

EL ROLL DEL LIDERAZGO ESTRATEGICO EN LA GERENCIA EMPRESARIAL
PARA INCREMENTAR LA COMPETITIVIDAD



JOHN PABLO LOZANO LUGO

**Trabajo presentado como requisito para optar al grado de
ESPECIALISTA EN ALTA GERENCIA**

**Asesor metodológico:
JESÚS SALVADOR MONCADA CERÓN**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ D.C. OCTUBRE DE 2015**

Resumen

En este ensayo se hace referencia al rol que desempeña el liderazgo para la dirección estratégica de la compañías en la búsqueda ser competitivos y hacer frente a los retos que día a día impone un mundo cada vez más globalizado y exigente en temas de servicio, calidad y mayor satisfacción para los diferentes tipos de clientes en determinados sectores económicos que componen un inmenso mercado, lleno de oportunidades pero que demandan el cumplimiento de muchos requisitos que solo los líderes más idóneos, podrán conducir exitosamente sus equipos de talento humano para disfrutar una porción de ese gran pastel que es el mercado.

En busca de una manera clara y en términos no tan densos, se busca identificar las características y falencias del liderazgo actual en las compañías y como estos direccionan bien o mal sus organizaciones. Se mencionan algunos ejemplos con los cuales día a día cualquier persona se puede encontrar y evidenciar o hacerse una pequeña idea de cómo funcionan esas empresas, si dicen dedicarse a prestar servicio al cliente o si simplemente son compañías que funcionan con plena inconciencia de lo que ofrecen.

Se busca enunciar y hacer un contraste entre algunos tipos de liderazgo que se encuentran en las organizaciones y como estos conducen a su recurso humano para la consecución de sus objetivos. Luego de enunciar cada uno de ellos de autoría anónima, se hace un análisis y propuesta de acuerdo al criterio propio basado en la experiencia académica, laboral y las vivencias que día a días se tienen al interactuar con diferentes tipos de empresas y personas prestando algún servicio u ofreciendo algún bien.

Por último se proponen algunos enfoques que deberían tener los líderes para conducir estratégicamente el recurso más importante de las empresas (El talento humano), de una manera estratégica para llegar a la meta que esta defina y ser competitivos en su sector garantizando así la sostenibilidad y la permanencia a través del tiempo.

Palabras clave: Estrategia, competitividad, liderazgo estratégico, objetivos organizacionales, talento humano, misión, visión, sostenibilidad, servicio al cliente,

Abstract

In this essay it referred to the role played by the leadership for the strategic direction of the companies in seeking to be competitive and to face the everyday challenges imposed an increasingly globalized and demanding world on issues of service, quality and greater satisfaction for different types of customers in certain economic sectors that make up a huge market full of opportunities but require to compliance, with many requirements that only the most qualified leaders can successfully lead their teams of human talent to enjoy a slice of the big cake which is the market.

Looking for a clear and based on terms not so dense, it seeks to identify the characteristics and shortcomings of the current leadership in companies and how they guide well or poorly their organizations. Some examples which day anyone can find and highlight or get a small idea of how these companies operate are mentioned, if they say devoted to providing customer service or simply are companies operating with full unconsciousness of what they offer.

It seeks to articulate and make a contrast between some types of leadership found in organizations and how these lead to its human resources to achieve its objectives. After stating each of anonymous authorship, analysis and proposal according to my own criteria based on academic background, work and day-to-day experiences that will have to interact with different types of companies and individuals providing a service is or offering some goods.

Finally some approaches that should have leaders to lead strategically the most important resource of enterprises (Human talent), in a strategic way to reach the goal that is set and be competitive in its sector and ensuring sustainability are proposed and permanence over time.

Introducción

En un mundo cada vez más globalizado y que exige mayores estándares de competitividad a las organizaciones de todo tipo, crece también la demanda de personal altamente capaz e idóneo para liderar pequeños o grandes grupos hacia la consecución de objetivos. No basta solo con que los grandes líderes sean unos gurús en determinadas áreas si no saben cómo conducir el personal a cargo y en ocasiones trabaja de manera individual así el costo sea el detrimento de otras áreas o personas. Estas acciones ya no encajan en la verdadera esencia del liderazgo y la persona que las ejecuta automáticamente deja de ser un líder para convertirse en un jefe autocrático que solo vive para sí mismo y quien no se gana siquiera la confianza de sus

seguidores. Lastimosamente en la empresa Colombiana hay mucha figura de jefe y patrón que no lideran sino que mandan aunque mal lo hagan y así llevan muchos negocios y organizaciones, en los cuales la rotación del personal es una constante y ni hablar de que no siempre obtienen los mejores resultados. Esto se debe a que son personas que creen saberlo todo y a quienes ningún colaborador le puede hacer una sugerencia o cuestionamiento para desarrollar de otra manera una tarea. En el argot popular se conoce la frase del típico jefe autoritario “Acá se le paga por hacer no por pensar” Y no está lejos de la filosofía sobre la cual operan muchos altos directivos de compañías, desconociendo el grandísimo error en el que están. Desconocen que en la mente de la persona que desempeña el cargo menos relevante puede haber una gran idea que potencialmente podría catapultar la empresa o simplemente mejorar el proceso en el que esta desarrollando sus tareas.

