

**APLICACIÓN DE LAS HABILIDADES GERENCIALES EN UNA
ORGANIZACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL CONCEPTO DE LIDERAZGO**

Presentado por:

JAIME SANCHEZ LOPEZ

Código: 0103214

Jurados:

Dr. JORGE ENRIQUE BOLIVAR

CR (RA) MARCELA GÓMEZ VERGARA

Tutor:

JAIR CAMPOS

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS)
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
COLOMBIA
JULIO 2015**

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Reseña historia del liderazgo.....	4
3. Liderazgo en la organización	4
4. Habilidades en la dirección	5
5. Las cualidades de un líder según John Maxwell.....	6
Tabla 1. Las cualidades de un líder según John maxwell. (Maxwell, 1998).....	8
6. Relación del liderazgo y la gerencia	8
7. Habilidades gerenciales y su relación con el concepto de liderazgo.....	9
7.1 Clasificación de las Habilidades Gerenciales	10
7.2 Propuesta Relación Habilidades Gerenciales – Liderazgo	11
Tabla 2. Relación entre las Habilidades Gerenciales y Las cualidades de un líder según John maxwell.....	13
8. Conclusiones	14
Referencias	15

1. Introducción

Dentro de las metas que tienen los futuros profesionales se encuentra la de poder alcanzar un puesto gerencial en el menor tiempo posible y con las competencias que el cargo requiere y es allí donde surge la necesidad de abarcar un aspecto tan importante como es el empleo de las habilidades gerenciales, como herramientas adecuadas para buscar el cumplimiento de los objetivos de la organización, lo cual redundara en los resultados obtenidos por cada una de las áreas de la organización y cuyo fin será la producción de bienes y servicios de mejor calidad y más competitivos y con los retornos de ganancias esperados. Por otra parte es fundamental entender que la aplicación de estas habilidades gerenciales, está condicionada a la adecuada dirección de los recursos humanos que una organización tiene a su disposición para cumplir con sus objetivos organizacionales, y bajo este argumento se puede relacionar el concepto de liderazgo, como mecanismo fundamental para amalgamar la explotación positiva de habilidades gerenciales y la potenciación de las competencias de los colaboradores de la organización.

La trascendencia que tiene el concepto de liderazgo ha sido tomada en cuenta en muchos libros e investigaciones, pero considero que lo realmente importante es como el liderazgo se aplica en cada uno de los estadios en los cuales el gerente influye directa o indirectamente, y es allí donde surge la necesidad de emplear parámetros que faciliten su labor, en esa medida se debe ser consciente que el único mecanismo para ser realmente competitivo es mediante la capacidad para aprender más rápidamente de la misma competencia, y este es uno de los conceptos para ser gerente; es así como el conocimiento y aplicación de habilidades gerenciales toma importancia y puede hacer la diferencia al momento de obtener los resultados en la labor comercial para la cual se ha creado la empresa. Finalmente debemos tener claro que una cosa es liderazgo y otra son las habilidades gerenciales, cuyos conceptos se relacionan pero no significan los mismo y es por ello que con este ensayo se pretende identificar esa conexión para el bien de la organización.

Para el desarrollo de la temática del ensayo es fundamental identificar la importancia del liderazgo en la organización atendiendo a diversas investigaciones que relacionan las

cualidades de un líder y su incidencia en la dirección de las organizaciones. Así mismo se desarrolla un análisis transversal entre dichas cualidades y las habilidades gerenciales que se aplican durante la toma de decisiones de los gerentes bajo la relación directa con el concepto de liderazgo.

2. Reseña historia del liderazgo

Es conveniente acotar que alrededor de los 500 AC, Confucio inicio una campaña con el fin de orientar a varios señores feudales, las técnicas con las cuales podrían administrar sus reinos de tal manera que fueran más productivos y atendiendo a principios básicos como la benevolencia, justicia, moderación y humanidad. Muchos años después comenzaron a elaborarse escritos sobre liderazgo, enfocados principalmente a identificar las cualidades que diferenciaban a líderes de la gente corriente y de allí surgieron largas listas de características. Hoy en día sabemos que hay una relación entre el liderazgo y el comportamiento, y es su aprendizaje y aplicación en los diversos procesos que se presentan en una organización.

