

SEMINARIO DE GRADO

¿CÓMO INFLUYEN, LAS FORMAS DE LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL?



**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA “UMNG”

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

TERCER TRIMESTRE, FIN DE SEMANA.

PROMOCIÓN NÚMERO 48

BOGOTÁ D.C. – COLOMBIA

30 DE NOVIEMBRE DE 2013

SEMINARIO DE GRADO

¿CÓMO INFLUYEN, LAS FORMAS DE LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL?



AUTOR:

SANDRA CAROLINA FERRO LOMBANA

PRESENTADO A: Dra. CAROLINA ORTIZ

**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA “UMNG”

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

TERCER TRIMESTRE, FIN DE SEMANA.

PROMOCIÓN NÚMERO 48

BOGOTÁ D.C. – COLOMBIA

30 DE NOVIEMBRE DE 2013

INTRODUCCIÓN:

Dado que los líderes hoy en día, representan para las organizaciones un papel fundamental a la hora del cumplimiento de los objetivos y metas que se quieren alcanzar y teniendo en cuenta que dependiendo del modo o la forma como este liderazgo se desarrolle, estos agentes pueden llegar a influir positiva o negativamente sobre las actitudes de los colaboradores depende de la motivación de estos, se logra obtener el compromiso para que desarrollen las actividades asignadas de una manera voluntaria.

De acuerdo con lo anterior, es primordial especificar que a la hora de desarrollarse el liderazgo, se debe tener presente que este es un proceso de acompañamiento y fortalecimiento del trabajo en equipo, en donde es importante que los trabajadores se sientan útiles para la compañía y, sientan que sus necesidades son tenidas en cuenta, con lo cual saldrán favorecidos tanto los empleados como las compañías.

Por lo tanto si se ejerce un liderazgo, donde todos los miembros del equipo tengan la oportunidad de contribuir con el cumplimiento de las metas, se garantiza el bienestar de los colaboradores, generando un ambiente propicio, donde se sentirán más comprometidos y desarrollarán sus actividades con mayor agrado, practicando la innovación y la creatividad, que en últimas se verán reflejadas en la productividad y la competitividad de la organización.

1. Importancia del liderazgo para las organizaciones:

Hoy en día para las organizaciones es primordial contar con personal de calidad, para crear productos y servicios con características que los diferencien en el mercado, logrando así una ventaja competitiva que hará que sea reconocida ante los clientes generando productividad y rentabilidad.

Además son conscientes de lo esencial que es tener en cuenta las necesidades del talento humano que las conforman; entre las cuales tenemos las familiares, profesionales, de crecimiento personal. Las diferentes culturas, costumbres, pensamientos, etc; ya que, dependiendo de la manera como se maneje y se garantice el bienestar dentro la organización, esta motivación encaminara a los colaboradores hacia el cumplimiento de las metas de una manera voluntaria, los cuales se sentirán comprometidos a contribuir con la mejora continua, convirtiendo la compañía en una organización inteligente.

Es importante resaltar que para lograr convertirse en una organización inteligente, **que es para donde apunta hoy en día la tendencia global empresarial**, en donde lo primordial son las personas que forman parte de estas, su conocimiento y experticia. Que este resultado influye directamente de la manera como se desarrolle el liderazgo, ya que este debe ser un proceso de acompañamiento donde se propicia el trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo para lograr obtener el compromiso por parte de los colaboradores.

Teniendo en cuenta la complejidad del tema del liderazgo y a sabiendas que cada persona percibe las cosas según sus experiencias y conocimientos, las organizaciones están en la libertad de elegir en qué forma lo van a desarrollar.

Con la realización del presente ensayo, no se pretende imponer algún tipo de liderazgo, porque cada persona o cada organización dependiendo desde sus expectativas y vivencias elige la forma de desarrollarlo y, en últimas no se puede discernir sobre cual influye positiva o negativa mente en el desempeño, ya que todos los estilos tienen aspectos positivos y negativos; está en manos del líder elegir al que a su modo de ver convenga en su empresa.