Un gran error que cometen las compañías, es llevar un grupo de personas en algunos casos con amplia experiencia en determinado tema pero que desconocen los procesos internos de esa empresa. Y la misión es revisar y mejorar algo de lo cual no tienen pleno conocimiento de cómo se desarrolla. Craso error porque a quienes se deben tener en cuenta para mejorar o modificar un proceso, es a los directamente involucrados y que a diario lo realizan esas tareas, y más bien tener una persona o grupo que recopile toda esa información valiosa y la organice para moldear lo que se quiere hacer. Pero la fuente de toda esa información no deberían ser más que quienes son los amplios conocedores expertos dentro de la misma organización.

Casos como el anteriormente descrito hay muchos y cada una de ellas se viven distintos tipos de culturas, ambientes laborales, maneras de pensar y de hacer las cosas, con valores, sin valores, con ética o sin ella, con compromiso y sin él, con direccionamiento o cada quien por caminos distintos y sin ningún rumbo definido.

Faltan aún muchos verdaderos líderes que piensen de manera distinta sobre como dirigir sus equipos de colaboradores y establecer enfoques distintos hacia la búsqueda de generar también cambios positivos dentro del mismo personal, cultivando un cambio de cultura en la cual cada vez hayan más y más personas enfocadas y comprometidas con el objetivo de organizacional y porque no una manera de pensar colectiva a nivel nacional en la cual cada integrante del país

estén verdaderamente comprometidos con generar cambios que actitudes que lleven la nación hacia la vía del desarrollo continuo y sostenible.

Planteamiento

Hoy día el papel que debe desempeñar la gestión organizacional impone grandes retos y demanda una gran cuota de liderazgo mediante el cual se puedan crear las competencias para poder hacer frente a los retos de un panorama cada vez más globalizado y con altas demandas en cuanto a la competitividad. Colombia es un país que cuenta con todo el potencial para ser una potencia al menos Latinoamericana pero debido a la falta de líderes que verdaderamente trabajen por la gente y por la gente, las capacidades no están siendo del todo explotadas dado que falta un direccionamiento estratégico donde la premisa sea el desarrollo continuo y sostenible mediante la capacitación, tecnificación y acompañamiento a cada uno de los sectores que componen la economía nacional. Dentro de las empresas es evidente que en la mayoría de ellas hay carencia de liderazgo y lo que aflora son los estilos de mando en que el jefe ordena y el colaborador hace sin tener derecho a cuestionar pensar o sugerir una potencial mejor manera de enfocar el desarrollo de una tarea. Una sola persona con su única y limitada forma de ver las cosas está privándose de aprovechar infinidad de puntos de vista, de diferentes modos de pensar y actuar entre los cuales pueden estar aun sin descubrir las soluciones a muchos problemas de las organizaciones y también muchas soluciones a las necesidades de los clientes de algún lugar. Es necesaria la diseminación de un modo de ver las cosas desde otras perspectivas considerando también la posibilidad que ofrece la flexibilidad y buena disposición al cambio para ir de la mano con la evolución global.

Formulación del problema

El liderazgo puede despertar capacidades que las personas no eran conscientes de que lo tenían y solo cuando se ven motivadas por el ejemplo que su líder les ha dado y el compromiso que en ellos ha despertado, es cuando los colaboradores naturalmente están dispuestos a hacer lo necesario por crecer en todos los aspectos y así mismo arrastrando en esa misma línea la organización a la cual pertenecen. Es por eso que juega un rol muy importante el liderazgo estratégico en la gerencia empresarial para incrementar la competitividad.

Objetivo General

Analizar el rol del liderazgo estratégico en la gerencia empresarial para incrementar la competitividad.

Objetivos Específicos

- 1) Identificar las características y falencias del liderazgo actual en las organizaciones.
- 2) Contrastar los tipos de liderazgo más frecuentes en las organizaciones.
- 3) Proponer enfoques que debería tener el liderazgo estratégico en las empresas.

Justificación

En el escenario actual y dado que la economía Colombiana está en etapa de desarrollo, hablar del rol que debe desempeñar el liderazgo estratégico es crucial debido al impacto que este puede llegar a tener dentro de cualquier tipo de organización a fin de la consecución de sus objetivos. Un equipo dirigido por uno o más líderes que estratégicamente guíen o conduzcan sus equipos de trabajo pueden llegar a obtener mejores resultados que aquellas fuerzas laborales que no cuentan con un acompañamiento estratégicamente definido. Entiéndase esto último como la carencia de un apoyo direccionado hacia un objetivo claramente establecido y la identificación de que medios y métodos serán necesarios para conseguirlo.

Con seguridad nuestra economía empezaría a ser más prospera de la mano de cada una de las comunidades que la componen, si nuestra manera de pensar estuviera direccionada en otro sentido. Un sentido en que se tenga total claridad a donde se quiere llegar claro está sin el detrimento de ningún tercero, pero si teniendo la total determinación de dar todo de sí mismo para lograr lo propuesto. Ya lo dice el autor (Forero H., 2010) un líder debe tener las siguientes características “deseo de liderar y de superarse a sí mismo, carisma personal y magnetismo, visión a largo plazo, ser agente de cambio, asumir riesgos, ser humano, ser un líder abierto, ser ético haciendo el bien y evitando el mal, ser creativo, capacidad de trabajo en equipo y estar orientado a los resultados”. Estas son algunas características que debe tener un líder gestor dentro de cualquier tipo de empresa u organización.

