



Jasón pineda García

Tema: Clima Organizacional y liderazgo
Administración de empresas
Diplomado: Gestión de Organizaciones en entornos virtuales

Presentado a Francisco David Ortega

Universidad militar
Bogotá DC 30-01-2021

Introducción

En el presente ensayo el lector encontrara la relación entre clima organizacional y liderazgo. Se nombrarán ciertas bases importantes que se deben conocer de cada tema, entre estos se encontraran características, ventajas, desventajas, peligros, factores que influyen, encuestas. En cuanto a el liderazgo se implementará en como esta influye en cuanto a la sociedad, integridad personal y vida exitosa.

El clima organizacional es el ambiente que se da en cuanto a el entorno laboral, este ambiente se puede ver influenciado en cuanto a lo que se desempeña diariamente una persona en sus tareas laborales. Esta puede generar un determinante para la organización se puedan desempeñar de manera adecuada y también esta pueden influenciar en el comportamiento de quienes componen esta organización.

Todos los humanos debemos atender a el llamado de aprovechar las nuevas oportunidades a pesar de los errores e inconsistencias del pasado, pero sobre todo se quiere lograr destacar la urgencia de garantizar la continuidad de la vida y la supervivencia; no es posible garantizar una estabilidad emocional y la paz mental en ambientes muy turbios, por esta razón al adentrarnos en un clima organizacional al igual que un líder debemos asegurarnos de obtener el equilibrio y la madurez para lograr optimo trabajo en equipo y a su vez lograr seguir la guía y el modelo planteado por el líder.

La pasión en este medio es la sublime expresión de la vocación de un grupo que se entrega a hacer y a dar lo mejor de sí. La parte esencial de un ser humano siempre será la pasión ya que esta no es nada fácil de tenerla y cuando se siembra en un grupo diferentes ideas que generen una visión pasionaria por parte del grupo, es casi seguro que se obtendrá grandes resultados

Se pueden manejar ciertas características como lo son, la innovación de estructuras de parte de quien conforma esta organización en la cual se puede denominar un sistema dinámico,

interpretación de circunstancias por parte de los miembros y características del mismo entorno. Si la empresa tiene consecuencias positivas, es debido a como las personas perciben el ambiente interno y externo de la misma empresa u organización. que hay ciertas ventajas.

Cuenta con ciertas ventajas como lo son el logro, la afiliación, el poder, la productividad, la satisfacción, la integralidad, mejor imagen de la empresa, entre otras y también con ciertas desventajas como la inadaptación, baja productividad, malestar en el trabajo.

Se puede inferir que entre mayor sea el clima laboral, se puede estimar consecuencias positivas, rendimiento laboral, satisfacción para todo el personal y el crecimiento exitoso de la empresa.

Sin embargo, a parte del trabajo en grupo es muy importante que los miembros de este grupo tengan claro que para triunfar en la vida no es necesario derrotar a los demás, ya que lo que se busca es crecer juntos, lograr la misma progresión y crecer como ser humanos, tanto en valores como en logros; se necesita suprimir o erradicar ese sentido de competencia que nos ha convertido en detractores naturales e inconscientemente se busque al eslabón débil a vencer.

Cuando se cuenta que hay buen clima organizacional, se dan ciertos beneficios como un mejor rendimiento laboral, mayores beneficios para la empresa, hay un mejor trabajo en equipo, mayor integración por parte de los trabajadores mejora la imagen de la empresa, la empresa puede adaptarse de mejor manera ante alguna competencia y se puede conseguir mejores resultados que se habían propuesto. Sin embargo, del otro lado de la moneda podemos encontrar ciertas consecuencias o peligros como la falta de motivación, baja productividad, falta de implicación por la empresa y los compañeros, mala imagen.