Sin embargo, una determinante investigación llevada a cabo por R.M. Stogdill en 1948, y ampliada y revisada 25 años más tarde, demuestra que no existe un grupo de características que definan universalmente el liderazgo. Es por ello que conceptos como las habilidades gerenciales permiten profundizar en las características que pueden ser potenciadas en un líder y es allí donde toma importancia este ensayo, en la cual se toma como base las cualidades de un líder según Maxwell, como punto de partida para generar una conexión entre estas y las habilidades gerenciales tomadas como referencias (Mejia, 2007).

3. Liderazgo en la organización

Los grandes cambios que ha generado la globalización en las organizaciones ha obligado a los profesionales a prepararse en distintas áreas para el cumplimiento de sus funciones de una forma más detallada, enfocada a la competitividad no solo dentro de su entorno nacional, sino también en el ámbito internacional. Así mismo, esto implica que el ejercicio del liderazgo debe ir más allá de un entorno particular y es por ello que los gerentes en

todos los niveles deben afrontar diversos retos complejos y será necesario una interacción sólida desde el punto de vista del liderazgo, concebido como un conjunto de acciones que permitan orientar y comprometer a las personas a que asuman sus funciones de la forma más idónea y siendo conscientes de la importancia de adaptarse a nuevas situaciones y promoviendo la búsqueda y aplicación de soluciones a sus problemas. (Zamora, 2000).

En este nuevo siglo se han abierto nuevos espacios en las organizaciones, para aquellos profesionales que sean capaces de aceptar los retos que generen cambios, y estos cambios deben estar cimentados en la confianza que deben tener los colaboradores dentro del cumplimiento de sus funciones, y la única forma de garantizar esto, es mediante la acción de un líder, quien se convierte en mediador entre las estructuras mentales de los gerentes y la concepción estructural de las disciplinas que tratan de explicar para que los colaboradores atiendan a sus directrices de manera incondicional.

Actualmente se requieren más y mejores líderes, gente con una amplia visión y con gran confianza en sí mismos. Sin esas personas no hay forma de que haya prosperidad en las empresas. “Una buena administración y una buena gestión ya no son suficientes. Cada vez más se hace necesario contar con liderazgo en la producción” (Kotter, 1990).

4. Habilidades en la dirección

Para el desarrollo de la actividad gerencial es vital relacionar las habilidades que facilitan los procesos para la dirección de las organizaciones, y de esta forma se identifica el camino que conecta las habilidades gerenciales con las actuaciones de liderazgo. Ver figura 1

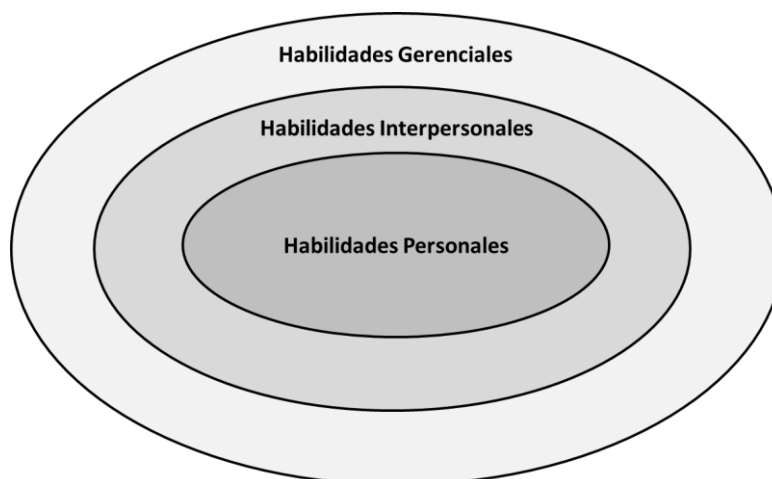


Figura 1. Habilidades en la Dirección. Fuente: El autor

Habilidades Personales: Dependen en su mayor parte de sí mismos. Son más el fruto de la formación que de la educación. Por lo tanto se tiene una mayor injerencia en cuanto al potencial a desarrollar.