Básicamente lo que se pretende es poner en conocimiento de las personas que están iniciando este proceso, una descripción de las diferentes maneras en que se puede desarrollar este liderazgo, las cuales traen como resultados aspectos positivos y negativos para las organizaciones, entendiendo que esto se da gracias a la variedad de características que influyen con el desarrollo del mismo, mostrar cómo afectan el clima laboral y la influencia que tienen sobre el comportamiento y sentido de pertenencia de los colaboradores, teniendo claro que dependiendo del bienestar y el ambiente laboral se ve afectada o no, la productividad de las mismas.

Realizando esta descripción se identificara claramente cada uno de los factores que influyen positiva o negativamente en el desempeño de las empresas, para que de esta manera cada persona saque sus propias conclusiones sobre cuál tipo de liderazgo ayuda a garantizar un ambiente laboral propicio en las organizaciones y el,

que según sus creencias va a arrojar los mejores resultados en cuanto a productividad e innovación.

Y así se tenga presente a la hora de ejercer el liderazgo, que este se realice de una manera participativa donde todos pongan su «granito de arena», para contribuir con el cumplimiento de los objetivos, teniendo en cuenta la globalización, las diferentes culturas, los comportamientos, la evolución del pensamiento, el constante cambio e innovación, los cuales resultan factores clave, para desarrollarlo.

De igual forma, es fundamental tener claro el hecho de que buena parte de los casos conflictivos que se presentan con mayor frecuencia en los ámbitos empresariales están asociados con el ejercicio del liderazgo; al constante desafío de cultivar y universalizar la capacidad de administrar, motivar y guiar a la gente.

Koestenbaum, (1999), (p.14, 17) define el liderazgo como un desafío que se convierte en el “arte y práctica de administrar al personal en una materia inexistente”.

Menciona los siguientes factores, fundamentales para gestionarlo:

- La eficiencia organizacional: Sistemas eficaces, capaces de trabajar en equipo.
- Comunicación: los individuos y grupos se sienten escuchados, comprendidos y valorados.

- Innovación: en los productos, servicios, procesos y la administración; dar rienda suelta a la creatividad y visión para garantizar una supervivencia y estabilidad.
- Sistemas: Cambios en todas las áreas, actualización de los sistemas, implementación de las nuevas tecnologías y el mejoramiento continuo.
- Fusión de culturas. Reestructurar y acondicionar para tener en cuenta todas las culturas
- Pensamientos futuros: conocer e investigar los nuevos mercados y estar a la vanguardia.
- Conservación de la gente talentosa: Capacitar, motivar y cultivar, ofreciendo mejores beneficios y dando la oportunidad de ir ascendiendo.

En el momento en que se tengan en cuenta estos factores para la gestión y la administración de las organizaciones, el liderazgo se desarrollará como un proceso de acompañamiento y de involucramiento de todo el personal, donde todos saldrán beneficiados; el rendimiento del equipo mejorará y los colaboradores se sentirán realizados, lo cual se verá reflejado en los mejores resultados para la compañía.

2. El talento humano y el papel que representa en las organizaciones:

A nivel general se evidencia la importancia del área de talento humano en las organizaciones, ya que es desde allí en donde se trabaja e implementan políticas y técnicas a favor del bienestar de las personas, las cuales forman parte fundamental de las compañías del hoy. Organizaciones inteligentes, en donde lo primordial son los colaboradores y la gestión del conocimiento.

Debido a los frecuentes cambios que se presentan hoy en día y teniendo en cuenta los nuevos escenarios a los que nos enfrentamos en la actualidad, se identifican tres aspectos clave para desarrollar su gestión; la globalización, el permanente cambio, y la valoración del conocimiento, que resultan fundamentales para lograr el éxito de una compañía.

De acuerdo con lo anterior, muchas compañías se ven obligadas a rediseñar los procesos y actividades que se adelantan en el área de recursos humanos, ya que desde allí se desarrollan programas de motivación y satisfacción de las necesidades de los trabajadores para que estos realicen sus actividades con compromiso y disposición contribuyendo así al desarrollo de la organización.

Una empresa u organización se fortalece con el bienestar de los empleados cuando se desarrolla una buena gestión del talento humano, **el cual es el activo más importante de una compañía.**

Mientras que, en el área de recursos humanos se establezcan estas políticas, técnicas y actividades, buscando proteger y garantizar el bienestar de los colaboradores y de la manera como se implementen; su manejo efectivo será la clave para determinar el éxito o el fracaso de las compañías.