El clima organizacional influye directamente en el proceso y desarrollo de las funciones de las organizaciones, es decir la percepción que tiene el talento humano del lugar en el que se desempeña que influye en su actuar (Ponce, Pérez, Cartujano, López, Álvarez, & Real, 2014)

La toma de decisiones en este entorno se ponen en acción si están dentro de su competencia y responsabilidad, en donde todos llevarán la carga y asumirán diversas actitudes y suposiciones, lidiarán contra la tempestad usando la capacidad de trabajo conjunto para efectuar un cambio bajo un buen liderazgo.

Ahora, sabemos que el clima organizacional es muy importante para una empresa, ya que de esta depende su futuro y el crecimiento exitoso de la misma. Hay ciertos factores que pueden influenciar y que se deben tener en cuenta para el momento en que se deba mejorar las cuales son la relaciones ente compañeros, relación entre personal y jefes, estilo de quien lidera, comunicación interna y externa, espacio del trabajo, condiciones del trabajo, motivación en la empresa, política salarial.

Pero para ello, no sabemos como medir o como saber el nivel del clima, ya que es muy difícil. Este importante concepto esta influido por elementos intangibles como la motivación y las relaciones interpersonales. Para poder medir este concepto hacia las personas, se necesitan de herramientas, tales como las encuestas. Con ellas se podrá saber que tan bien esta una persona en la empresa u organización y como son las relaciones que lleva con los trabajadores, jefes y demás.

Las encuetas son la mejor herramienta para saber como es el ambiente laboral de una empresa, en esta encuesta se debe tener una serie de consejos; plantear preguntas cerradas, utilizar escalas de satisfacción, hacer encuestas con regularidad. Sabiendo esto, es considerable manejarlo en una organización, ya que, si se obtienen resultados negativos o poco favorables, se pueden realizar planes de mejoramiento y tomar las medidas necesarias, para el mejor funcionamiento de la organización.

Hoy en día el clima organizacional, es muy importante para las empresas, porque es un factor para el rendimiento, la efectividad y productividad del capital en cuanto a la organización.

En cuanto a el liderazgo es hablado desde anteriores años y es la inquietud mas grande. El liderazgo es una competencia que puede se aprendida y desarrollada o también puede ser propia de la persona.

Lewin, Lippitt y White (1939), conceptualizaron y clasificaron el liderazgo de la siguiente manera: liderazgo democrático, autocrático y el conocido laissez faire. El democrático propicia un mejor comportamiento grupal, mientras que el autocrático favorece los comportamientos hostiles y agresivos.

Laissez Faire es crear un equipo que pueda trabajar de manera independiente sin que el líder tenga que intervenir constantemente. El líder asume un papel más pasivo pues, aunque determina los objetivos y facilita los recursos, los trabajadores tienen una gran libertad y poder de decisión.

Por esta razón, se dice que el liderazgo desde la existencia de los humanos en la sociedad se ha determinado del liderazgo una guía para los demás, de tal manera que la sociedad se ha ido evolucionando y el liderazgo transformando (Barroso y Salazar 2010).

Por lo que es importante el liderazgo en cualquier parte o lugar para organizar una actividad o un evento con ciertas características en las cuales se representa la motivación, satisfacción para llevar a cabo la excelencia en el labor; hoy en día se debe ajustar a las necesidades del trabajador, cliente y entorno social, hace que sea cada vez más competitivo lo que demanda de presión para el cumplimiento de metas y objetivos para un líder permitiéndoles ser capaces de adaptarse a los cambios internos y externos que ejerce la sociedad.

El liderazgo es uno de los factores más determinantes e influyentes en la percepción que tienen los trabajadores del clima organizacional ya que promueve que un clima positivo genera un mayor sentimiento de pertinencia hacia la organización provocando automáticamente un mejor desempeño en los trabajadores.

También debe considerarse importante la reconquista de los valores, ya que esto implica un recuento consigo mismo, enfocado en recuperar su propia identidad además de reintegrarse en la sociedad como alguien que posee las características de un líder, se quiere decir que se debe desarrollar una habilidad especial para relacionarse hacia los demás con respeto.