Delimitación del Problema

En este documento se hace referencia concretamente al rol que desempeña el liderazgo en la empresa para ser direccionada estratégicamente hacia la consecución de los objetivos propuestos y mantener un nivel competitivo que garantice su permanencia y relevancia a través del tiempo. Haciendo énfasis en todas aquellas características y enfoque que deben tener las personas que asuman el reto de ser verdaderos líderes guiando y trabajando por sus semejantes y las metas establecidas en conjunto con ellos.

Marco Teórico

Antecedentes

Según (Stephen P. Robbins, 2008) “el liderazgo nace, y es producto del acontecer, de las inseguridades y de los peligros por los que atraviesa la persona en su vida. Pudiendo decir también que este tiende a funcionar interactivamente con cada uno de sus seguidores, recibiendo así consejos, orientación en cada uno de los procesos que se lleven a cabo para lograr tener éxito”.

La evolución del liderazgo. (Estrada Mejia , 2007)“se determinó desde el quehacer de los grandes líderes que registran algunos momentos de la historia, quienes dirigieron esfuerzos de otros influencia o contribución de los militares y la iglesia católica, llegando a la edad media con el arsenal de Venecia, sistema feudal, la ética protestante y todas las formas de organización para culminar con la revolución industrial.

Los historiadores han mostrado diferentes etapas de la evolución humana, sin embargo se tomaron estas por su importancia en el bienestar y desarrollo de los pueblos, además su impacto en las organizaciones formales e informales y su influencia en el desarrollo de la administración actual.”

Definición de Liderazgo estratégico y su rol dentro de las empresas.

El liderazgo estratégico es la fusión de los componentes de la (Coronel W. Michael Guillot)“estrategia y el arte del comportamiento del liderazgo” la combinación entre estos dos

nos da como resultado una herramienta para la toma de decisiones de tal manera que no solo se fije una meta clara a la cual llegar, sino que también se tenga muy en cuenta la manera como se direcciona y se guía el personal, los cuales son los autores más importantes para conseguir cualquier objetivo que persiga cualquier compañía.

Se entiende la estrategia como el plan de acciones para obtener un objetivo o alcanzar cualquier clase de meta que se haya propuesto.

Si vamos a hablar del liderazgo estratégico dentro una compañía, esto hace referencia a la forma en que un estratega maneja emplea un (Forero H., 2010) “liderazgo compartido y difundido a lo largo y ancho de toda la organización. Líderes rodantes que tengan la capacidad de pasar de un área a otra dentro de toda la organización, debiendo el líder ser capaz de liderar su propia vida, razón por la cual se hace imperativo tener un plan”. Los líderes siempre deben tener un plan para poder guiar objetivamente a sus seguidores y poderles brindar la certeza de que bajo su dirección efectivamente llegar al destino fijado.

Otra definición de liderazgo es la hecha por (Aragon, 2013) “El liderazgo se podría definir básicamente como la capacidad de influir positiva o negativamente en otros seres humanos para el logro de una finalidad cualquiera que sea.

El liderazgo es entonces la capacidad de influir mediante la persuasión a otras personas para que realicen o dejen de realizar las cosas que el líder quiera. Para ser líder primero tenemos que ser líder de nuestra propia vida. Los líderes prosperan al entender quiénes son y que valoran, al darse cuenta de sus puntos de debilidad y al adquirir el hábito de continua reflexión y aprendizaje sobre sí mismos. Resultaría absurdo que un líder quiera liderar a otros e inspirar a otros si el mismo no es dueño de sí mismo, si no está a cargo y se ha hecho responsable de su propia vida, si no es capaz de manejar y dirigir adecuadamente sus emociones y sino tiene su propia definición de proyecto de vida. Solo las personas que han puntualizado sus debilidades pueden superarlas.

Capítulo 1

Características y falencias del liderazgo actual en las organizaciones.

Son muy pocas las organizaciones que hoy día manejan un estilo de liderazgo enfocado hacia la dirección efectiva de las personas y no solo a la concepción de los objetivos sin tener en cuenta como está y en qué condiciones se encuentra el recurso más importante de las organizaciones como lo es al talento humano.

Cuando hablamos de trabajar con personas se hace necesario no perder la noción de lo que son las personas y que como tal deben ser tratadas y gestionadas.

1.1 El trato a las personas

Cuando se habla del trato a las personas se hace referencia a la manera en que la organización maneja sus relaciones directas, persona a persona desde la cabeza más relevante a nivel directivo hasta el cargo más básico de la organización. En algunas organizaciones el máximo directivo recibe el saludo de todo el personal a su cargo, per la persona a cargo de servicios generales solo es objeto en algunos casos de comportamientos despectivos denigrantes. En muchos casos es solo la falta de que la misma cabeza directiva de ejemplo saludando desde la primera hora de la mañana, pidiendo el favor, siendo cortes con cada uno de sus colaboradores sin distingo de cargo.