Habilidades Interpersonales: Las habilidades interpersonales son aquellas que permiten tener una mejor comunicación con otras personas. El mejor modo de tener unas excelentes habilidades interpersonales es mejorar las 3 principales habilidades para ser una persona completa, la sociabilidad, las emociones y la empatía

Habilidades Gerenciales: Las habilidades gerenciales son un conjunto de capacidades y conocimientos que el gerente en cualquier nivel debe poseer o desarrollar para realizar las actividades de administración y liderazgo en el rol de gerente o director de una organización (Chiavenato, 2004).

5. Las cualidades de un líder según John Maxwell

John C. Maxwell, reconocido experto en liderazgo a nivel internacional, orador y autor que ha vendido más de 13 millones de libros, expone una serie de consejos prácticos y directos para ser un buen líder y es importante acotarlos en este ensayo con el fin de ir buscando su relación con la búsqueda y aplicación de aquellas habilidades gerenciales que debe tener un gerente para un óptimo direccionamiento de la organización (Maxwell, 1998), entre ellas tenemos:

CUALIDAD	DEFINICION
Carácter	La forma en que un líder trata con las circunstancias de la vida dice mucho de su carácter. La crisis no necesariamente forma el carácter, pero si lo revela. La adversidad es el cruce de dos caminos donde una persona tiene que elegir uno de los dos: carácter o compromiso. Cada vez que escoge el carácter, la persona se vuelve más fuerte, aun cuando esa elección traiga consecuencias negativas. El desarrollo del carácter es el centro de nuestro desarrollo, no solo como líderes sino como seres humanos
Carisma	La mayoría de la gente piensa que el carisma es algo místico, casi indefinible. Que es una cualidad que se trae de nacimiento y que, por lo tanto, no se puede adquirir, pero eso no es cierto. El carisma, dicho claramente, es la habilidad de atraer a la gente hacia sí mismo y como otras

	características el carácter, se puede desarrollar.
Compromiso	El compromiso nos da fuerza para el cumplimiento de las responsabilidades sin importar los problemas del entorno laboral o familiar que se presenten. Si se quiere ser un líder efectivo, se debe tener compromiso. El verdadero compromiso inspira y atrae a la gente, les muestra convicciones. Ellos creerán en el líder y en la causa, como sucede con la ley no escrita, la gente acepta primero al líder, después su visión.
Comunicación	El éxito en muchas instancias de la vida depende de esto. Los colaboradores no seguirán a su líder si no saben lo que quiere o a donde se va. Es por ello que el líder debe atender a la simplicidad de sus mensajes, a la comunicación visual con sus colaboradores, a la muestra de la verdad en sus palabras y a un claro uso de la comunicación para obtener las respuestas deseadas en el proceso de diálogo. Solo a través de la comunicación el líder es capaz de provocar que otros interioricen su visión y lo pongan en acción.
Capacidad	Todos admiran a las personas que demuestran gran capacidad, en cualquiera de las áreas donde se desempeñen. Es por ello que el líder debe revelarse todos los días, mediante la búsqueda de mejorar personal y profesionalmente día a día, buscando la excelencia y logrando más de lo esperado, para así inspirar a sus colaboradores.
Valentía	La valentía está presente en los líderes, cada vez que se ve un progreso significativo en una organización, como causa de la adecuada toma de decisiones. La posición de líder no da a la persona valentía, pero la valentía le puede dar una posición al líder.
Discernimiento	Se puede describir como la habilidad de encontrar la raíz del problema, y descansa tanto en la intuición como en el pensamiento racional. Los líderes efectivos necesitan discernimiento, aun cuando los buenos líderes no lo demuestran siempre.
Concentración	Un líder que conocer sus prioridades pero carece de concentración sabe que hacer pero nunca lo termina. Si tiene concentración pero no prioridades, tiene excelencia sin progreso. Pero cuando tiene ambas cosas, tiene el potencial para lograr lo espectacular.
Generosidad	La verdadera generosidad no es algo ocasional, viene del corazón y permea cada aspecto de la vida del líder: su tiempo, su dinero, sus talentos y sus posesiones. Los líderes efectivos, el tipo de líder que a la gente le gusta seguir, no recogen cosas solo para sí; las recogen para darlas a los demás.
Iniciativa	Los líderes son responsables de iniciar una conexión con sus seguidores. Pero esa no es la única área en que los líderes tienen que mostrar iniciativa. Debe buscar siempre oportunidades y estar listos para la acción. El líder debe saber lo que quiere, debe emplear la fuerza para actuar, tomar riesgos pero con el mínimo rango de falla.
Escuchar	Antes que un líder pueda tocar el corazón de una persona, tiene que saber que hay en él y eso se aprende escuchando. Entre las personas con el don de liderazgo no hay muchas que no tengan la habilidad de escuchar. Debemos recordar que la gran mayoría de los problemas de comunicación viene de no saber escuchar. Cuando el líder decide escuchar, está buscando dos propósitos: relacionarse con las personas y aprender de ellas.
Pasión	Los expertos pasan la mucho tiempo tratando de averiguar lo que hace a las personas exitosas, casi siempre buscan sus credenciales, inteligencia, educación, y otros factores. Pero más que cualquier otra cosa, la diferencia la hace la pasión.
Actitud Positiva	Si se observa la vida de los verdaderos líderes y su permanencia en los cargos, se encuentra que