El objeto de esto es lo que define a un triángulo perfecto del equilibrio, esto posee las características que forjan a un líder cada día, para lograrlo se debe tener equilibrados el carácter bajo una inteligencia la cual a su vez debe ser controlada por una vida emocional estable, que a la vez desembocara en la voluntad que puede reflejar ante el grupo de trabajo. Lo ideal de este triángulo equilátero, es que todos los lados sean iguales ya que la persona que no tenga un equilibrio emocional puede en un estado de ira afectar de una manera sumamente grave tanto física o psicológicamente a su clima organizacional de trabajo.

Sin embargo, también se puede hablar de liderazgo transformacional que viene siendo del año 1985 por el autor y la teoría Bass utiliza el trabajo de aquél para construir su teoría de liderazgo

transformacional, pero con diversas modificaciones y elaboraciones, ya que radica en lo que los líderes y seguidores ofrecen unos a otros estos tipos de líderes se focalizan en los recursos. Estudios realizados por diversos autores como Likert (1976), Goleman (2000), Curtis y O'Connell (2011), González y Figueroa (2014) señalan que el liderazgo transformacional influye de forma positiva , ya que brinda bienestar a los trabajadores , permitiendo trabajos motivantes y permite que las personas crecer y desarrollarse tanto en lo profesional como personalmente.

Actualmente se conoce como liderazgo, a las habilidades que sirven para influenciar en la manera de pensar o actuar de otras personas. Es muy importante porque el líder es el responsable de la realización de los objetivos que se proponen desde un inicio y que se puedan cumplir de manera efectiva y rápida. Es una pieza clave para la supervivencia de cualquier organización social .

Un buen líder cumple con ciertas habilidades y características para hacer que un determinado grupo de personas puedan cumplir el trabajo y ser eficaz ; como: tener un pensamiento positivo (esta abarca así en la psicología positiva , implementando de tal forma que al realizar una labor se influya positivismo),ser honesto (el líder debe sugerir buenas ideas en las cuales sean posibles y exequible , teniendo en cuenta no complicar y mantener las situaciones), saber delegar (debe confiar del trabajo o labores que hagan, para que sea un trabajo eficiente) , incentivar una buena comunicación(dar a explicar del objetivos y metas proponiendo seguridad en estas y cumpliendo con todos los protocolos que se establezcan) ,inspirar al grupo (por lo que es una de las más importante ya que se debe tener en cuenta la motivación), establecer estrategias para una vida equilibrada (aumentar su productividad es así que un líder debe darse cuenta de equilibrio de su trabajo y vida personal ara que sea eficaz) , alinear al equipo (debe estar enfocado en una meta) , y mantener una posición neutral y fomentar buenos hábitos.

Estas son unas de las importantes características y habilidades que debe tener un líder , sin este tipos de cualidades básicas que debe tener no podrá mantener un liderazgo estable en la comunidad como también dicho anteriormente , no se lograra un clima organización estable en la sociedad ; ya que también existen algunas debilidades de lideres que hacen que los trabajos que estén logrando se creen varios conflictos e inseguridades, es por esto que se creado una teoría aplicada por Bass (1985) indica que existe un liderazgo nombrado liderazgo transformacional

en los que se radican en que los líderes y seguidores ofrecen unos a otros , a estos tipos de lideres se focalizan en los recursos.

La sociedad actual que cuenten con una buena base y sepan que dirección coger para obtener una meta fija, a continuación, expondremos una frase de una autora en la que explica el crecimiento social para el liderazgo.

Según Toynbee dice:” El crecimiento de las sociedades humanas se explica por la presencia de unas minorías o personalidades creadoras que dan siempre respuestas exitosas a los retos del medio y que, debido a su integridad y de sus compromisos con el grupo, son libremente seguidas por la mayoría”. Dicha de tal manera que es aquel apto para conseguir el bien de la comunidad a través de las ideas en sus actos.