3. El área de talento humano como apoyo para ejercer el liderazgo:

Muchas veces al interior de las organizaciones, se piensa que si un individuo no es un alto ejecutivo, este no puede llegar a ejercer el liderazgo.

En la actualidad, esta afirmación va perdiendo credibilidad, pues un líder es todo aquel que tiene la habilidad de dirigir, enseñar y acompañar un equipo de trabajo para desarrollar las actividades de forma eficiente.

Por lo tanto quien ejerza el liderazgo dentro de la organización, debe poner en práctica las habilidades antes expuestas, y al igual debe apoyarse de su conocimiento, cultura y experiencia; para que de esta manera se complementen las propuestas de bienestar proyectadas por el área de talento humano.

De acuerdo al manejo que se le den a estas políticas de bienestar, a las diferentes situaciones y emociones, se generará una motivación favorable, apuntando a un "buen clima laboral" el cual se orientará al compromiso con el cumplimiento de los objetivos de la compañía. O por el contrario se generará un ambiente laboral desfavorable orientándose a un "mal clima" destruyendo el ambiente de trabajo, ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento.

Teniendo en cuenta todo lo anterior se evidencia que el área del talento humano, es un área que día a día coge peso al interior de las organizaciones ya que la tendencia del mundo empresarial es la persona como tal, la administración de sus conocimientos, las experiencias, necesidades y motivaciones, pues brindando bienestar a los colaboradores se garantiza personal de calidad, comprometido e identificado con su organización.

Por esta razón el área del talento humano forma parte fundamental a la hora de ejercerse el liderazgo puesto que sirve de apoyo y ayuda para el líder, porque es desde allí donde se promueve la motivación del personal y, dependiendo del manejo de sus sistemas de gestión, **del cual forman parte, la aplicación de políticas y el uso de técnicas precisas de personal y recursos humanos;** se proporciona, el terreno adecuado para generar un buen clima laboral, logrando así promover el trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo, con el propósito de beneficiar de modo directo a la compañía, apuntando al cumplimiento de los objetivos y metas propuestos, propiciando una adecuada cultura, que reafirme valores y gesticione un buen clima organizacional.

Dada la importancia que tiene la persona en la actualidad para las compañías y teniendo en cuenta el concepto de organizaciones inteligentes que se maneja en el contexto empresarial, es desde el área del talento humano donde se profundiza el proceso de acompañamiento, el trabajo en equipo y la difusión del aprendizaje colaborativo convirtiéndose en apoyo fundamental, para quien ejerce el liderazgo.

4. Tipos de liderazgo y su influencia en el clima laboral:

Para empezar a analizar los tipos de liderazgo, y su influencia en el clima laboral, debemos empezar por aclarar el significado, la importancia que tiene para las organizaciones, como afecta la productividad y algunos de los factores que influyen para que este resulte propicio o no, para los miembros que forman parte de las compañías.

El clima laboral u organizacional es el nombre como se conoce al ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, el cual influye en la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Está relacionado con el “saber hacer” de los directivos, con los comportamientos de las personas, con la manera de trabajar, de relacionarse, con los conocimientos, las costumbres, las culturas, las formas de pensar, los diferentes puntos de vista, las experiencias vividas, etc. Genera emociones en cada uno de los miembros que forman parte de las compañías, las cuales están relacionadas con la motivación que logran las personas que ejercen el liderazgo.

Es allí donde empieza a jugar un papel importante el modo o la forma como se realiza este proceso de acompañamiento, que no es más que saber utilizar la habilidad que se tiene para hacer que todos los miembros se sientan comprometidos, involucrados y a gusto trabajando en equipo para cumplir las metas u objetivos propuestos logrando convertir su empresa en una organización competitiva.

4.1. Existen varios factores que influyen en el clima laboral:

- La oportunidad de formación de los integrantes.
- Las expectativas de poder ser promovido o ascendido a mejores cargos.
- La estabilidad del empleo.
- La seguridad del empleo.

Entre muchos otros, que resultan ser esenciales a la hora de ejercer el liderazgo, y a si favorecer a todos y cada uno de los miembros del equipo, logrando garantizar un ambiente laboral benéfico.