	poseen una perspectiva positiva de la vida, por ello si se desea ser un líder efectivo, es esencia tener una actitud positiva. Esto no solo determina el nivel de compromiso como persona, sino también tiene un impacto en como los demás interactúan.
Solución de problemas	Esta es una de las cosas que separa a los ganadores de los quejosos. Mientras que otros minoristas se quejaban por la competencia. No importa en qué campo este un líder, enfrentara problemas.
Relaciones	La habilidad de trabajar con la gente y desarrollar relaciones es absolutamente indispensable para un líder efectivo. La gente seguirá a la gente con la que está de acuerdo. Se puede tener don de gentes y no ser un buen líder, pero no se puede ser un buen líder si no se tiene don de gentes.
Responsabilidad	Los buenos líderes nunca adoptan la mentalidad de la víctima. Reconocen que quienes son y donde están sigue siendo su responsabilidad, no de sus padres, sus cónyuges, sus hijos, el gobierno, sus jefes o sus compañeros de trabajo. Enfrentan lo que la vida les depara y dan lo mejor de sí, sabiendo que tendrán una oportunidad de guiar el equipo solo si han probado que pueden llevar el balón.
Seguridad	Esto es cierto para todos los grandes líderes. Nadie puede vivir en un nivel inconsecuente con la forma en que se ve a sí mismo. Los líderes inseguros son peligrosos; a ellos mismos, a sus seguidores y a las organizaciones que dirigen, debido a que la posición de liderazgo magnifica las imperfecciones personales.
Autodisciplina	El poder de la autodisciplina. Sin ella, nadie logra ni mantiene el éxito. No importa cuán dotado sea un líder, sus dotes nunca alcanzan su potencial máximo sin la autodisciplina. Esta sitúa a un líder para llegar hasta el nivel más alto y es una clave para el liderazgo que permanece.
Servicio	El concepto de servicio tiene que ver con actitud, y es por ello que los mejores líderes buscan no solo servir a su propósito profesional y laborar, sino a sus colaboradores dentro de sus actividades.
Aprender	Los líderes enfrentan el peligro de sentirse satisfechos con el statu quo. Después de todo si un líder ya posee influencia y ha logrado un nivel de respeto no encuentra la necesidad de seguir aprendiendo, y es allí donde se incurre en fallas por desconocimiento de las nuevas tendencias y de los cambios del entorno organizacional.
Visión	Para un líder, la visión es todo. Es absolutamente indispensable, porque la visión es la que lo guía. Es ella la que marca la meta. También es el encendedor para otros que siguen a ese líder.

Tabla 1. Las cualidades de un líder según John maxwell.(Maxwell, 1998)

6. Relación del liderazgo y la gerencia

Durante varios años se han generado diversas controversias alrededor de la diferencia entre la práctica de la gerencia en las organizaciones y el liderazgo, es claro que no todos los gerentes ejercen el liderazgo y en esa medida no todos los lideres pueden ser gerentes, incluso existen algunas opiniones entre las cuales se argumenta que el liderazgo es ejercido por personas quienes no están en posiciones gerenciales, haciendo que se genera un espacio de discusión de gran envergadura. Para el caso en estudio se consideran como dos sistemas

de acción complementarios dentro de una organización cuyo fin es potenciar y maximizar los resultados de los procesos en las diferentes áreas de la organización.