El ejemplo motiva naturalmente a que los demás sigan esos mismos patrones de comportamiento y se vaya creando una cultura de cordialidad y familiaridad. Muchos hemos escuchado alguna vez dentro de algunas empresas que hablan de que al interior son como una familia pero una vez los empleados están fuera de ella se entera el entorno de lo que realmente se vive al interior de la misma. Y es ese tipo de organización en que los máximos directivos y mandos medios se autodenominan líderes cuando realmente carecen de las características que los harían merecedores de ese título. Son personas que más que líderes son jefes autoritarios que solo dan ordenes de buena y mala manera, tratan despectivamente a sus colaboradores, no tienen la educación de pedir el favor seguramente pensando bajo un precepto equivoco de que si muestran cordialidad, esto les restara autoridad y por ende fuerza psicológica sobre el colaborador para que desarrolle la tarea encomendada en el tiempo que lo requiere y las características como lo requiere. Si la gente es bien tratada, en lugar de miedo y resentimiento genera compromiso y con seguridad el colaborador hará mucho mejor su trabajo.

También es común encontrar algunos testimonios de personas en que se refieren muy bien a sus compañías por pequeñas y poco conocidas que sean. Y son aquellos casos en que la persona se siente parte de la empresa a la cual pertenece. Se le siente el amor por ella y el compromiso natural no impuesto, hacia sus directivos o los dueños de la compañía. No necesariamente hablan de que les pagan millones y millones de pesos pero se sienten justamente remunerados y lo más importantes gozan de un ambiente laboral el cual los hace estar completamente conformes y felices haciendo parte lo que orgullosamente llama una segunda familia.

1.2 Gestión del personal

La gestión del personal juega también un papel crucial agrupando todos aquellos aspectos que componen el mantenimiento del talento humano. Desde cumplir todas aquellas demandas de ley para garantizar el bienestar de los colaboradores hasta como se encamina toda esa fuerza laboral para la consecución de los objetivos corporativos.

Un personal bien administrado y que desde la portería hasta la máxima dirección saben hacia donde van y tiene pleno conocimiento de su objeto social, con seguridad es un equipo y una fuerza unificada avanzando hacia una meta clara. Esto se obtiene mediante una cultura organizacional que a todos contagie y sea adoptada por todos y cada uno de los integrantes de la compañía. Que sientan la compañía en sus venas y por ella trabajen por convicción y porque les gusta lo que hacen mas no por cumplir un horario sentados en un puesto de trabajo o desarrollando cualquier clase de tarea a cambio de una remuneración quincenal o mensual sin importar si la tarea se hizo bien, mal o dentro de los tiempos requeridos. Cuando el clima organizacional hace que los colaboradores se sientan a gusto en la organización, estos adoptan la cultura de la misma como suya la cual consiste en la manera en que se hacen las cosas al interior de esta y que todos estén sintonizados en una misma frecuencia vibrando en conjunto hacia el objetivo de la organización.

1.3 Políticas organizacionales

Algunas políticas empresariales están en función de la consecución de los objetivos que netamente representan números sin pensar en su recurso humano interno ni tampoco los clientes a quienes al final de su ejercicio pretenden llegar. No se tiene en cuenta que una empresa feliz llevara un producto o servicio feliz a un cliente.

Algunas compañías tratan y gestionan mal a sus colaboradores y pretenden contratarlos para ofrecer buen servicio al cliente, lo cual no tiene sentido y al final del día se traduce en que la persona que está atendiendo al cliente, consciente o inconscientemente le está prestando un mal servicio. No solo se debe pensar en cuanto se pretende ganar con un producto o la prestación de un servicio sino cual es la ruta que se debe transitar y como transitarla para llegar a ese objetivo. Es evidente entonces la necesidad de que el conjunto de todos los recursos que componen la organización y el desempeño de sus objeto social sea liderado y gestionado de una manera estratégica, siendo plenamente conscientes de lo que se tiene y a donde se pretende llegar.

1.4 Desconocimiento de la misión

Un equipo de trabajo que sabe a hacia dónde va seguramente llegara a su meta sin importar todos los obstáculos que deba rebasar para alcanzarla. Vale la pena reiterar que el objeto social de la compañía debe ser plenamente conocido desde la entrada de la compañía hasta el último rincón de las gerencias o la máxima dirección. Es común llegar a una empresa o corporación donde nadie sabe quién hace nada y donde no hay ni la más mínima manifestación de servicio al cliente. Empezando porque un simple saludo le cuenta a la primera persona con que el cliente o potencial cliente tiene contacto. Sumado a esto no hay actitud ni el menor asomo de interés por lo que el cliente necesita. Sin embargo la misión de la misma compañía esta robustamente redactada de tal manera que en cuanto a texto se refiere, es lo más completo que podría existir y es la empresa más comprometida por una entera satisfacción del cliente.

Este es un ejemplo de que no saben lo que están haciendo y como lo están haciendo actualmente. Por falta de un líder tal vez que se involucre con cada una de las unidades que componen su negocio y las personas que desarrollan las funciones. Algunas directivos lo hacen y al detectar falencias creen que amonestando o tratando mal al empleado que no está en sintonía con la misión de la compañía ya se soluciona todo el inconveniente sin hacer una investigación y un análisis exhaustivo al interior de la misma compañía considerando que algunos de los principales aspectos negativos, son las potenciales falencias en la cultura organizacional y el desconocimiento total o parcial de para qué están y porque están haciendo lo que hacen.

Si el personal no conoce la misión y el porqué de la misma, no tendrán nunca plena conciencia de lo que hacen y serán unidades más improductivas que productivas contribuyendo

con una cuota personal hacia la dirección contraria de lo que la compañía desea. Esto no sería más que responsabilidad de los directivos que deberían velar por ser más líderes que jefes y saber direccionar correctamente a sus colaboradores.