También es importante señalar que no es fácil lograr y mantener a todo el personal satisfecho ya que como hemos dicho en las organizaciones existen diferentes formas de pensar, diferentes culturas y costumbres; muchas veces lo que resulta bien para unos, para otros no, de lo que se trata en realidad el liderazgo, es de fortalecer la capacidad y la habilidad de manejar estas situaciones para garantizar el mejor ambiente laboral, porque en ultimas querámoslo o no, el ser humano es el centro del trabajo, es lo más importante, y mientras este hecho no se asuma, de nada vale hablar de sofisticadas herramientas de gestión.

Pons, F. & López, R. (2013), señalan que gracias a la evolución del pensamiento y los constantes cambios a los que actualmente nos enfrentamos cada día, para las organizaciones resulta más favorable, influir positivamente sobre las actitudes de sus colaboradores para generar una movilización voluntaria hacia el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos.

Pons, F. & López, R. (2013), expresan que para influir positivamente en las actitudes de sus miembros, las compañías cuentan con diversas maneras para acrecentar el sentido de pertenencia, una de ellas y la más importante es la forma de desarrollar el liderazgo.

Roebuck, C. (2006), dice que para quien ejerce el liderazgo, es fundamental saber aprovechar y manejar al máximo el potencial de cada uno de sus colaboradores, consiguiendo además el desarrollo de un trabajo en equipo, donde se complementen las diferentes habilidades y capacidades de cada integrante.

Koestenbaum, P. (1999), ya que los constantes cambios, la globalización y la innovación; resultan ser factores clave para que las compañías de hoy, se muestren más competitivas ante su mercado; se debe tener muy en cuenta que dependiendo de cómo se ejerza el liderazgo se encamina a los colaboradores hacia el cumplimiento de este objetivo, logrando a si fortalecer la habilidad que se tiene como líder para sacar el mayor provecho de un equipo en cualquier circunstancia.

“Los líderes, vistos como agentes de cambio, logran agitar el sistema para que emerjan nuevas formas y repertorios más acordes con las condiciones del momento y rompen el equilibrio que puede ser precursor de la mortalidad empresarial”. Opinión – Liderazgo empresarial en épocas de globalización. (2012).

Louffat, E. (2012), liderazgo se define como la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues de acuerdo con sus características y actitudes, se puede generar identificación o desagrado para los colaboradores.

4.2. Tipos de Liderazgo:

Las personas que conforman las empresas, a menudo suelen especular que si un individuo no es un alto ejecutivo, este no puede llegar a liderar, hace apenas unos 15 o 20 años se asumía que solo una persona era líder cuando se daba por las siguientes situaciones:

- **Liderazgo preestablecido por la organización:** Que es el que se atribuye a los cargos gerenciales de las organizaciones según el organigrama de las mismas.
- **Liderazgo heredado:** Qué es el que se presenta más que todo en las empresas familiares, y es el que pasa de padres a hijos o a empleados de confianza.

- **Liderazgo espontáneo o emergente:** Los líderes innatos que se destacan del resto y ascienden.

Al pasar de los años, este pensamiento va perdiendo fuerza, teniendo en cuenta que un líder es todo aquel que tiene la habilidad de dirigir, enseñar y acompañar un equipo para desarrollar las actividades de forma eficiente y gracias a la multitud de características que hoy en día definen al liderazgo; a la evolución del pensamiento, a los constantes cambios que se presentan, a las personalidades, situaciones, conocimientos, experiencias, etc., existe variedad de criterios para tratar de describir los tipos, formas o clases de liderazgo que se pueden presentar al interior de las organizaciones. En el presente ensayo se van a tener en cuenta cuatro componentes para describirlos: desde la posición por resultados, el tipo de relaciones que genera, desde el ámbito social y la influencia que ejercen en los colaboradores.

- Analista habla sobre distintos tipos de liderazgo dentro de una empresa. (2012),
por el tipo de relaciones:

- **Paternalistas:** Son los líderes que toman las decisiones, se valen de estímulos y sanciones para motivar.

- ❖ **Tipo de Influencia:**

- Las personas que trabajan con este tipo de líder, se sienten presionadas y, debido a esto trabajan desmotivadas y obligadas, trabajan porque tienen que cumplir.

- **Proactivos:** este es un líder atento y que se preocupa por el bienestar de todos los integrantes de su equipo, uno de sus objetivos principales es el de mantener al grupo unido, logrando manejar la diversidad de conocimientos y formas de ser, fomentando el desarrollo del potencial individual y de grupo.

