

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL:
APROXIMACIÓN DEL LÍDER A SUS EQUIPOS DE TRABAJO

Ensayo

PRESENTADO POR:
GERARDO HERRERA ZEA

D0105889



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS)
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA

Bogotá D.C., 29 de enero de 2018

Tabla de contenido

1. Introducción.	3
2. El liderazgo.	5
2.1 Estilos de liderazgo.	7
2.1.1 Líder autocrático.	
2.1.2 Líder participativo.	
2.1.3 Líder liberal.	
2.2 Características de un líder y de los equipos de alto desempeño.	12
2.3 Rol de un líder.	13
2.4 Trabajo en equipo.	14
3. Conclusiones.	16
4. Referencias bibliográficas.	17

1. INTRODUCCION

El liderazgo empresarial consiste en la habilidad o proceso por el cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa, dentro de las organizaciones tiene un papel fundamental, ya que sus características se relacionan y se complementan para lograr los objetivos que se planteen, para llegar a los objetivos, debe existir una buena capacidad de comunicación, escucha activa, honestidad, capacidad de tomar decisiones, que le permitan manejar adecuadamente los recursos y operación como por ejemplo, el dinero, los materiales y por supuesto las personas que realizan el trabajo para las organizaciones. De los recursos mencionados, las personas son el componente más importante de la organización y es allí donde más debe influir un buen líder, actuando en cada uno de los colaboradores para que pueda dar el 100% de su rendimiento en cada una de las actividades que desarrolle así se logra mantener el rumbo hacia el objetivo en común, es allí donde se va a identificar cual es el impacto de un líder en los equipos de trabajo y de qué manera puede mejorar su rendimiento sin explotar sus labores diarias, sino que al contrario busca que hagan cada labor con cariño y aprecio lo cual les va a permitir mejorar el rendimiento y la calidad de la organización.

Dentro de los aspectos que se mencionan están los estilos de liderazgo y de qué manera podemos relacionarlo con la actitud que un líder debe tomar al momento de llevar las situaciones dentro de la organización, donde se enfocará en el carisma o en el régimen que este imponga dentro de la empresa y determinaremos cual es el más beneficioso para las organizaciones en general. Una vez definido el estilo que debemos tener como líderes de una organización, se establecerán las características que debe tener un líder tales como la comunicación que debe mantener con los colaboradores, entender sus sentimientos, establecer metas que sean medibles y alcanzables, tener la capacidad de planear estrategias que traigan beneficios a la organización y que permitan el crecimiento personal y común, ser innovador en las actividades que realice y que esté siempre informado de las nuevas tendencias del mercado para así mismo prepararse a realizar cambios que le permitan aprovechar el momento en el que se encuentre la economía.

Un líder debe tener bien claro cuál es el rol que cumple dentro de la organización, para así mismo saber de qué manera va a influir en cada uno de sus colaboradores para lograr la máxima productividad y aprovechar al máximo el conocimiento que tienen en la empresa, de tal manera que el líder trabaje en equipo e influya en sus colaboradores positivamente, logrando resultados en común lo que finalmente beneficiará no solo a la empresa sino también a las personas que tienen vínculo con ella, viéndose favorecidas las relaciones endógenas y exógenas en su puesto de trabajo.

2. El liderazgo

Desde hace mucho años en nuestra sociedad desde la época de los dinosaurios, donde existía un líder el cual quería dominar toda la raza y todas las especies, pasando también por la época de la mitología griega, donde existía un olimpo en el cual habitaban dioses quienes controlaban el mundo y los cuales eran dirigidos por Zeus, así como los Egipcios quienes tenían faraones que los dirigían y quería dejar un legado llamado estatua en cada mandato que tenían, Jesús con sus discípulos, quien era seguido por los demás y quien demostraba a través de sus actos la amabilidad y generosidad con la sociedad y la responsabilidad que sentía con el bienestar en común.

