

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



El liderazgo y su influencia en la eficiencia de los empleados en las organizaciones.

Presentado por:

Aura Alicia Hernández Sissa

D0106049

ENSAYO DE GRADO

Tutor:

Karolina González Ph.D.

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

BOGOTÁ D.C., COLOMBIA

NOVIEMBRE DE 2017

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
¿Quién es un lider?	¡Error! Marcador no definido.
¿Quién es un dirigente?	4
Diferencias entre lider y dirigente.....	4
Principales lideres a nivel mundial	5
¿Qué cualidades debe poseer un lider?.....	6
Ventajas para la organización.....	6
¿Qué comportamientos debe tener un buen lider?	7
La consideración.....	7
La iniciacion de estructura	7
La eficiencia de los equipos.....	8
Estilos de dirección	8
Lideres con alto consideracion	8
Lideres con alto nivel en consideracion y en iniciacion de estructura... ¡Error!	¡Error! Marcador no definido.
Lideres centrados en las personas	9
Lideres centrados en las tareas.....	9¡Error! Marcador no definido.
Estilos de liderazgo.....	10
Estilo paternalista	10
Estilo pendular	¡Error! Marcador no definido.
Estilo camaleon	10
Estilo animador	10
CONCLUSIONES	¡Error! Marcador no definido.1

INTRODUCCION

En este entorno tan competitivo en el que se encuentran las organizaciones es de suma importancia la eficiencia de los trabajadores para generar una ventaja competitiva y a su vez cumplir con las metas y objetivos planteados por la Alta Gerencia, sin embargo se debe reconocer que el liderazgo de los jefes inmediatos tiene mucha influencia en el desarrollo de las actividades laborales, puede ser un motivante o por lo contrario puede perjudicar el desempeño laboral, por esta razón se deben analizar los tipos o estilos de liderazgo que se presentan al interior de las organizaciones para identificar que tanto pueden llegar a motivar los líderes a sus colaboradores y como este afecta la eficiencia de los trabajadores.

El principal objetivo de este ensayo es analizar si la eficiencia de los equipos de trabajo se ve afectada por el estilo de liderazgo y por ende los objetivos de la organización, a partir de definiciones de diferentes actores quienes definen el liderazgo, sus características, las principales cualidades de los líderes exitosos, algunos comportamientos de los líderes tales como la consideración y la iniciación de estructura y los estilos de dirección y liderazgo.

El liderazgo juega un papel clave en la dirección de una organización toda vez que este trasciende en el desarrollo de ella, las empresas a través de su estructura organizacional definen una visión, una misión, unos objetivos, metas, líneas de acción, estrategias y una cultura organizacional con el fin de que la empresa se consolide y tenga un nivel de formalidad alto, que sea reconocida en su entorno y que tenga una ventaja competitiva, sin embargo para que una empresa goce de dicha ventaja debe tener en cuenta a sus líderes quienes aportan en gran parte a la motivación del trabajo en equipo y en la eficiencia de sus colaboradores.

Los líderes están llamados a canalizar todo el potencial de sus equipos y como futura administradora de empresas el desempeño profesional indudablemente debe estar fortalecido con sólidos conocimientos y bases, pero a la vez nutrido de

experiencias que permitan poner en práctica todo lo visto en la academia para liderar de forma eficaz equipos de excelencia dentro de la organización y de esta manera cumplir con los objetivos propuestos.

¿La eficiencia de los empleados puede ser influenciada por el líder?

Para abarcar este tema tan amplio se deben tener claros algunos conceptos claves en el mundo de la administración, con el fin de analizar la influencia de los líderes en la eficiencia de los empleados, el liderazgo sin duda es uno de los principales conceptos.

¿Quién es un líder?

Para Bennis (2003:44-45) el líder es una persona Innovadora, original, que se centra en las personas, que inspira confianza, tiene perspectiva a largo plazo y hace las cosas que se deben hacer.