❖ **Tipo de Influencia:**

Este grupo de trabajo va ser un grupo activo, motivado y con un elevado sentido de pertenencia, donde cada persona se esforzará por dar lo mejor de sí.

- **Autocráticos:** Son personas independientes que dirigen, controlan, toman las decisiones y asumen totalmente la responsabilidad de los resultados obtenidos, no delegan.

❖ **Tipo de Influencia:**

Los colaboradores que trabajan bajo este estilo de liderazgo, se sentirán desperdiciados y cohibidos por no poder compartir sus conocimientos, capacidades y opiniones acerca de lo que se esté trabajando.

- **Democráticos:** Promueven la discusión y el intercambio de ideas, buscan la participación en la toma de decisiones, constituyen reglas claras y las informan, fomenta el compromiso del equipo.

❖ Tipo de Influencia:

Las personas que trabajen con este tipo de liderazgo, se sentirán importantes para su líder, ya que tendrán la oportunidad de demostrar sus capacidades y conocimientos aportando ideas que ayuden a mejorar la productividad de su empresa.

➤ Louffat, E. (2012), **por la influencia que ejercen:**

- **Carismático:** Facilidad de las personas para hacerse digno de admiración; “es coherente con el hablar y el actuar”, es aquel líder que por su manera de ser, se comunica fácilmente con su equipo de trabajo, es comprometido, da ejemplo, se acopla o adecua ante la situación influyendo en sus subalternos, logrando conseguir que se sientan cómodos trabajando con él.

❖ Tipo de Influencia:

Este equipo de trabajo se sentirá cómodo e importante para su líder, por ende se preocupa por ser aceptados y trabajan voluntariamente, contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos a alcanzar.

- **Auténticos:** Incentivan el diálogo, rompen paradigmas, son innovadores, creativos, hace participes a los integrantes de su grupo en la búsqueda de nuevas estrategias y los influye para los cambios.

❖ **Tipo de Influencia:**

Las personas que integran este equipo de trabajo, estarán motivadas a dar lo mejor de sí, proponer nuevas ideas, innovar, participando activamente por alcanzar las metas propuestas.

- **Emprendedores:** Son aquellos que fomentan la participación dentro del grupo, en el momento de la toma de decisiones pide la opinión de los integrantes del equipo para así tomar la decisión más acertada buscando la unificación del grupo en un mismo escalón.

❖ **Tipo de Influencia:**

Equipo de trabajo activo, comprometido, con sentido de pertenencia porque se sienten importantes para la persona que desarrolla el liderazgo y quieren dar la talla, para seguir trabajando con armonía.

- **Líder de Inteligencia:** Estos líderes son personas competitivas que en todo momento quieren ser destacados, con un gran espíritu de trabajo, trabajan cómodamente solo con personal de su confianza y casi no delegan tareas o actividades.

❖ **Tipo de Influencia:**

Las personas que trabajen con este tipo de liderazgo, van a sentirse presionados, desaprovechados, el hecho de que el líder no confié en todos sus colaboradores y tenga sus preferencias, generará una ambiente laboral pésimo y de alta tensión.

➤ Correa, C. (2010), **por el ámbito social:**

- ❖ **Individualistas:** Son personas que no creen en las capacidades de los demás, prefieren hacer las cosas ellos mismos y solo delegan ciertas actividades, a las personas más allegadas y de su absoluta confianza.

❖ **Tipo de Influencia:**

Este grupo de colaboradores sentirán que no son tenidos en cuenta, que sus propuestas no son importantes ni sus opiniones, y el hecho de que el líder se encargue de todo este se sentirá agotado, generando un clima laboral tensionante y estresante porque puede que no alcance a tener todo al día.

- **Ejecutivos:** Son capaces de influir de manera positiva en la organización, contribuyen en el planeamiento y control de los proyectos.

❖ **Tipo de Influencia:**

Este líder delegará tareas a sus miembros del equipo teniendo en cuenta sus capacidades, cargo y profesión propiciando armonía para la realización de sus actividades.

- ❖ **Participativo:** son aquellos líderes que confían en las capacidades de todos los integrantes de su equipo, delegan responsabilidades, dejan que trabajen todos por su cuenta, con iniciativa, constantemente realiza revisiones y adelantos.