1.5 Desconocimiento de la Visión

Una compañía que desconoce su misión y no sabe lo que hace hoy, difícilmente puede proyectarse y visualizar ocupar una posición que le garantice su permanencia en el tiempo y en el mercado. Tener un objetivo claro en el futuro no es suficiente cuando no se tiene clara la ruta necesaria a tomar hoy y poder llegar allá mañana.

Existen visiones rectadas en función de ser los más aceptados por los clientes en x número de años en el futuro, siendo premisa la prestación de un servicio específico o la elaboración de un producto definido hacia un determinado tipo de cliente, pero en su misión y en el día a día ese cliente no es el hilo conector entre lo que hoy se hace y lo que mañana se quiere llegar a hacer

1.6 Clima laboral

Cuando los empleados gozan de un clima laboral agradable donde el calor humano se respira en los pasillos y cada una de las áreas funciona como parte del todo y no como islas independientes, todo fluye en un mismo sentido sin mayores traumatismos más allá de los inconvenientes normales que eventualmente se presentan en cualquier proceso u operación. Si se goza de un agradable clima laboral en una empresa que está en función de los clientes, esas mismas características tendrá el producto final o servicio que se ofrece a los clientes.

Capítulo 2

Tipos de liderazgo más frecuentes en las organizaciones.

2.1 Liderazgo autocrático:(Anónimo) “El liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde los líderes tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. Los miembros del staff tienen una pequeña oportunidad de dar sugerencias, incluso si estas son para el bien del equipo o de la organización. Muchas personas se sienten resentidas al ser tratadas de esta manera. A menudo el liderazgo autocrático tiene altos niveles de ausentismo y rotación del personal. Para algunas tareas y trabajos sin calificación, el estilo autocrático puede

ser efectivo, porque las ventajas del control superan las desventajas.” El autor menciona en su última parte que para algunas tareas el liderazgo autocrático puede ser efectivo, lo cual difiere con los antes mencionado por el mismo “A menudo el liderazgo autocrático tiene altos niveles de ausentismo y rotación del personal” esto no es sano para ningún tipo de trabajo. Traigamos a colación un ejemplo en el cual un colaborador necesita cierta práctica para desarrollar un oficio netamente mecánico. La persona llega pasa por un proceso de entrenamiento y seguramente requerirá de un tiempo prudencial para adquirir el dominio del oficio. Qué pasa si cuando en ese momento en que ya está adquiriendo las habilidades para hacer el oficio y decide renunciar y abandonar sus labores? Podemos concluir que esa persona perdió cierto tiempo en esta compañía donde no estuvo a gusto y la compañía perdió horas en que el colaborador no dio el 100% por ciento de su potencial. Nuevamente hay que vincular otra persona y eventualmente se repite el círculo vicioso en el cual la empresa y colaborador solo gastan la mayor parte del tiempo en entrenamiento y adecuación sin poder obtener los resultados deseados. Por otra parte el autor menciona que las personas desarrollan cierto resentimiento hacia este tipo de liderazgo, lo cual da para pensar que esta manera de liderar no es efectivo sino que más bien es una vieja forma de manejar erróneamente el personal y que requiere un cambio hacia las nuevas tendencias en las cuales si se trata mejor el personal este puede dar más de sí mismo.

2.2 Liderazgo burocrático: (Anónimo) “Los líderes burocráticos hacen todo según “el libro”. Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso. Es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen serios riesgos de seguridad (como trabajar con maquinaria, sustancias tóxicas, o peso peligroso) o cuando están en juego largas sumas de dinero” Este es un estilo muy utilizado hoy día y que se evidencia claramente en empresas que llevan varios años en el mercado y esta una viva prueba de que les ha funcionado. No obstante siempre y cuando no se salgan de los procedimientos requeridos para el manejo de maquinarias en cuanto a la seguridad concierne, o procesos que permitan calcular y minimizar los riesgos para proteger los recursos monetarios de la empresa, siempre se puede concebir cierto grado de flexibilidad estando abiertos y perceptivos a todos aquellos métodos que puedan mejorar el enfoque del liderazgo en la organización. Todo es susceptible de cambio, mejoramiento y evolución de la mano con los cambios de un mundo cada vez mas globalizado.

2.3 Liderazgo carismático (Anónimo) “Un estilo carismático de liderazgo es similar al liderazgo transformacional, porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y son muy energéticos al conducir a los demás. De todas formas los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas y un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone la empresa. En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático” Es un error que el líder crea que solo el puede dirigir a su personal. Cuando un líder está cerca de sus seguidores o colaboradores, es poseedor de esa valiosa información que le permite conocer a su gente y allí a su vez identificar quienes podrían ser sus sucesores o las personas que ante una eventual ausencia puedan tomar el control con la plena confianza de que todo seguirá su curso hacia el rumbo fijado. Al líder no le debe preocupar que mañana haya uno mejor que el, sino más bien que al faltar no haya quien lo suceda y sus seguidores queden a la deriva.

2.4 Liderazgo participativo o democrático (Anónimo) “A pesar de que el líder democrático es el que toma la última decisión, los líderes participativos o democráticos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo sino que ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros del equipo sienten el control de su propio destino así que están motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica.