También es importante conocer la definición de dirigente ya que muchas personas piensan que estos dos conceptos son iguales, pero en realidad son muy diferentes y existen marcadas diferencias, lo anterior afecta el comportamiento de los colaboradores y en un detalle más minucioso distingue cual dirección es mejor aceptada por los empleados en un mundo moderno como en el que nos encontramos.

¿Quién es un dirigente?

Según Bennis (2003) un dirigente se enfoca en administrar, no es auténtico es una simple copia, se concentra en sistemas y estructuras, es una persona controladora, hace las cosas bien y se concentra en el “status quo”.

Diferencias entre líder y dirigente.

Los dos conceptos anteriores muestran que existen percepciones imprecisas por parte de algunos gerentes que sin darse cuenta no tienen aptitudes de líderes, si bien Bennis indica que un dirigente se enfoca solamente en administrar se puede deducir que este goza de un cargo con mando y autoridad, lo cual permite que se ejerza cierto poder sobre los subordinados, quienes no siguen a esta persona por convicción sino por obligación, lo cual afecta radicalmente la motivación de las

personas, mientras que cuando existe un liderazgo genuino los colaboradores sienten confianza y se sienten libres de dar opiniones o ideas que pueden ayudar a mejorar los procesos.

Así, el líder se puede definir como una persona que tiene características únicas, que tiene seguidores únicos, un líder es esa persona que moviliza a una comunidad para que luche por sus mismas ideas, se destacan porque consiguen el apoyo de los demás sin necesidad de dar órdenes, a través de sus acciones obtienen credibilidad durante diferentes situaciones, son un referente o ejemplo para las personas que los siguen, fomentando la colaboración y el trabajo en equipo. Un líder puede transformar equipos ya que sabe cómo abordarlos para obtener los resultados deseados.

Principales líderes a nivel mundial:

Para dar más claridad a la definición de liderazgo es bueno precisar algunos ejemplos que se han visto a través de la historia, estos liderazgos pueden ser buenos o malos según la percepción de cada persona.

Por ejemplo, se puede destacar a Nelson Mandela quien fue uno de los líderes en la lucha de Sudáfrica y un referente a nivel mundial de la batalla por los derechos de todas las personas.

Simón Bolívar quien sentó las bases para muchas de las revoluciones en Latinoamérica.

Adolf Hitler quien fue un político, militar, escritor, de origen austríaco quien llevó al poder el Partido Nazi, y lideró un régimen totalitario.

El papa francisco líder de la Iglesia Católica, distinguido por Time como la persona más influyente del mundo en los nuevos tiempos.

Los anteriores líderes mencionados tenían ideales que llevaron a cabo con seguidores que impulsaron sus que haceres cumpliendo objetivos, realizando trabajos con amor, con alta entrega, sin temor a sus rivales. Estas cualidades se relacionan mucho con el liderazgo transformador que plantea Mc Gregor Burns

(1978) quien fue uno de los pioneros y quien permite dar un soporte a la posición de este ensayo, teniendo en cuenta que es uno de los grandes pioneros del liderazgo transformador, y que va más allá de un estilo transaccional. Para Burns (1978) el liderazgo transformador es un liderazgo que radica en los valores morales que se tienen en las organizaciones para movilizar energías y recursos en el cambio de las mismas y no solo trabajar por un beneficio particular como lo sustenta el liderazgo transaccional.

Por lo tanto las organizaciones también necesitan personas que sean realmente líderes con cualidades y características como las que se mencionaron en apartados anteriores y estilos de liderazgo que se ajusten o se complementen al interior de las organizaciones, pues en este mercado tan competitivo los gerentes juegan un papel muy importante para cumplir ideales ya que con su liderazgo van a lograr movilizar personas capaces de trabajar en equipo con el fin de lograr comportamientos adaptativos o falencias en el desarrollo de las empresas. Por lo cual es importante distinguir las cualidades que poseen dichos líderes para saber cómo actuar y poder reconocer la manera más precisa de gerenciar.

¿Qué cualidades debe poseer un líder?