❖ **Tipo de Influencia:**

Con el desarrollo de este tipo de liderazgo se va a lograr un ambiente laboral favorable en donde los trabajadores se sentirán cómodos y a gusto realizando sus labores y trabajando en equipo.

➤ Correa, C. (2010), **por los resultados que obtiene:**

- **Convocadores:** Son los líderes que utilizan y aprovechan el potencial del talento humano con el que cuentan, con este estilo lo que se busca es ubicar a la gente en primer lugar, logrando un entorno tan grato que el equipo se integra, fortaleciendo el sentido de pertenencia.

❖ **Tipo de Influencia:**

Propiciando un ambiente laboral óptimo, aprovechando las capacidades y conocimientos de todos sus trabajadores, haciendo que estos se comprometan y trabajen en conjunto para sacar las tareas adelante.

- **Orientadores:** Acompañan y se involucran en el cumplimiento de las metas y los objetivos, desde la individualidad, dando libertad de acción y cerrando el trabajo colectivo con su aporte.

❖ **Tipo de Influencia:**

Para mí este es uno de los mejores tipos, teniendo en cuenta, que como ya lo hemos dicho, el liderazgo es un proceso de acompañamiento y fortalecimiento del trabajo en equipo y a estos estilos es a los que debemos

apuntar si queremos lograr obtener compañías competentes en el mercado y productivas.

- **Impositivos:** En este caso el líder es quien toma las decisiones, establece las políticas con rigidez, extingue la iniciativa personal.

❖ **Tipo de Influencia:**

Con este estilo lo que se logra es obtener un equipo de trabajo supremamente tensionado, presionado, los trabajadores terminan trabajando desmotivados totalmente, cumplen por cumplir.

- **Delegadores:** Involucran a todos los trabajadores en los procesos y tienen en cuenta los diferentes puntos de vista, fomenta la responsabilidad, el trabajo en equipo, de esta manera los empleados conocen la situación de principio a fin y la manejan

❖ **Tipo de Influencia:**

Este será un equipo de trabajo comprometido con la compañía, y lucharán todos juntos para garantizar la innovación y a si ganarse un cupo en la competitividad.

- **Imitadores:** Constantemente, están poniendo ejemplos de otras empresas, personas donde los resultados han sido buenos, no se fijan en las capacidades de su grupo, no se tiene contentos de ninguna manera, exigen que los empleados compitan continuamente.

❖ **Tipo de Influencia:**

Este tipo de liderazgo hará que el equipo de trabajo pierda los impulsos, se sientan presionados por obtener buenos resultados, la labor se va a volver monótona y carecerá de falta de iniciativa y de nuevas ideas, copiara estilos para desarrollar las actividades.

Teniendo en cuenta la complejidad del tema y la variedad de factores que influyen en el momento de ejercer un liderazgo, con el desarrollo del presente ensayo no se pretende influir para que, en las organizaciones se establezca un estilo o forma de liderar.

Lo que se intenta es mostrar los tipos de liderazgo que se evidencian en el entorno empresarial, teniendo en cuenta la multiplicidad de características que conforman al líder de hoy, para que cada persona saque sus propias conclusiones de como ejercer su liderazgo de manera tal que se ejerza, la que mejor le parezca y a su manera de ver, la que mejor influya en el clima laboral y las personas que colaboran con el cumplimiento de los objetivos y metas de las organizaciones.

En mi concepto la manera de ejercer el liderazgo se evidencia y propicia desde el área de talento humano, teniendo en cuenta la importancia que se le da como tal, al ser humano y al conocimiento tanto individual como grupal que conforman los entornos empresariales, ya que, es desde allí donde se trabaja para establecer políticas y técnicas en aras de construir un ambiente laboral favorable y a si fortalecer el sentido de pertenencia por parte de los colaboradores, todo esto

con el ánimo de buscar la eficiencia y un mejor desempeño en las organizaciones y acercarnos a ser una organización inteligente lo cual es la tendencia empresarial.

De acuerdo a lo anterior el líder no solo es una persona directiva o la que desempeñe el cargo más alto en la compañía, si no que el área de talento humano se convierte en la mano derecha del líder mayor.

Para concluir y recordando el concepto global que se maneja hoy en día sobre el liderazgo; el cual es, que este es un proceso de acompañamiento donde la más importante es fortalecer la habilidad del aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo; los líderes de hoy tienen un reto importante y es encaminar a sus colaboradores hacia el cambio.