Todo esto enmarcado en las civilizaciones antiguas como Sumeria, Egipto, Babilonia, China, Grecia, Roma y hebreos, pasando por la 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, donde se enmarcó por el crecimiento de la sociedad y las mejoras en las tecnologías de tal manera que las personas estuvieran empleadas y que en el país comenzara a andar la economía lo cual les permitiría ingresos para poder comer y subsistir.

Así mismo podemos observar que en el mundo animal, también se ve muy marcado el dominio en cada una de las camadas que hay de las diferentes razas, y en la forma como es seguido un líder por beneficio común y de qué manera se logran hacer cambios dentro del sistema para que otro llegue a ser líder de la manada influyendo con su poder y fortaleza ante los demás, así que bien como nos podemos dar cuenta el liderazgo ha venido existiendo desde hace muchos años atrás, pero que no se han llevado a la práctica las múltiples reflexiones de manera adecuada que tiene ante la sociedad y el grupo de trabajo que se maneja.

Podemos ver que en la sociedad y en la actualidad las empresas deben tener un buen líder que los pueda guiar y que pueda lograr las metas que estas se planteen y obtener beneficios no solo individuales y que sean de bien común, de tal manera que se pueda mantener un equipo de trabajo agradable el cual disfrute sus labores como colaborador y no se sienta obligado a hacer actividades las cuales no le motivan a hacer

mejor cada día. Ser líder de una empresa u organización no es ser la persona que manda a hacer labores, sino es aquel que va más allá de su rol como jefe, el cual se preocupa por interactuar con sus equipos de trabajo y aprende del mismo para tener argumentos que le permitan tomar decisiones y plasmar estrategias que mejoren el rendimiento de la organización y como todo genere más beneficio en común.

El líder en muchas ocasiones es nato, el cual tiene el don para guiar grupos de trabajo y tomar decisiones sobre el mismo, pero hay circunstancias en que las personas que guían grupos de trabajo deben estudiar y prepararse para guiar personas, de tal manera que en las funciones que lleven a cabo no maltraten la integridad y en vez de ser un beneficio para la compañía, se conviertan en un obstáculo que la lleve a bajar su producción y generar problemas y ambientes que no permitan mejorar el desempeño del grupo de trabajo.

Es por eso que basado en el conocimiento y las diferentes investigaciones con respecto al tema, puedo inclinar mi posición hacia una definición de liderazgo como “el proceso de influir en las personas y de tener las habilidades necesarias para orientar las acciones de los grupos humanos e incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común”.

Esta función la ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (**el líder**) y aquellos que lo apoyen (**los subordinados**) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

Basándonos en textos de Max weber “ un líder es la persona encargada de guiar a otras por el camino correcto para alcanzar objetivos específicos o metas que comparten, el líder es la persona que guía al grupo y es reconocida como orientador”¹

Para lograr esto, un líder debe no solo tener las ganas de llevar un grupo de trabajo, sino también tener dentro de sus actitudes y cualidades empatía, la cual es la

¹ <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-poder-autoridad-y-empatia-segun-max-weber/>

capacidad que tiene el hombre para ponerse en el lugar de otro, saber lo que siente la otra persona o incluso lo que puede estar pasando, la empatía requiere por tanto prestar atención a la otra persona, a lo que ella transmite a través de su expresión corporal y facial (lenguaje no verbal), sus palabras y tono de voz, su atuendo; esta información le puede hacer saber a los demás la situación en la que se encuentra, especialmente a las personas empáticas.

El desarrollo de la empatía puede darse de manera inconsciente, a veces resulta fácil darse cuenta que es lo que está pasando con la otra persona, debido a que probablemente se haya pasado por experiencias similares y de esta forma identificar rápidamente las “características comunes” que describen perfectamente esa situación.

La autoridad es esencial para un líder, pero no debe ser una autoridad rígida la cual no logrará interrelacionar a un grupo de trabajo, sino obligar a las personas a hacer las cosas sin cogerle amor a las labores que realice, mientras que si vemos la autoridad como un arte, es la forma de conseguir que la gente haga voluntariamente lo que uno quiere debido a su influencia personal. Para liderar es necesario que alguien quiera hacerlo; luego es necesario que ese alguien crea que puede hacerlo, seguidamente es bueno saberse líder y finalmente, todo esto es posible si uno sabe hacerlo, es decir si hay capacitación. Lo más importante es no olvidar que dentro de una organización, lo que se lidera es a personas, seres emocionales y pensantes, lo que debe llevar a un liderazgo vinculado totalmente a tener carisma con su grupo de trabajo para que desarrollen las labores con gusto y se vea beneficiada la organización.