Para John Kotter el liderazgo es un proceso que envuelve el desarrollo de la visión para la organización mediante la alineación de los colaboradores con esa visión a través de la comunicación, así como también la motivación de los mismos a las acciones a través del empoderamiento para suplir las necesidades básicas dentro de la institución. Y en contraste la gerencia se enfoca en procesos de planeamiento. Presupuesto y personal así como el control y la solución de problemas. Así las cosas el proceso de la gerencia reduce la incertidumbre y estabiliza la organización (Lunenburg, 2011).

El anterior es uno de los tantas opiniones que hay al respecto, pero lo que si hay que tener claro es que lo que busca tanto el líder como el gerente, es alcanzar los objetivos trazados en las diferentes áreas, buscando la potenciación de los recursos humanos, el aprovechamiento de los recursos financieros y la búsqueda de los más altos estándares de competitividad y calidad de los productos o servicios que desarrolla. De esta forma es claro pensar en que tanto el concepto de liderazgo, como el de gerencia se relacionan y el vínculo efectivo se puede encontrar mediante el uso de habilidades gerenciales que faciliten el proceso de direccionamiento que se ejerce en una organización, pero siempre bajo el impulso de todos los colaboradores como recurso vital para el cumplimiento de los objetivos.

7. Habilidades gerenciales y su relación con el concepto de liderazgo

Partiendo del concepto de habilidades gerenciales podemos encontrar el primer vínculo frente al liderazgo en el cual entendemos estas habilidades como un conjunto de capacidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organizaciones. Sin ellas será complicado para el gerente desarrollar su negocio y en esa medida volver realidad la visión planteada para la organización. Bajo esta premisa es necesario identificar los elementos sobre los cuales se fundamentan las habilidades gerenciales con el fin de determinar cómo se debe conjugar un liderazgo efectivo para que se surta el efecto esperado en la organización.

7.1 Clasificación de las Habilidades Gerenciales

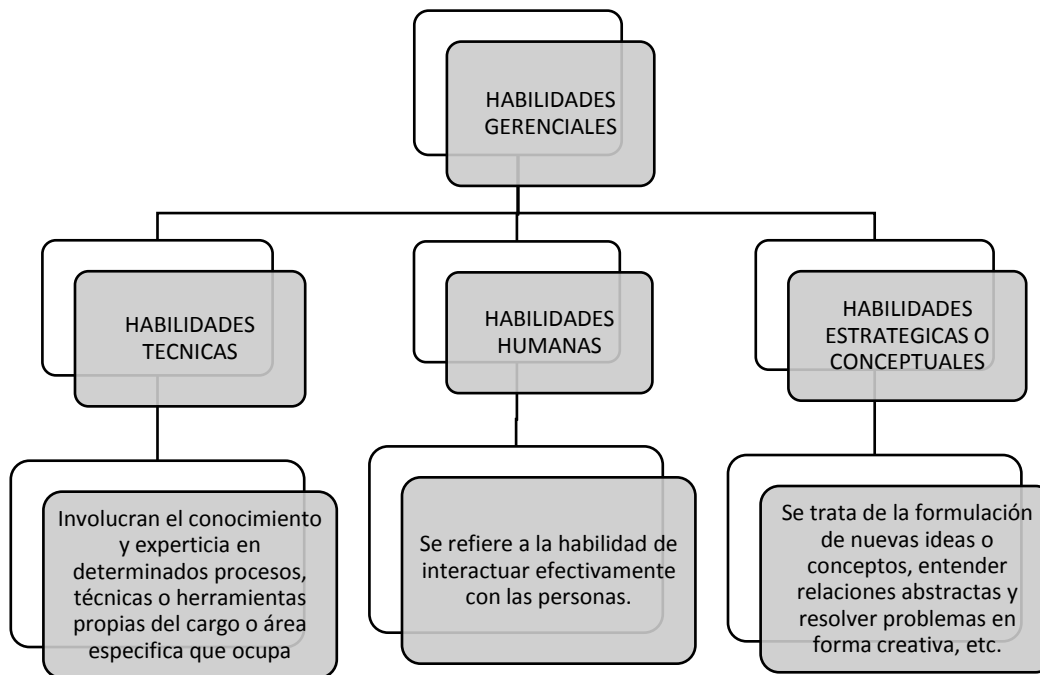


Figura 2. Clasificación de las Habilidades Gerenciales(Maricel Gonzalez, 2013).