Robbins (1979) indica que las principales cualidades de un líder son: la inteligencia, la alta extroversión, la seguridad en sí mismo y la empatía. Se infiere de la exposición anterior que un líder debe ser creativo, con una rápida reacción al cambio, que aporte ideas que planee buenas estrategias, debe ser seguro de sí mismo y muy analítico a la hora de tomar decisiones, por lo tanto, estas cualidades pueden ser vistas por los empleados como una persona inteligente. Un líder no puede ser aburrido, sin sentido del humor, debe ser allegado a su gente, tener empatía, debe ser extrovertido y como dicen popularmente “un líder se debe untar de mundo”.

Ventajas para la organización.

Estas cualidades permiten al líder tener un equipo motivado, un equipo que realmente se preocupa por brindar toda su eficiencia a las labores encomendadas.

Esta eficiencia se refleja en los empleados por ejemplo en su alta producción, por sus desmesuradas ventas y sobre todo por gigantescas utilidades que le permitan a la compañía un alto posicionamiento frente a la competencia.

Pero a pesar de las cualidades que puede tener un líder, estas son complementadas por los comportamientos con el propósito de fortalecer su estilo de dirección el cual les permite a los gerentes tener personas con mayor motivación de modo que todo esto se vea reflejado en la eficiencia del trabajo.

¿Qué comportamientos debe tener un buen líder?

María palomo en su libro liderazgo y motivación en equipo (2011) trae a consideración 3 estudios, los realizados por la universidad de Ohio, el de la universidad de Michigan, y el estudio de la malla gerencial de Blake y Mouton.

El primer estudio de la universidad de Ohio (2011 pág. 26) estableció dos dimensiones sobre el comportamiento del líder; la consideración y la Iniciación de estructura.

La consideración:

Este estudio define la forma en que el líder tiene en cuenta los sentimientos del subordinado.

La iniciación de estructura:

Hace referencia a la relación de la conducta del líder para alcanzar las metas, tales como obtener buenos niveles de rendimiento, clarificar y asignar funciones o tareas, éste líder está orientado hacia las tareas.

Estos estudios son muy importantes y sobre todo muestran una panorámica de la realidad a la que se enfrentan hoy en día las organizaciones, los empleados tienden a tener mejores relaciones con sus jefes cuando se tiene una conducta de iniciación durante la dirección.

Además, en este comportamiento se nota que los líderes se interesan por los problemas de los empleados, se destaca una cercanía o proximidad, lo que permite

que los colaboradores trabajen con gusto, con ganas, con pasión ya que no se sienten utilizados, ni como maquinas en sus trabajos, tratar a los empleados con este comportamiento permite que los equipos se consoliden y trabajen juntos para conseguir objetivos comunes.

Eficiencia del equipo.

La eficiencia del grupo se nota naturalmente porque esta va en ascenso cuando se trabaja bajo el comportamiento de consideración; los gerentes que no toman en cuenta estos comportamientos se preocupan poco por los problemas y las necesidades de sus colaboradores, sin embargo, todo esto es percibido por los miembros del equipo y a raíz de esto se desintegran, se trabaja por la necesidad y por recibir una paga, se deja a un lado el compromiso, y la eficiencia tiende a disminuir ya que se realiza el trabajo sin ganas, solo se hace lo requerido sin un mayor esfuerzo.

Por ejemplo, en las empresas de producción se ve muy afectada la cantidad y la calidad del producto producido, pues si se tienen empleados desmotivados por la falta de preocupación y habilidades de los gerentes a la hora de liderar puede ser que las metas no se cumplan, mientras que los grandes líderes ven en sus equipos grandes oportunidades y ventajas competitivas transmitiendo confianza, lealtad, amor por el trabajo, en este sentido se puede afirmar que la eficiencia del equipo aumenta.

ESTILOS DE DIRECCION.