2.1 Estilos de liderazgo

Dentro de las organizaciones observamos diferentes líderes en diversos ámbitos, cada líder tiene su estilo propio, los cuales dentro del ámbito industrial han sido definidos por Max Weber de la siguiente manera.

2.1.1 Líder autocrático

Un líder autocrático o autoritario, es aquel que ordena y espera que sea haga caso a las órdenes que establece, basa sus acciones con recompensas, siempre es positivo ante las situaciones, asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones. Puede

considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos, sino que necesitan que alguien lo haga por ellos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

En cuanto a la empatía que tiene con sus empleados, es poco atento con ellos, ya que considera que siempre tiene que estar encima de ellos, mirando como realizan sus labores y las actividades que desempeñan dentro de la organización ya que para el líder el único que realiza bien las cosas es él y es quien tiene el conocimiento para llevarlas a cabo, de esta manera pienso que una actitud como está dentro de la organización afecta el ambiente interno ya las relaciones entre cada uno de los colaboradores trayendo como resultado roces y convivencias que no permiten la fluidez de la información y la claridad de las labores que se deben realizar dentro de la misma, ya que siempre existirá una presión por parte del líder hacia sus colaboradores, lo cual no es bueno para mejorar la productividad.

Otra de las características de aplicar este estilo de liderazgo, es que la creatividad en los puestos de trabajo no fluye, debido a que lo empleados sienten es la necesidad de trabajar solo por recibir el dinero de sus horas laborales, pero no se preocupan por el bienestar de la organización, de tal manera que los objetivos y metas que se pueden plantear con un estilo de liderazgo autocrático son a corto plazo, donde los colaboradores van a responder por dicha labor que se le escomiendo, pero no fluirá la información para manejar el futuro de la empresa, ya que así mismo los colaboradores se sienten infravalorados para mejorar el conocimiento de sus labores y simplemente se conforman con lo que se está ejecutando solo pensando en el bienestar personal y no en el común.

Este estilo de liderazgo es bueno aplicarlo siempre y cuando la persona que quede a cargo de un grupo de trabajo sea capaz de ordenar labores que se deban hacer, pero que permita que exista una buena relación que comprometa los resultados personales de cada labor con los resultados comunes de la organización, esto causa que exista empatía en el líder y que el ambiente laboral sea mucho más acogedor y permita que los

colaboradores se sientan comprometidos con la organización y que así mismo se sientan valorados, siendo motivación para ellos en las labores que cada uno realice.

2.1.2 Líder participativo o democrático

El Liderazgo participativo, como su nombre lo indica es aquel que tiene en cuenta la opinión de las personas que conforman su equipo de trabajo de tal manera que vayan detrás de un mismo objetivo.

De esta manera la responsabilidad de los objetivos planteados, no recaen sobre una sola persona, sino que es compromiso de todos los miembros del grupo de trabajo, quienes pueden realizar aportes y sugerencias en las labores que se realice de las cuales se escogerá la mejor manera y la que más eficiencia aporte al trabajo, así mismo genera capacitaciones y nuevo conocimiento que permita agilizar las labores y que los miembros del grupo sientan interés por los beneficios comunes y se preocupen no solo por trabajar , sino también por poner en práctica las nuevas tendencias que se brindan.

Este estilo de liderazgo permite que el grupo de trabajo este siempre motivado, ya que psicológicamente es el más idóneo para el desarrollo personal de los individuos que conforman el equipo, permita su crecimiento y promueve la superación, lo que será beneficioso para la organización y los resultados que se generen.