Dependiendo del nivel gerencial, se vuelve más o menos importante los distintos tipos de habilidades. Sin embargo, el liderazgo que desarrolle cada uno determinará su nivel en la organización y la capacidad de adaptarse a los cambios en la organización (Maricel Gonzalez, 2013).

Las habilidades gerenciales se pueden identificar en diversos roles dentro de la organización, por lo que el gerente deberá potenciar las competencias de sus colaboradores para lograr el máximo de rendimiento de los mismos, sin exceder sus capacidades, y es allí donde el liderazgo le permitirá determinar las condiciones individuales de sus colaboradores para lograr un balance entre el esfuerzo hecho por el trabajadores y el resultado esperado, con base en las condiciones profesionales y personales de los mismos, de esta forma en cada rol se deben desarrollar los procesos y sistemas de trabajo necesarios para producir y replicar los resultados que se esperan.

Las habilidades gerenciales han sido identificadas desde diferentes puntos de vista, sin embargo para el presente ensayo se tomaran las que considero relevantes para poder relacionar el concepto de liderazgo, toda vez que en cada una de ellas requiere una acción directa del gerente en cualquier nivel, buscando siempre cumplir con la misión, visión y objetivos de la organización. Estas habilidades pueden estar agrupadas en el liderazgo que el gerente tome de su empresa, poder comunicar su visión, motivar con su pasión para que los procesos se sigan y transmitir el espíritu con el que se creó la empresa en primera medida y mediante un plan de sostenimiento en el tiempo.

7.2 Propuesta Relación Habilidades Gerenciales– Liderazgo

Es necesario tener en cuenta que las habilidades gerenciales tomadas en consideración en este ensayo son susceptibles a los diversos puntos de vista que existen frente al tema, toda vez que este asunto ha sido motivo de investigaciones y escritos desde diferentes ángulos, sin embargo se pretende generar una asociación que permita identificar una conexión entre las cualidades del líder para desarrollar su actividad en la organización y las herramientas con las cuales puede contar para dicha acción, para lo cual tendremos en cuenta habilidades gerenciales como:

- Comunicación y empatía
- Maestría personal
- Manejo del estrés
- Manejo de conflictos
- Modelos mentales
- Manejo del tiempo
- Toma de decisiones

Como resultado del presente ensayo se genera el anterior cuadro argumentativo en el cual se establece la definición de cada habilidad gerencial tomada en consideración, frente a las cualidades de liderazgo de debería poseer el gerente para alcanzar el cumplimiento de los

objetivos, la misión y la visión propuesta por la organización, y de esta manera quedara establecida la relevancia de un gerente que emplee el liderazgo como plan principal de dirección estratégica pero con base en las habilidades gerenciales que le provean las garantías necesarias para que los colaboradores se sientan identificadas con los objetivos y las políticas de la organización.

