean capaces de compartir talentos y fortalezas con otros menos motivados. Un factor importante para crear un entorno de trabajo colaborativo es tener predisposición para formar parte de este. Una vez establecido el equipo, el líder debe establecer las pautas de trabajo iniciando con un objetivo claramente definido, haciendo sentir a cada uno comprometido con el trabajo, y que dicho compromiso se centre en un elevado espíritu de trabajo. Esta estrategia busca coordinar procesos de trabajo, cultura organizacional, apropiándose de las tecnologías de la información y el espacio físico para mejorar el desempeño del equipo.

Se debe por tanto definir que el trabajo en equipo va mucho más allá que ayudar al otro, compartir preocupaciones, o hacer las tareas del otro, cuando algo se lo impida. Estos aspectos se fortalecen cuando se fortalece la confianza entre los integrantes, esta confianza se logra cuando se establece una visión horizontal, en la jerarquía administrativa, y se fortalece la idea de organización anulando así el

concepto de competencia. La cultura de trabajo grupal es algo que necesita adaptarse, que se debe mejorar de manera permanente.

Esta cultura se puede lograr motivando el trabajo colaborativo desde una perspectiva que va más allá del trabajo en equipo. En la que todos aprenden de todos, sin importar el rol, el nivel de formación o su experiencia. Así queda definido que la preocupación por mejorar es natural en todos los miembros del equipo. Pero en muchos casos, no sabe por dónde comenzar y menos, cómo hacerlo. Es ahí donde la función del líder es importante y primordial. Porque él sabe que todo aquello que se requiere para alcanzar los objetivos o metas.

Los analistas establecen que los miembros de una organización tienden a estar de acuerdo con decisiones o con un plan si han participado o han observado el proceso, la colaboración entre las personas es una decisión discrecional es decir cada uno de los sujetos tiene que querer compartir ideas y trabajar porque se logra desarrollar un proceso de aprendizaje y se crea una cultura propia.

La función del líder infuyente es la de mantener una comunicación biunívoca que asume cuando el conocimiento se comparte, esta crece, mejora y acentúa sobre una capacidad de innovación acorde con las exigencias del mercado y los ritmos óptimos de adopción de las innovaciones. Al potenciar al máximo el trabajo colaborativo, se canalizan y se coordinan los esfuerzos individuales y de los equipos a través de herramientas de trabajo colaborativo que ordena, consensua y clarifica los planes y las acciones que redunden en beneficio del equipo y de la misma empresa.

Como elemento integrador y de proyección empresarial esta la tecnología, que se hace imprescindible hoy para el logro de los objetivos, la integración de la tecnología en el ámbito laboral ha evolucionado como facilitador y agilizador de los procesos porque permite aplicar el trabajo colectivo a través de esta herramienta, con esta

técnica, el trabajo en equipo es llevado a un nivel superior y los resultados tras su aplicación reflejan una mayor productividad.

Se puede establecer que la tarea del líder es la de influir en forma proactiva en su grupo y crear un ambiente donde cada uno de los integrantes se sienta dispuesto y capaz de trabajar en equipo aprovechando las fortalezas y minimizando las debilidades. Al contar con una herramienta tecnológica para que el logro del objetivo empresarial se realice de manera más sencilla y práctica ya que obtendrás ventajas como:

- Establecer un grupo orientado al logro del objetivo en forma eficaz y eficiente.
- Facilitar la identidad institucional no como individuo, sino como grupo.
- Lograr compromiso y participación de los elementos del grupo.
- Fomentar la creación colectiva, intercambio y seguimiento de objetivos del equipo.
- Agilizar la comunicación través del empleo de la tecnología.

Por tanto, si trabajar en equipo es importante, ahora lo es aún más aprender a hacerlo de manera colaborativa. El trabajo en colaboración configura a los departamentos de manera flexible según las necesidades de los proyectos y promueve entornos para que la comunicación sea fluida. Pretende crear espacios en los que todos tengan la oportunidad de expresar sus puntos de vista.