Dentro de las ventajas que ofrece este estilo de liderazgo es que la comunicación existe en todo momento, lo que hace que haya claridad en cada una de las labores que se realicen y si en algún momento se ve que algo está saliendo mal, las recomendaciones son aceptadas y tomadas de buena manera siempre pensando en el bienestar común y realizando los cambios necesarios para que este se logre, no solo se toman las recomendaciones, sino que también se motiva al grupo de trabajo para que no solo los seguidores generen recomendaciones, sino que también todo el grupo de trabajo aporte conocimiento y comentarios que permitan mejorar el crecimiento de la organización y las relaciones laborales, haciendo que el clima laboral sea esencial y acogido de la mejor manera, lo que causa un aumento en la productividad.

Este estilo de liderazgo presenta unas desventajas, las cuales deben ser controladas a lo largo del camino, una de ellas es que las decisiones toman mucho más tiempo que las que toma un líder autoritario, ya que se tiene en cuenta varios criterios y sugerencias de los colaboradores de tal manera que se pueda elegir la que más beneficio traiga a la organización, así mismo se deben establecer reglas de convivencia que no permitan que la relación que se establece con los colaboradores llegue a la confianza absoluta, la cual puede ser mal interpretada y traer como consecuencia el abuso, el libertinaje, haciendo difícil establecer un orden determinado en las tareas que se realicen.

Este tipo de liderazgo es el más adecuado para que una organización funcione y se mejoren los estándares de calidad, ya que permite que existan aportes a los procedimientos por parte de los colaboradores lo cual se verá reflejado en el producto final y así mismo los colaboradores se sentirán motivados en adquirir nuevo conocimiento que permita perfeccionar sus funciones dentro de la organización.

2.1.3 Líder liberal o de rienda suelta

En este estilo de Liderazgo, el líder es pasivo y aparece desapercibido ante la producción, mediante este estilo de liderazgo, el líder delega a sus trabajadores la autoridad para tomar decisiones puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". En este los trabajadores tienen independencia operativa y el líder depende de los trabajadores que tienen que hacer, contarán con el apoyo del líder y las recomendaciones del mismo solo si ellos se lo piden dado el caso.

Un líder Liberal lo que busca es que la empresa fluya sin que él este encima de sus trabajadores, dándoles la responsabilidad total en cada una de las actividades y siendo pasivo ante la toma de decisiones, los trabajadores tienen el absoluto poder de tomar las decisiones para mejorar la productividad de la empresa y son quienes tienen el poder y no el líder, esto permite que la empresa funcione así el líder no se encuentre en ella y permite que los trabajadores realicen sus labores tranquilamente como están acostumbrados a hacerlos, así mismo pueden promocionar más los puestos de trabajo y si en algún momento existe una vacante para llevar a cabo esta tarea.

Dentro de las falencias en cuanto a este estilo de liderazgo, se determinará que este estilo de liderazgo se presenta cuando el personal es netamente antiguo o cuando las personas tienen el suficiente conocimiento de las labores que realicen y una autoconfianza elevada para llevar a cabo cada una de las tareas, siempre mejorando los resultados y la calidad, de lo contrario este estilo de liderazgo será un fracaso total dentro de la organización, ya que se dejan las riendas sueltas de la misma y no se tendrían correctivos y que puedan arrojar resultados favorables para la organización, así mismo dentro de la organización no existiría la motivación necesaria para mejorar los conocimientos y querer aportar a la calidad de los productos de la organización, se perderían los lazos de comunicación y lo más probable es que existan discusiones en cuanto a las funciones y forma de realizar las cosas entre los trabajadores lo que causaría rivalidad y roces interpersonales que destruyan el ambiente laboral.

Para que las empresas funcionen y se vea la interacción que hay entre un líder y sus colaboradores, debemos mantener un clima y un ambiente laboral amigable y agradable para cada uno de los trabajadores y la forma más adecuada para lograrlo es estableciendo un estilo de Liderazgo participativo, de tal manera que los subalternos vean la importancia que tenemos sobre cada una de sus labores y no se sientan como si la compañía explotara su labor a beneficio propio, sino que se enmarque el objetivo común, lo que permitirá que los trabajadores se sientan motivados y comprometidos con la organización, procurando mejorar sus conocimientos y realizar capacitaciones que contribuyan con la calidad que brinda la organización en cada uno de sus productos.