Ya que la participación democrática lleva tiempo, este abordaje puede durar mucho tiempo pero a menudo se logra un buen resultado. Este estilo de liderazgo puede adoptarse cuando es esencial el trabajo en equipo y cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad” Contrario a lo que dice el autor anónimo, este tipo de liderazgo no necesariamente compromete la productividad o velocidad con que se desarrollan las tareas. No hay que manejar un estilo de liderazgo apoyado con una fusta o látigo para que el personal desarrolle una tarea o para que la desarrolle rápido. Solo es cuestión de que haya un buen clima laboral y dentro de la cultura organizacional este claramente definido y adoptado en como de deben hacer las cosas allí.

Por otra parte este el liderazgo democrático o participativo es uno de los tipos de liderazgo más gratificante para los colaboradores ya que se sienten parte del proceso y parte de la misión

de la compañía, en la cual pueden aportar y ser un ente productivo no solo en oficios manuales u operativos sino también que tengan la oportunidad de pensar y contribuir al desarrollo de la empresa a la cual pertenecen.

2.5 Liderazgo ‘Laissez-faire’ (Anonimo) “Esta expresión francesa significa “déjalo ser” y es utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta. Puede ser efectivo si los líderes monitorean lo que se está logrando y lo comunican al equipo regularmente. A menudo el liderazgo *laissez-faire* es efectivo cuando los individuos tienen mucha experiencia e iniciativa propia. Desafortunadamente, este tipo de liderazgo puede darse solo, cuando los mandos no ejercen el suficiente control” Puede que lo que se necesite no sea ejercer control sino guía dirección y monitoreo. Dejando ser o permitiendo que el libre desarrollo de las capacidades del personal siempre y cuando no se salga del cauce que debe tener la compañía.

2.6 Liderazgo orientado a las personas o liderazgo orientado a las relaciones (Anonimo) “Es el opuesto al liderazgo orientado a la tarea. Con el liderazgo orientado a las personas, los líderes están completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar sus equipos. Es un estilo participativo, y tiende a empoderar al equipo y a fomentar la colaboración creativa. En la práctica la mayoría de los líderes utilizan tanto el liderazgo orientado a la tarea y el liderazgo orientado a las personas”. Buscar una fusión armónicamente combinando el tipo de liderazgo hacia las personas o las relaciones y hacia la tarea puede ser altamente productivo ya que en este se puede dar una alta prioridad a las relaciones y promover la motivación por el logro, de tal manera que los colaboradores tengan tatuado el objetivo o tarea no por obligación represiva sino por convicción.

2.7 Liderazgo natural (Anonimo) “Este término describe al líder que no está reconocido formalmente como tal. Cuando alguien en cualquier nivel de una organización lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo, se describe como líder natural. Algunos lo llaman liderazgo servil. De muchas maneras este tipo de liderazgo es una forma democrática de liderazgo porque todo el equipo participa del proceso de toma de decisiones. Quienes apoyan el modelo de liderazgo naturalizan que es una buena forma de trabajo en un mundo donde los valores son cada vez más importantes. Otros creen que en situaciones de mucha competencia, los

líderes naturales pueden perder peso por otros líderes que utilizan otros estilos de liderazgo” No cabría la competencia desleal entre líderes porque si no ya dejaría de ser liderazgo y pasaría a ser autoritarismo, tiranía o cualquier otra patrón de comportamiento que nada tiene que ver con la verdadera esencia del liderazgo. En situaciones difíciles por lo general siempre sale a flote una o más personas con esa vocación de servir y liderar un grupo hacia un fin conveniente para todos. Y como dice el autor en ocasiones estos líderes ocasionales o nuevos pueden ser opacados por otros tipos de líderes un poco más preparados, pero entre las características del líder esta reconocer sus falencias y si llega alguien más capaz, es de líderes hacerse a un lado anteponiendo los derechos y el bienestar de su gente. Se hace a un lado mientras supera sus falencias o como lo dice el viejo adagio para “Ser profeta en su tierra”. Entiéndase esta denominación para ser líder en sus lides donde tenga plenas capacidades.

2.8 Liderazgo orientado a la tarea (Anonimo) “Los líderes altamente orientados a la tarea, se focalizan solo en que el trabajo se haya cumplido y pueden ser un poco autocráticos. Estos líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesario, ordenar estructuras, planificar, organizar y controlar. Pero no tienden a pensar mucho en el bienestar de sus equipos, así que tienen problemas para motivar y retener a sus colaboradores”. Excelentes todas las características de este tipo de liderazgo ya que puede en una buena parte garantizar resultados relativamente satisfactorios en términos de productividad pero podrían dar más si se presta mayor atención al recurso humano ya que con un colaborador motivado los resultados serían mayores.

2.9 Liderazgo transaccional (Anonimo) “Este estilo de liderazgo nace con la idea de que los miembros del equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo. La transacción es el pago a cambio del esfuerzo y la aceptación hacia las tareas que les da su líder. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que su trabajo no está como él desea. El liderazgo transaccional es un tipo de malajemente, no un verdadero estilo de liderazgo, porque el foco es hacia la ejecución de tareas de corto plazo”. Es una ganancia enorme para el líder y para la compañía cuando el colaborador no trabaja solo por recibir una remuneración económica sino que lo hace porque le gusta lo que hace y se siente bien haciéndolo. Cuando solo se sesenta en puesto de trabajo o hace acto de presencia en un sitio solo esperando que sean la hora de salida y que llegue el día del pago, no es totalmente productivo. Contrario al que desarrolla una

tarea con pasión y dedicación y al final cuando recibe una remuneración es un valor adicional a la satisfacción que le produce pertenecer a esa compañía a su vez guiada por un líder que da gusto seguir y el cual se gana el respeto porque así lo ha cultivado mas no impuesto a sus colaboradores.