HABILIDADES GERENCIALES	DEFINICION	CUALIDADES DE UN LIDER SEGÚN JOHN MAXWELL
COMUNICACIÓN Y EMPATÍA	La comunicación compromete tanto el cuerpo como el alma, y la mayoría de las personas piensan que comunicación es palabras y lenguaje, pero el lenguaje es solo una parte de la comunicación total. Es por ello que el gerente debe tener claros estos conceptos para que sirvan de herramienta dentro de sus múltiples funciones donde tendrá contacto con sus superiores, pares o colaboradores, así como el hecho de identificarse y sentirse identificado por los mismos como parte fundamental de la empatía.	CARÁCTER CARISMA COMUNICACIÓN DISCERNIMIENTO GENEROSIDAD ESCUCHAR PASION ACTITUD POSITIVA RELACIONES SERVICIO
MAESTRÍA PERSONAL	Este aspecto se basa en la potenciación de las habilidades del gerente mediante el empleo de recursos personales como la inteligencia, la creatividad, la autonomía, la decisión y la comunicación, convirtiéndose en la idoneidad con la cual el gerente se desempeña en su cargo.	COMPROMISO CAPACIDAD DISCERNIMIENTO CONCENTRACIÓN INICIATIVA SOLUCION DE PROBLEMAS AUTODISCIPLINA APRENDER VISION RESPONSABILIDAD
MANEJO DE ESTRÉS	El estrés es provocado más por la forma como se reacciona ante las situaciones y sucesos de la vida que por los mismos estresores. Es por ello que el gerente debe tener claro que el estrés es una respuesta provocada en el ser humano por una situación física, psicológica con manifestaciones físicas, mentales, emocionales ante cambios personales, sociales, culturales o laborales. Esta respuesta depende tanto de las demandas de la situación, como de los recursos con los que cuenta el individuo para afrontar dicha situación.	CARÁCTER COMUNICACIÓN VALENTÍA DISCERNIMIENTO ESCUCHAR ACTITUD POSITIVA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS
MANEJO DE CONFLICTOS	El conflicto y el cambio son inseparables. Sin procesos de cambio los individuos, las comunidades, las empresas y los países serían incapaces de crecer y desarrollarse, tener	CARÁCTER CARISMA COMUNICACIÓN

	nuevas ideas, encontrar nuevos rumbos y producir de otro modo. Para solucionar positivamente un conflicto es necesario hablar abiertamente del mismo, diagnosticar sus causas y sus efectos y buscar posibles soluciones de mutuo beneficio. No es fácil se requiere una dosis de voluntad.	<p>DISCERNIMIENTO</p> <p>GENEROSIDAD</p> <p>ESCUCHAR</p> <p>SOLUCIÓN DE PROBLEMAS</p> <p>RELACIONES</p> <p>APRENDER</p>
MODELOS MENTALES	Ningún gerente puede hacer productivo a un empleado. Los gerentes son catalizadores. Pueden acelerar la reacción entre el talento del empleado y las necesidades de los clientes de la compañía. Pueden ayudar al empleado a encontrar el camino de menor resistencia hacia sus metas. Pueden ayudarlo a planificar su carrera. Pero no pueden hacer nada de esto sin un esfuerzo considerable del empleado.	<p>CARISMA</p> <p>COMUNICACIÓN</p> <p>CAPACIDAD</p> <p>INICIATIVA</p> <p>SEGURIDAD</p> <p>APRENDER</p> <p>VISIÓN</p>
MANEJO DEL TIEMPO	El gerente debe identificar las herramientas correctas que le permitirán comprometerse a cumplir las tareas identificadas en un tiempo específico. Las herramientas puede ser: listas de cosas por hacer, calendarios, planificadores, etc. Los empleados en una empresa malgastan más del 50% de su tiempo. El grado en que lo urgente domine nuestra vida, es usualmente el grado en que no hacemos lo importante. El no comprometerse a hacer aquello que es importante, es un compromiso inconsciente con aquello que no es importante.	<p>CAPACIDAD</p> <p>CONCENTRACIÓN</p> <p>RESPONSABILIDAD</p> <p>SEGURIDAD</p> <p>AUTODISCIPLINA</p> <p>VISIÓN</p>
TOMA DE DECISIONES	La toma de decisiones es la selección de un curso de acción entre varias opciones. Un aspecto fundamental en la toma de decisiones es la percepción de la situación por parte del individuo o grupo de personas implicadas. El administrador pasa la mayor parte de su tiempo resolviendo problemas y tomando decisiones. Para ser eficaces en su trabajo deben poseer: conocimientos técnicos adecuados, experiencia suficiente y saber manejar, por lo menos, algún método para la toma de decisiones	<p>CARÁCTER</p> <p>COMPROMISO</p> <p>COMUNICACIÓN</p> <p>CAPACIDAD</p> <p>VALENTIA</p> <p>DISCERNIMIENTO</p> <p>CONCENTRACIÓN</p> <p>GENEROSIDAD</p> <p>INICIATIVA</p> <p>ESCUCHAR</p> <p>SOLUCIÓN DE PROBLEMAS</p> <p>RESPONSABILIDAD</p> <p>SEGURIDAD</p> <p>APRENDER</p> <p>VISIÓN</p>

Tabla 2. Relación entre las Habilidades Gerenciales y Las cualidades de un líder según John maxwell.