CONCLUSIONES:

Son muchos los análisis y conceptos que existen cuando nos referimos al liderazgo, existe posiciones desde el punto de vista histórico, técnico, psicológico y teórico, pero son muy pocos los que lo han abordado desde una perspectiva práctica teniendo en cuenta la multitud de características y factores que lo componen, ayudando así a las personas que están próximas a ejercerlo a desarrollar su propia capacidad y habilidad de liderazgo.

Como ya se ha dicho durante el transcurso de este escrito y teniendo en cuenta la complejidad que existe sobre el tema, con el desarrollo de este ensayo no se pretende imponer ni influir sobre algún tipo de liderazgo, solo se quiere dar a conocer algunas de las formas que se ven hoy en día, para que a la hora de ejercer el liderazgo la persona encargada de realizarlo se guie y saque sus propias conclusiones a partir de sus vivencias, capacidades y dependiendo de lo que quiere lograr alcanzar.

Y así poder aportar información o puntos clave que ayuden a poner en práctica la habilidad de dirigir, enseñar, guiar, y acompañar a un grupo de personas para de esta manera infundir el trabajo en equipo y hacer que desarrollen sus actividades de forma eficiente contribuyendo al cumplimiento de los objetivos y metas de las organizaciones.

Por último se recuerda que el liderazgo, ya no se desarrolla de la forma en que el líder era la persona que pensaba, mandaba y no hacía nada; en la actualidad es tener la capacidad y la habilidad de construir relaciones.

Es decir, aprender a desarrollar las técnicas fundamentales donde se practique la comunicación, la motivación y el trabajo en equipo, en donde tengan participación todos los integrantes.

BIBLIOGRAFIA:

Analista habla sobre distintos tipos de liderazgo dentro de una empresa. (15 de Mayo de 2012). *Noticias Financieras* . Miami, United States: Global Network Content Services LLC, DBA Noticias Financieras LLC.

Clerc, J., & Saldivia, A. &. (05 de 2006). *Medicina.uach.cl* . Recuperado el 22 de 09 de 2013, de *Medicina.uach.cl*:
<http://medicina.uach.cl/saludpublica/diplomado/contenido/trabajos/1/Osorno%202006/Liderazgo%20y%20su%20influencia%20sobre%20el%20clima%20laboral.pdf>

Coles, J. (08 de 02 de 2006). Diario El Nacional ofrece compilado de articulos sobre nuevo estilo de liderazgo. *Notivias Financieras* . Miami, United States: Global Network Content Services LLC, DBA Noticias Financieras LLC.

Correa, M. C. (1 de Septiembre de 2010). Consejos sobre liderazgo. *Noticias Financieras* . Miami, United States: Global Network Content Services LLC, DBA Noticias Financieras LLC.

Estilos de Liderazgo. (2008). *Los Recursos Humanos.com*. Recuperado el 06 de 10 de 2013, de Los Recursos Humanos.com: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/7762-los-10-estilos-de-liderazgo-mas-frecuentes-en-las-organizaciones.html>

Gòmez, E. S. (2002). *Fundamentos de legislaciòn Labora*. Bogotá: Mc Graw Hill.

Koestenbaum, P. (1999). *Liderazgo la Grandeza Interna*. Mèxico: Prentice Hall.

Louffat, E. E. (18 de Marzo de 2012). Opinion - Que tipo de lider necesitan las organizaciones modernas? *Noticias financieras* . Miami, United States: Global Network Content Services LLC, DBA Noticias Financieras LLC.

Opinion - Liderazgo empresarial en èpocas de globalizaciòn. (15 de Mayo de 2012). *Noticias Financieras* . Miami, United States: Global Network Content Services LLC.

Pedraza, R. L., & Rodriguez, P. E. (09 de 2008). *Interciencia*. Recuperado el 08 de 10 de 2013, de Interciencia:
<http://ezproxy.umng.edu.co:2082/docview/210167611/141008376925A421FF4/22?accountid=30799>

Pons Verdù, F., & Ramos Lòpez, J. (2 de Febrero de 2013). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Pràcticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovaciòn. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* . Madrid, España: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Roebuck, C. (2006). *Liderazgo Eficaz*. Barcelona: Blume Empresa.