CONCLUSIONES

Los beneficios del trabajo en equipo, un trabajo en que cada miembro realiza un aprendizaje para lograr hacer un aporte colaborativo, porque involucra varias personas en una tarea, el trabajo puede ser distribuido de una manera más uniforme y eficiente de acuerdo con la experiencia y el conocimiento de cada uno de los colaboradores. Por lo tanto, en lugar de que una o dos personas trabajen en un proyecto durante un largo tiempo, un equipo más numeroso y enfocado en tareas específicas puede lograr los objetivos en un periodo mucho menor.

Generar confianza para hablar, actuar y pensar, esto significa fundamentar el trabajo en valores reales en los cuales se procure proporcionar libertad para hacerlo y tratar en la medida de lo posible de atender las necesidades particulares de los miembros del equipo además permitirle opinar y emitir sugerencias o aclaraciones así como dar libertad de acción y pensamiento. Pensar en estructuras organizativas más horizontales y planas donde el valor de las personas se juzgue por lo que es capaz de aportar y por su capacidad para la colaboración.

La función del líder es primordial para desarrollar el trabajo colaborativo, cuando el líder influyente pone en marcha este método en forma discrecional, el equipo de trabajo es capaz de visualizar y aprovechar las fortalezas y debilidades de todos los involucrados, porque el mismo se sustenta en que al compartir ideas y trabajar juntos, pueden observar el aporte que cada uno puede hacer uso de la tecnología pues le permite a los integrantes del grupo trabajar de una forma mucho más flexible que la tradicional y les permite trabajar en tiempo real.

En el trabajo en colaboración todos los profesionales persiguen un mismo objetivo. "Los roles que desempeñan los integrantes son diferentes a los que se dan en los equipos tradicionales. Es importante que la gente deje sus 'cargos' en la puerta. Lo más importante son las motivaciones y las experiencias de cada uno. Hay que

identificar a aquellas personas que trabajan mejor en colaboración, pues no todo el mundo funciona bien con este sistema", afirma Sergio Moreno (2017, pág 3) '*strategic human resources consultant*' de Meta4. Para el experto, los profesionales que mejor responden al trabajo en colaboración son aquellos que actúan en áreas transversales como los especialistas en recursos humanos, márketing o estrategia de negocio. Por el contrario, a los empleados que se mueven por objetivos individuales les resulta más complicado adaptarse a esta metodología. Así ocurre en el caso de los comerciales. "Es crucial que cuenten con ciertos valores como la confianza y la generosidad y no prime el ambiente competitivo". (Alba, 2017, pág 4)

Aprender y crear una cultura propia en relación con el uso de las herramientas digitales estableciendo un mundo real y virtual de la empresa en la que interactúan y convergen hacia una cultura de la innovación, en la que asume que el conocimiento que se comparte crece, mejora y acentúa una capacidad de innovación acorde con las exigencias del mercado y los ritmos óptimos de adopción de las innovaciones.

REFERENCIAS

Alba (2017). De trabajar en equipo al trabajo colaborativo. Recuperado

<http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2017/07/25/597779bd268e3e927e8b4629.html>

Concepto de Liderazgo (2019). Equipo de Redacción de Concepto de Obtenido 2019,02, de <https://concepto.de/liderazgo-2/>

Goleman, D. (2004). *¿Qué hace a un líder?* Copyright Harvard Business School Publishing Corporation. All rights reserved.

Dilts, R, (1975). *Liderazgo Creativo*. Barcelona: Urano.

Gutiérrez, N. P. Módulo 1: *Gerencia del Cambio*

Richard I. Daft, (2007) *La Experiencia Del Liderazgo.España. Grupo planeta.*

Ronda, G. A. (2013). *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 28-57, Marcané Laserra. Dirección Estratégica Integrada.