10. Liderazgo transformacional(Anonimo) “Los líderes transformacionales son considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo. Inspiran a sus equipos en forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo. A su vez estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados. Es un ida y vuelta emocional. Es por ello que muchas organizaciones tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como con el liderazgo transaccional. Los líderes transaccionales (o managers) se aseguran de que la rutina se lleve adelante en forma apropiada, mientras que el transformacional busca nuevas iniciativas y agregar valor”. Sea cual sea el tipo de liderazgo, siempre debe estar enfocado hacia las personas porque no se puede liderar sino es a las mismas personas, las cuales responden a los estímulos de ese líder que con su manera de ser y de liderar su grupo de colaboradores o seguidores, puede ganar o perder la oportunidad de aprovechar todo el potencial que cada integrante de su equipo tiene y puede dar.

Capítulo 3

Enfoques que debería tener el liderazgo estratégico en las empresas.

3.1 El liderazgo estratégico debe estar enfocado principalmente a las personas ya que son ellas las protagonistas de los grandes logros de una compañía. Una compañía sin personas y sin el compromiso y esfuerzo de ellas no puede llegar a ningún lado.

3.2 El autor (Martinez del Rio , 2015) habla sobre el enfoque del liderazgo hacia el resultado “ Un líder puede sentir miedo, sobre todo cuando se está enfrentando a importantes retos, sin embargo, su espíritu de líder no le permitirá desviarse de sus objetivos, sólo lo observa como "espectador", ve en el horizonte su objetivo y en su mente permanece la imagen del triunfo, visualiza a su grupo realizando la tarea exitosa y plenamente.

El liderazgo implica un compromiso total de asumir las responsabilidades de sus actos, sus decisiones, si en esto fuera débil, fracasaría muy pronto. El líder debe ser muy estable durante las

dificultades, crecer constantemente, actualizarse y mantener la tónica emocional necesaria para inyectar motivación a sus seguidores o a su grupo, aunque la situación sea adversa”.

3.3 Liderazgo estratégico enfocado hacia la Misión, lo cual implica que el líder alinee su direccionamiento estratégico en completa sintonía que la verdadera esencia del negocio en que se desempeña. Si el líder está completamente alineado con lo que la empresa sabe hacer, podrá guiar a su personal o desde su posición sea cual sea en la organización, podrá aportar lo mejor de sí para lograr los objetivos propuestos.

3.4 Liderazgo estratégico enfocado hacia la Visión, mediante el cual la persona encargada de liderar un grupo o una organización debe diseñar claramente una estrategia que le permita mantenerse y llegar al futuro. Como ya mencionado atrás, es necesario que la misión este redactada en función de la Misión y tenga plena correlación de lo que se hace hoy y lo que se querrá hacer mañana.

3.5 Liderazgo Competitivo soportado en un análisis estructural. El autor (Porter, 1982) menciona que las cinco fuerzas (Poder de negociación de los Compradores o Clientes, Poder de negociación de los Proveedores o Vendedores, Amenaza de nuevos competidores entrantes, Amenaza de productos sustitutos, Rivalidad entre los competidores) nos permiten contrastar y establecer un panorama sobre cómo se mueven las empresas de un mismo sector lo cual permite evaluar cómo está la compañía Vs el entorno. Es entonces el momento que el líder estratega debe definir la ruta por la cual se debe direccionar la empresa para dejar atrás los competidores haciendo uso efectivo de todas aquellas acciones que le puedan dar una ventaja frente a las demás compañías y ser altamente competitivos conociendo muy bien el interior su compañía, conociendo los competidores y constantemente monitoreando cual debe ser la mejor manera de moverse en el mercado.

3.6 Liderazgo enfocado hacia la diferenciación y la innovación. Si el líder quiere que su organización sea competitiva, no debe ser reactivo al cambio, al mejoramiento continuo, a la constante actualización en cuanto a todo aquello que en su entorno pueda influir positiva o negativamente en el negocio. Es una condición natural del ser humano, el hecho de temer al

cambio y esto se debe a la incertidumbre que en algunos casos se traduce en miedo. Miedo a fallar a equivocarse en el proceso de toma de decisiones y que las cosas no salgan como se espera. En otros casos no es bienvenido el cambio solo por la comodidad y el confort que da una posición o condición conocida y sobre la cual se tiene dominio. Pero este dominio es engañoso ya que lo que hoy aparentemente se domina, sutilmente se va saliendo de las manos ya que todo evoluciona y si la compañía no va de la mano con los constantes cambios a nivel global, cuando ya el mismo mercado obliga a cambiar, se puede estar ya en desventaja ante quienes si estén atentos y expectantes a evolucionar de la mano con el entorno. Entre los nuevos desafíos para los líderes este el asumir riesgos. No irresponsablemente sino que sepa lo que está haciendo y tome todas la maneras para que los riesgos que asuma no sean un ruleta en que se deje todo a la azar sino que tenga la capacidad de calcular esos riesgos, que tengas planes de contingencia y que no carezca de la capacidad de reaccionar ante cualquier eventualidad.