De esta manera la interacción del líder con sus colaboradores es fundamental, donde exista entera confianza para lograr esa empatía la cual nos permitirá saber en qué estado de ánimo está el trabajador y de qué manera podemos colaborar y mejorar su situación de tal manera que pueda realizar sus labores con tranquilidad y pueda arrojar excelentes resultados.

2.2 Características de un líder y de los equipos de alto desempeño

Para ser jefe hay diversas características que permiten realizar las tareas con una mayor facilidad y que lo empujan al éxito empresarial, lo que facilita mejorar el crecimiento de la empresa y obtener buenos resultados, las cuales son:

1. La motivación laboral, esta es una de las claves que un buen líder debe tener, de tal manera que haya una mayor productividad empresarial y aumente sus beneficios. Conseguir un clima laboral bueno y que las personas se sientan realizadas hará que todo fluya mejor. Traduciéndose así, en una actitud positiva ante el trabajo.

2. La comunicación fluida es otra característica de un buen líder de empresa, esto hace más sencillo que tanto las relaciones externas como internas de la organización se desenvuelven de una manera natural.

3. La honestidad va unida estrechamente con la capacidad de comunicarse, ser transparente y sincero otorga credibilidad y confianza. Esta es otra capacidad imprescindible del liderazgo empresarial, pero no solamente con palabras, sino también con las acciones que el jefe demuestre con acciones honestas y ser coherentes con todo aquello que dice y transmite.

4. La habilidad de resolver conflictos y problemas, es otra de las características de un buen líder empresarial, anteponerse a las situaciones de crisis o los imprevistos hará que los empleados y la organización al completo sepa anticiparse creando un mapa de riesgos de la empresa según las diversas situaciones que pueden presentarse en el mercado.

5. Junto a la capacidad de resolver los problemas, una capacidad analítica es esencial para ser un buen líder de empresa. Con esta habilidad nos referimos a saber comparar los datos y analizar los imprevistos.

6. La creatividad es otra de las características de un buen líder empresarial que debe saber resolver los problemas, haciendo uso de la innovación y reinventando las estrategias para no quedar obsoleto.

7. Saber delegar es una de las capacidades de empresa más difíciles de encontrar dentro de un líder, dado que cuando eres emprendedor dejar la responsabilidad de ciertas tareas a personas que todavía no son de tu entera confianza puede llevar tiempo. Pero un buen líder de empresa sabe que la clave del éxito de las empresas reside en la buena gestión de equipos y una buena coordinación de las herramientas de las cuales dispone, por lo que su labor debe ser delegar, supervisar, coordinar y dirigir con motivación. Además, el delegar en otras personas para que participen y otorgarles la oportunidad de crecer es una de las mejores formas de motivar.

Características de un equipo de alto desempeño

Para facilitar el trabajo dentro de las organizaciones y alcanzar los objetivos más rápido y con precisión, los líderes deben crear equipos de alto desempeño que le permitan llevar a cabo las actividades, las siguientes son las características que deben tener los grupos de alto desempeño:

1. Tener el propósito claro, permitirá focalizar las energías que demanden las labores para alcanzar el objetivo.

2. Tener una comunicación efectiva, esto se logra cuando la comunicación fluye dentro de la organización, lo cual permite estar al tanto de los cambios que se puedan realizar y se sepa cómo, cuándo y porque.

3. Voluntad para aprender de los demás, hace que los proyectos sean únicos, ya que surgen nuevas técnicas de realizar las labores, lo cual permitirá que los miembros del grupo aprendan cosas nuevas y las ejecuten en beneficio común.

4. Mantener una participación en el grupo que permita relacionarse con los demás miembros de la organización y así aportar ideas que permitan mejorar las labores.

5. Solución de problemas, es una característica importante en los equipos de alto desempeño, ya que permite mantener un ambiente laboral agradable dentro de la organización.