Los estudios de la universidad de Ohio citados por María palomo (2011 pag 26) definen que existen diferentes estilos de dirección en las organizaciones como son:

1). Líderes con alta consideración: estos son exitosos porque consiguen un mayor nivel de satisfacción de sus colaboradores, menor absentismo y un menor número de quejas, pero su trabajo no es tan eficiente en el cumplimiento de resultados ya que las tareas no tienen el seguimiento debido y se carece de estructuración.

2). Líderes con alto nivel en consideración y en iniciación de estructura: Son excelentes e íntegros, manejan los equipos con éxito porque consiguen un buen rendimiento de sus subordinados y una alta satisfacción de los mismos cumpliendo los objetivos con eficiencia.

Si se analizan estas dos dimensiones y se traen a la vida empresarial se puede decir que son muy precisas, los líderes que tienen una dirección con alta consideración e iniciación de estructura llevan a las empresas a ser exitosas, con empleados motivados, quienes sienten a la organización como propia en un estado de Gana-Gana.

A su vez el estudio de la universidad de Michigan definido por Palomo (2007) también establece estilos de dirección que son muy parecidos a los de la universidad de Ohio, estos son:

1). Líderes centrados en las personas: son líderes que aceptan y conocen la importancia de las diferencias individuales. Ellos suelen tener mejores resultados reflejados en una productividad más alta y mayor satisfacción personal.

2). Líderes centrados en la producción: enfatizan aspectos técnicos del trabajo, su principal objetivo es que se realizan las tareas asignadas. Por lo tanto se podría considerar que el liderazgo ideal es el que tiene un pleno equilibrio entre las personas y la producción y que no se puede descuidar ninguno de los dos no se puede dar mayor importancia a un estilo de liderazgo, así que se debe tener especial cuidado para que esto no suceda en el día a día en las empresas, ambos estudios contemplan que las personas, sus problemas y en general su forma de ser, sentimientos deben ser una prioridad para el líder así mismo como la persecución de los objetivos y distribución de tareas.

En referencia a lo descrito en el apartado anterior es necesario indagar por estilos de las organizaciones que resalta el estudio de la malla gerencial de Blake y Moun-ton citado también por Palomo (2011pag 29) en el que se señalan características universales en las organizaciones, por ejemplo, la existencia de un

objetivo o meta, se hace énfasis en que las empresas están formadas por personas y todas tienen una jerarquía definida, y se explican los siguientes 4 estilos de liderazgos:

1). ESTILO PATERNALISTA: Es un directivo riguroso en los controles y compresivo.

2). ESTILO PENDULAR: Es un directivo que se adapta a las circunstancias, cuando se encuentra en problemas de relaciones interpersonales muestra una fuerte preocupación por las personas y se preocupa poco por los resultados o por el contrario si el clima mejora vuelve a tener un estilo enfocado solo a la tarea dando gran importancia a los resultados.

3). ESTILO CAMALEÓN: Genera en los empleados actitudes de contradicción y duda porque considera importante a los empleados en la toma de decisiones y en la elaboración de las estrategias para cumplir los objetivos, pero en algunas ocasiones el líder puede ser dominante y muestra una escasa preocupación por las personas.

4). ESTILO ANIMADOR: el directivo suele ser diplomático reconoce lo que se debe hacer en cada momento equilibra las necesidades de las personas con el cumplimiento de los objetivos, pero no se sale de lo rutinario sin innovación, sin embargo, en otras situaciones realiza trabajos de calidad.

Los anteriores estilos poseen características diversas y por lo tanto se complementan entre sí, entre sus divergencias. Un líder no se puede enmarcar por un solo estilo pues en el diario vivir se presentan situaciones que exigen actuar de manera diferente sin dejar a un lado que se está tratando con personas y estas son lo más importante para la organización. El trabajo de las personas permite a la empresa conseguir los objetivos propuestos y dependiendo de sus motivaciones se obtiene la eficiencia deseada.