3.6 Liderazgo enfocado hacia objetivos y metas claras. Vale la pena reiterar que antes de definir una estrategia, objetivos y metas se ha debido previamente preparado lo más importante de la organización que es el personal el cual es a su vez el principal recurso para poder alcanzar cualquier objetivo. Una vez se tiene en las mejores condiciones y en el mayor grado posible de preparación ese principal recurso, ahí se puede hacer un análisis y definir a donde se quiere llegar de acuerdo a las capacidades con que se cuenta. Los objetivos, las metas siempre deben ser ambiciosas pero sin olvidar que el fin no siempre justifica los medios y menos aún si se compromete el recurso humano.

3.7 Liderazgo enfocado a la Ética y los valores. Día a día se pierde mucho más la importancia de los valores y esto se evidencia en algo tan simple como es el respeto, honestidad, cortesía y fin muchos que van de la mano con la actitud de servicio por el cual las empresas buscan que sus clientes le paguen pero que al final del día dicha empresa no está brindando estos servicios. Por el contrario se engaña al cliente, se le trata sin respeto y en muchos casos no hay el menor asomo de cortesía, traduciéndose después en la pérdida de participación en el mercado y potencialmente engrosando la lista de empresas próximas a desaparecer. Luego el autodenominado líder se pregunta porque no se dieron los resultados y empieza a buscar terceros culpables cuando el

principal responsable fue el por no direccionar bien la compañía. Otro protagonista que por estos días es bastante golpeado es la Ética producto de una mentalidad individualista y en la que no se tiene en cuenta el daños que se le ocasiona a terceros por la falta de honestidad y rectitud en la manera de proceder. Es importante que esto o se pierda y el mundo empresarial retome el curso y se enfoque en la esencia del servir o ofertar algo de plena calidad y valor agregado por la cual las mismas empresas pretenden ser remuneradas por sus clientes.

Conclusiones

En ensayo se evidencia una parte de la importancia que tiene y debe tener el verdadero liderazgo en el direccionamiento de las compañías sin importar en que ramo o sector se encuentren. Se puede decir que los resultados de una organización son directamente proporcionales a como el líder directivo y sus equipos hagan su trabajo para conseguirlos. Dependiendo de cómo se lleven las riendas de las empresas, el camino por el cual transitan puede ser exitoso o lleno de tropiezos, contrastado con otras organizaciones para las cuales Aun estando en el mismo sector y compitiendo en las mismas condiciones les es más fácil o menos tortuoso llegar a sus metas. Esto se debe a que aunque se tome el mismo camino, la diferencia radica en como lo transitas y como se enfocan los recursos para sacarles el mayor provecho.

Recomendaciones.

Se debe fomentar una cultura de verdadero liderazgo y no de dictaduras que limitan la afluencia de nuevas ideas y enfoques que a toda compañía le pueden hacer bien, dado que exceptuando leyes naturales, nada está plenamente inventado y no se ha dicho la última palabra sobre nada.

La maquinaria, planta física y demás recursos son importantes pero una empresa sin personas no se le puede llamar como tal, al menos en nuestro tiempo en el cual el recurso humano aun juega un papel crucial para el desarrollo del objeto social de la mayoría de las compañías por no decir que de todas. Tal vez en el futuro la tecnología vaya desplazando cada vez más a las personas en cuanto al desarrollo de algunas tareas, pero es entonces un demanda para los lideres

educativos la formación en oficios también acorde con esa evolución de la manera en cómo se harán las cosas en el futuro.

Importantísimo que los líderes velen porque en cada rincón de la organización se sepa quiénes son y que se respire una misma sintonía en cuanto a lo que son hoy, lo que hacen, como lo hacen y como lo quieren o deben hacer mañana. Que cada una de las áreas de la organización sea consciente de que hace parte de un todo y que cada uno de los componentes de la empresa trabaja por un objetivo común sin importar que tipo de tarea realice.

Siempre se debe trazar un plan estratégico sobre el cual operar de la mejor manera para llegar a donde se quiere de la forma más eficiente y optimizando al máximo los recursos con que se cuenta. Ya que si no se tiene plena conciencia de lo que se tiene no habrá manera saber cómo usarlo o se terminara haciendo mal uso de ellos y llegando a un lugar distinto al propuesto o llegando tarde cuando la competencia hace mucho ya se posiciono.

Referencias bibliográficas

Luis Gabriel Forero H. (2010) Diagnostica Ltda. Liderazgo por Valores

Stephen P. Robbins.(2008) Pearson Prentice Hall, Management

Alberto Romo Aragon.(2013) <http://dondenaceelliderazgo.blogspot.com.co/>

Tipos de liderazgo en las organizaciones.

Anonimo <http://www.losrecursoshumanos.com/los-10-estilos-de-liderazgo-mas-frecuentes-en-las-organizaciones/>.

Eustaquio Martinez del Rio (2015) <http://www.dineroenimagen.com/blogs/tiempo-de-estrategia/un-modelo-de-liderazgo-estrategico-enfoque-resultados-parte-3/54826>

Michael Porter (1982) Cecsá Estrategia competitiva