6. Celebrar los logros, hace que la motivación de los miembros del grupo de alto desempeño aumente, y se planteen nuevas metas para mejorar la producción y las actividades que cada uno realiza, a parte el clímax organizacional se ve afectado positivamente al momento de compartir las alegrías.

7. Innovación, dentro de los equipos de alto desempeño se comparte la información necesaria que permita mejorar las labores de los colaboradores y las ideas que se puedan ejecutar con el fin de rendir cada día más.

8. Compromiso, en definitiva es una de las características principales en los equipos de alto desempeño que permite que los objetivos se alcancen.

2.3 Rol de un líder

El aspecto principal de un líder es la eficacia con la que maneja su equipo de trabajo y lleva a cabo el desarrollo de las actividades y las tareas que se desempeñen en la organización, así mismo la manera en la que ubica a cada uno de sus colaboradores en el puesto acorde a su conocimiento, de tal manera que con sus virtudes mejoren los resultados de la empresa y alcancen los objetivos organizacionales.

Un buen líder motiva a su equipo de trabajo y está pendiente de cada una de las labores que desempeñan sus colaboradores, ya que un equipo bien dirigido da buenos resultados, no siempre el buen líder es aquel que es el gerente, sino la persona que esté dispuesta a entender a su equipo de trabajo y sacar lo mejor de cada uno para lograr resultados en la organización.

Según algunos autores como Regersen, Morrison & Black (1999) que han debatido sobre el liderazgo y cómo un líder debe afrontar los cambios que se dan a nivel global, un buen guía es aquel que tiene experiencia en el campo, y el carácter para orientar a las empresas en los mercados internacionales, así como comprender los negocios desde una perspectiva global, aprender e interactuar con las diferentes culturas y saber relacionarse con colegas extranjeros mejorando la competitividad en los mercados y presentando la mejor oferta esperada por la empresa.

Es así como un buen líder debe entrelazar cada una de las actividades que desarrollan sus colaboradores, para que se puedan alcanzar los objetivos en común sin importar las diferentes variables culturales que se le presenten y así aprovechar el conocimiento de cada uno en beneficio del éxito de la organización.

Dentro de las organizaciones, los líderes deben saber formar equipos de trabajo de alto desempeño que mejoren las actividades de la organización y que permitan alcanzar los objetivos propuestos, para esto existen unos principios que ayudan a llevar a formar dichos equipos.

Principio 1: Escoger personas que tengan fuerte disposición a la ejecución de las labores y ubicarlas correctamente, esto permitirá que exista un interés por lograr los objetivos por parte de los colaboradores, quienes deberán ser actuadores en la organización y si los ubicamos en el cargo correcto, se sentirán motivados a realizar sus labores con agrado y disposición.

Principio 2: Comunicar que hace la organización, lo cual es indispensable que todos los miembros y equipos de alto desempeño lo sepan, ya que facilitara las labores y siempre se tendrá un horizonte claro en cada una de ellas.

Principio 3: Tener claro cuál es la misión de la empresa y comunicarlo hasta el cansancio en los actores de los equipos de alto desempeño, de tal manera que sepan y tengan claro la razón por la que funciona la empresa, permitiendo motivar y entregar un propósito a la organización.

Principio 4: Tener claro como ejecutar las labores, permitirá que los equipos de alto desempeño funcionen mucho más rápido y resuelvan los problemas con facilidad, como por ejemplo los equipos deportivos que practican sus jugadas una y otra vez a tal punto que ya salen solas y sin pensar. Para lograr esto debe existir dentro de las organizaciones un manual en el cual estén dichos procedimientos y a su vez se vayan actualizando.

A partir de la construcción de los equipos de trabajo y teniendo en cuenta estos 4 principios los líderes se pueden aproximar con los colaboradores y actuadores de cada

una de las labores que la organización maneje para lograr los objetivos. Este líder debe involucrarse en los equipos de trabajo, de tal manera que este supervisando las labores y recordando cuales el fin de la empresa y la razón por la cual ellos son valiosos dentro de la organización y así mismo poder recibir informes que le permitan sustentar las decisiones que se tomen para lograr los objetivos.