La visión de un líder está formada por los sueños que desea alcanzar, por ejemplo, la visión de un líder empresarial puede ser mejorar la imagen de su empresa, o en el caso de otra labor como por ejemplo en educación, comunidad etc.; estos siempre llegar de la mejor manera a la meta con éxito y eficacia para el bien de lo realizado.

Para esto tenemos dos formas de obtener o tener un líder entre estos están:

1. Liderazgo formal, que son las personas elegidas por una entidad u organización.
2. Liderazgo informal, que ejercen las personas que influye en ellas debido que poseen habilidades especiales que satisfacen las necesidades del común o recursos.

El liderazgo es uno de los factores más determinantes e influyentes en la percepción que tienen los trabajadores del clima organizacional (Ponce, et. al, 2014).

Un liderazgo eficaz es crear y desarrollar un clima dentro de la organización o el equipo de trabajo que posibilite el rendimiento necesario y que se pretende. Así mismo, que se alcance el nivel de satisfacción de los empleados o de quienes trabajan.

El líder puede nacer o se puede hacer, ya que en cuanto a la primera puede nacer con ciertas cualidades como la simpatía, empatía, etc. Debido a la segunda puede adquirir ciertas características o conocimientos durante toda su vida y se adaptan de acuerdo con el entorno en el que este. El líder tiene u obtiene su poder si se considera que es la persona indicada o adecuada.

Sin embargo, se puede decir también que el líder es aquel que ayuda que la organización tenga lo deseado a partir oportunidades que transformen el contexto.

Estas oportunidades, deben estructurarse bajo un propósito claro, ya que el mundo cambiante no espera que aparezcan los nuevos líderes, los hechos se reproducen. El líder no dependerá de las circunstancias. No basta la misión, es preciso una entrega, una buena voluntad, el hecho de identificar la misión, el deseo que su voluntad y metas y finalidades claras han puesto en su corazón.

Un líder debe tener ciertas características, para poder ejercer dicha labor, podemos denominar estas como la seguridad, la empatía, la responsabilidad, el optimismo, la honestidad, la determinación y no por último la inspiración.

El ser líder implica grandes consecuencias: Una vida o una familia dependen de ese líder. El cómo vive, actúa y dirige con su ejemplo. Esto significa la diferencia entre fracasar o triunfar. El líder que habla bonito, que solo predica, pero que nada de lo que provoca aplica, no convence, no arrastra, no es un líder verdadero. El líder es el que atrae con su ejemplo, es el que trabaja y al a par sirve; y no delude las situaciones difíciles, no dicen haga sino hagamos, es el que hace y desaparece, es decir, no presenta facturas de cobro por realizar diferentes objetivos por eso dice que hicimos, no hice

También debemos saber que un líder debe tener un conocimiento consciente de si mismo, ya que este influirá en la forma de proyectarse ante el grupo, para esto este deberá identificar y reconocer a través de preguntas y respuestas sus problemas emocionales en el orden que mas afecten o impacten en su vida: esto vendrían de temores exagerados hasta ciertos complejos ira y pereza mental. Un líder crea su autoestima cuando se ama a si mismo para poder experimentar la gran satisfacción de a mar a sus semejantes, como resultado se obtiene que la persona que se conoce así misma es consciente de los cambios en su desarrollo y tendrá la capacidad para crear su propia escala de valores, poder crecer en sus capacidades mentales si se acepta y respeta, aumentar su nivel de autoestima mientras por el contrario si una persona no se conoce y el concepto que tienen de si misma es muy pobre no lograra la aceptación y el respeto para una autoestima alta. De cierta manera esto hace una leve proyección a sus subordinados y esto puede dar un poco equilibrio en los mismos.