Con base en el anterior cuadro resulta claro identificar las cualidades de liderazgo que un gerente debe tener para poder potenciar las habilidades gerenciales que requiere para el cumplimiento de sus funciones. Las relaciones son directamente proporcionales al grado de efectividad que puede traer a la organización la aplicación adecuada de habilidades gerenciales dentro del direccionamiento de la institución bajo los parámetros de liderazgo de debería poseer un gerente. Así las cosas este ensayo profundiza en la necesidad que existe que quienes puedan consultar este documento tengan una argumentación personal sobre la relación entre las habilidades gerenciales y el liderazgo y como ellas en su conjunto se enfocan sobre el mismo fin, el cual es generar una imagen organizacional de trabajo entre gerencia y colaboradores para la búsqueda del éxito en todas las áreas que componen una empresa.

8. Conclusiones

Las organizaciones le brinda a sus gerentes la legítima autoridad para liderar, pero esto no asegura que estos individuos tengan una capacidad de liderazgo efectiva, por lo cual será necesaria la aplicación de habilidades gerenciales que contrarreste cualquier falencia que se presente durante el direccionamiento de la organización o de las áreas en las cuales este el gerente. Las organizaciones necesitan un liderazgo estable y una gerencia sólida para su óptima efectividad. En la actualidad la dinámica del lugar de trabajo obliga a la necesidad que existan líderes con capacidad para afrontar los retos que se presenten y que inspiren y persuadan a los miembros de la organización para ir en la misma dirección. Así mismo también se necesitan gerentes que asistan al desarrollo y mantenimiento de un lugar de trabajo que funcione en pro de los objetivos de la organización.

Las condiciones del mercado actual, globalizado, altamente competitivo y en cambio permanente, demandan un tipo de organización más flexible, ágil e innovadora en la que sus líderes accedan a mayores niveles de responsabilidad personal y de compromiso con los objetivos de la organización. Ello obliga a nuevas modalidades de gestión en la que se exige a los directivos y gerentes nuevas acciones. Este tipo de gestión busca desarrollar el desempeño máximo de los líderes, en los que las personas desplieguen todo su potencial y

realicen tareas altamente eficaces, orientados a desarrollar el máximo de su capacidad actual y comprometerse al desarrollo de nuevas competencias en el futuro.

Al hablar de los colaboradores resulta indispensable el rol que juegan los líderes en la tarea de orientar, desarrollar potencialidades, formar nuevos líderes y sobretodo retener el talento en la empresa. Y es allí donde es de vital importancia desarrollar habilidades y competencias gerenciales que garanticen el sostenimiento de la organización. En la actualidad las empresas de mayor desarrollo saben bien que no basta tener el mejor talento laboral, también es necesario formar líderes con los que los colaboradores deseen trabajar, entendiendo con profundidad el nuevo paradigma del desarrollo empresarial se tiene una de las ventajas competitivas más fuertes en la actualidad.

Referencias

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Thompson.
- Kotter, J. (1990). *The leadership factor*. New York: Free Press.
- Lunenburg, F. (2011). *Liderazgo versus Gerencia*. Houston: Sam Houston State University.
- Maricel Gonzalez, C. P. (28 de Abril de 2013). *HABILIDADES DIRECTIVAS*. Obtenido de <http://grupo2cufman.blogcindario.com/2013/04/00002-habilidades-directivas.html>
- Maxwell, J. (1998). *Las 21 leyes irrefutables del Liderazgo*. Georgia: Thomas Nelson Inc.
- Mejia, S. E. (2007). *Liderazgo a traves de la historia*. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira.
- Zamora, A. (2000). Papel de los lideres y nuevas tendencias del liderazgo en el siglo XXI. *Revista Faces*, 10.