2.4 Trabajo en equipo

Es evidente que para que una unidad funcione mejor y obtenga buenos resultados, el líder debe saber trabajar en equipo, así como conformar y entrenar equipos de trabajo efectivos, ya que como dice la frase del autor Gastón Arriagada Rodríguez "Si trabajamos con un objetivo común, elevándonos por encima de nuestras individualidades, unificamos criterios y superamos diferencias, habremos aprendido a trabajar en equipo". Un equipo no es solamente un grupo de trabajo, sino que es el enlace de ciertas actitudes de credibilidad y de confianza que se generan en los grupos de trabajo, que nos permiten arrojar más resultados e integrar a los colaboradores en la toma de decisiones, lo cual es benéfico para una organización.

Así mismo debe saber escuchar su equipo de trabajo, atender personalmente los problemas particulares. Entregando cuando sea necesario, un consejo oportuno, asignar los trabajos y tareas en forma equánime y efectuar rotación en los puestos de responsabilidad para que cada hombre conozca cabalmente su función y se sienta importante en su gestión. De esta manera podrá delegar responsabilidades, de tal manera que su equipo de trabajo sepa cómo actuar en cada situación que se presente y no quede a espera del jefe para que resuelva el problema.

Es acá donde nos damos cuenta de la diferencia que es un grupo de trabajo y un equipo de trabajo, el último tiene niveles de confianza elevada y una comunicación fluida lo que aumenta el compromiso y la velocidad de las labores que se desempeñan.

Un grupo de trabajo genera obstáculos con los problemas, mientras que en un equipo de trabajo un problema representa una oportunidad de crecimiento y de nuevos desafíos, lo cuales deben enfocarse positivamente para darles una rápida solución.

Es por esto que en la actualidad las organizaciones prefieren tener equipos de trabajo donde cada miembro se sienta comprometido con el objetivo en común el cual es establecido y guiado por un líder en el cual podrán apoyar todas sus dificultades y consultar lo que no sepan, de tal manera que puedan aportar no solo en la labor que desempeñan, sino también hacer parte de las decisiones que se tomen en beneficio común.

3. Conclusiones

La base sólida de toda organización es tener un buen líder, un líder que sea capaz de llegar a sus colaboradores y que genere confianza en cada uno de ellos, de tal manera que aumente la credibilidad de sus empleados para que lo sigan en sus actividades y alcanzar los objetivos organizacionales.

En cuanto a las organizaciones es bueno que se capacite a las personas para que sean líderes democráticos, de tal manera que no solo sean ellos quienes tomen las decisiones, sino que reciban las opiniones de los demás para que puedan ser analizadas y llegar a una conclusión mucho más madura y veraz al momento de ponerla en práctica, este líder debe ser carismático al momento de escuchar y poner en práctica las decisiones que se toman.

4. Referencias Bibliográficas

- Borrell, Francesc, ediciones gestión, 2000 “Como trabajar en equipo”, España
- Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2008. Actualizado: 2012. Definicion.de: Definición de liderazgo (<https://definicion.de/liderazgo/>)
- Alfonso Victoria Espinoza, (2010). El liderazgo político y social. Universidad Iberoamericana. México D.F.
- <https://es.scribd.com/doc/164706844/Tipos-de-liderazgo-segun-MAX-WEBER-full>
- Salem Roberto, Los retos del liderazgo mundial en el siglo XXI, recuperado de (http://www.usfq.edu.ec/publicaciones/polemika/Documents/polemika009/polemika009_013_articulo009.pdf)
- <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-poder-autoridad-y-empatia-segun-max-weber/>
- <https://www.gestion.org/recursos-humanos/seleccion-personal/45768/consejos-para-superar-test-psicotecnicos-en-seleccion-de-personal/>
- <https://www.webyempresas.com/que-es-el-liderazgo-democratico-o-participativo/>
- <https://www.liderazgohoy.com/4-principios-para-crear-equipos-de-alto-desempeno/>
- <https://iaap.wordpress.com/2008/03/06/doce-caracteristicas-de-un-equipo-de-alto-rendimiento/>