Desde un punto de vista individual en cada estilo el aporte es muy poco para el sostenimiento y liderazgo en una organización puesto que como ya se vio en los apartados anteriores lo que debe existir es un complemento de las fortalezas de cada estilo. En general las organizaciones deben tener en cuenta a los empleados en la toma de decisiones y velar por sus necesidades a la vez que se requiere también un avance en la mejora de la productividad.

CONCLUSIONES

Para responder al objetivo general del ensayo se concluye señalando que cada estilo de liderazgo en las organizaciones posee ventajas y desventajas. Se considera que realmente la divergencia de los diversos estilos hace que el complemento de estas potencialidades de cada uno logre una integralidad para responder a las exigencias y demandas de una organización y a su vez al cumplimiento y eficiencia de los trabajadores en una organización. Los ejemplos de los verdaderos líderes que se mencionaron en este ensayo, los valores y la convicción por un ideal, más que por algo personal individual fue lo que les dio un estatus que los llevo a convertirse en líderes.

Es evidente que de acuerdo a algunos postulados, el carisma de un líder y cualidades como inteligencia, la alta extroversión, la seguridad en sí mismo y la empatía generan un clima positivo en cualquier organización y por ende se traduce en motivación para el desarrollo de sus labores y esto a su vez se traduce en eficiencia y productividad laboral. En complemento cuando un líder tiene esas características en su personalidad alternamente también se interesa en las necesidades de las personas. En este sentido los estudios de la universidad de Ohio aportan aspectos fundamentales en esa medida puesto que las dos dimensiones que señalan sobre el comportamiento del líder; la consideración y la Iniciación de estructura, hacen que se interesen por los problemas de los empleados, para que estos trabajen con gusto, con ganas, con pasión y que se dé una eficiencia conjunta entre empleado y la organización. El estudio que cita Palomino (2011pag 28) de la universidad de Michigan es concluyente y permite para efectos de este ensayo mostrar una relación entre los líderes centrados en las personas y en la producción donde se resalta la importancia y el equilibrio que existe entre la producción laboral técnica y el reconocimiento de las personas como seres individuales con sus expectativas y necesidades. Finalmente los estudios que cita Palomino(2011pag 29) de la malla gerencial de Blake y Mouton a través de los diversos estilos de

liderazgo, paternalista, pendular, camaleón y animador ponen de manifiesto aspectos diferentes que al relacionarlos darían como resultados una eficiencia en los resultados de los procesos productivos a nivel empresarial. Como señala el estudio un líder debe adaptarse a las circunstancias cuando se encuentra en problemas, pero también debe controlar a sus empleados y ser comprensivo, debe considerar importante a los empleados en la toma de decisiones como dice el estilo camaleón y ser diplomático. A su vez cada estilo también tiene falencias que se expusieron a lo largo del ensayo pero que en otro estilo se fortalecerá. Por lo tanto y con el debido sustento de los diferentes autores, se debe lograr una integración de los conceptos, pero esto dentro de una generalidad transformadora como lo expone Burns donde definitivamente si se trabaja teniendo en cuenta los valores morales por la organización en general más que por un interés personal, realmente podría transformarse el interior de las organizaciones sus cimientos reales y existirá un beneficio mutuo entre organizaciones y empleados generando un éxito colectivo empresa empleado.

REFERENCIAS

Bennis, W., y Goldsmith, J. Aprendiendo a liderar (3rd ed.).(2003) Nueva York: Libros Básicos

Langdon Michael Como ser el mejor líder (2000) Editoriales gestión

Lussier & Achua liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades (2008) Editorial Cengage learning. (6° edición).

Lussier & Achua Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. (2008) Thomas learning.

Munch Lourdes Administración y estilos de gestión (2005) editorial trillas

Palomino María Teresa Liderazgo y motivación de equipos de trabajo (2011) Editorial Alfaomega

Yukl, G. Liderazgo en las organizaciones [versión digital PDF]. (2008) (6°edición). Pearson Educación, S.A

Yukl Liderazgo en las organizaciones. (2008) (6° edición). Pearson Prentice Hall.