Un líder siempre establece una diferencia clara entre la eficiencia y la eficacia. Ya que la eficacia es hacer las cosas como deben hacerse, el líder nato es eficaz, para esto libera ideas incorrectas que a veces pueden nacer a medida que sus objetivos a cumplir tanto por el cómo por el grupo, ya que la mayoría de las ideas que este crea deben ser de cierto modo ambiciosas a la hora de medir las metas y logros, estas metas deberán ser altruistas mientras que a su vez es concreto con sus objetivos.

A su vez un líder debe tener el poder de usar los 5 elementos básicos: el mirar, sonreír, tocar, comunicar, entusiasmar, son características que fortalecen y estrechan los lazos de confianza que el líder proyecta en sus subordinados, ya que estos sentirán con estos gestos que se les da un buen trato así de tal manera que se logre un clima organizacional optimo y placentero para todos los integrantes del grupo.

El liderazgo tiene ciertos antecedentes, desde tiempos remotos, en donde se consideraba que era una teoría mitológica. En la actualidad se ha descubierto que el liderazgo es una serie de habilidades que se obtienen en el aprendizaje, ya que hoy en día hay ofertas para mejorar esta competencia.

Las palabras de apoyo al igual que el uso de los cinco elementos básicos, tienen gran impacto en el grupo. De esto deriva el positivismo que el líder logre proyectar ya que las auras positivas engloban características tales como: organización, disciplina, entusiasmo y responsabilidad. Este defecto dará como resultado la mentalidad de la podre en todo el equipo de trabajo. También es importante el optimismo y que estas actitudes sean sinceras por parte del líder

El liderazgo es incompatible con la intriga, el objetivo, la claridad de la visión, el cumplimiento de las misiones propuestas por el líder. Rigiéndose bajo el esquema de los valores para hacer fortalecer el clima organizacional haciendo que fluyan las ideas en pro de que el grupo consiga lo que se ha propuesto.

Es importante saber que la influencia que tienen el liderazgo en el clima organizacional, porque con ellos se necesita un líder, para que estos objetivos se cumplan, manteniendo siempre un ambiente laboral eficaz, con buenas relaciones de los trabajadores jefes y demás compañeros. También esto se ve influenciado en la salud mental y física de las personas que están en la

organización. El líder toma las decisiones correctas para que se lleven a cabo todos los objetivos y así mismo se mejora el clima organización la para que estos objetivos lleguen a el éxito total.

De igual forma se debe estar pendiente de todos los parámetros, revisar todos los lineamientos para aumentar la efectividad, identificar los puntos relevantes indispensables para mejorar la organización y de acuerdo a los resultados tener herramientas para obtener resultados factibles. De igual forma el clima organizacional y el liderazgo van de la mano para el desarrollo de una cultura de equipo propia, que una a todos sus miembros alrededor de los mismos objetivos.

Ahora, teniendo en cuenta lo anterior se planteará como tema principal del:

EL LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL COMO PARTE DE LA

MOTIVACION Y INSPIRACION EN UN ENTORNO SOCIAL , dando a exponer en si las características que debe tener un líder para lograr la esencia en si del liderazgo en el cual se debe inspirar, ya que este es el deseo de la diferentes personas por seguir al alguien, mientras que este líder cumpla con dar la motivación antes mencionada, un buen trato, ya que estas tienen una relación directamente proporcional al clima laboral, en este aspecto un líder deberá acentuar sus esfuerzos para lograr dichos factores, que de saber alinearlos de una forma correcta podrá conllevar a los individuos a sentirse en un ambiente de trabajo placentero en el cual perdurará mientras que se mantiene y fortalece a medida que este realiza diferentes actividades que sean proactivas, que siempre busque hacer posible el logro de los objetivos planteados por la organización.

Esta habilidad de acuerdo con el autor Jean Paul Sallenave (1994) menciona que es un compuesto de por lo menos tres factores fundamentales, estos deben ser: La capacidad de comprender que gran parte de los seres humanos tienen fuerzas motivadoras que varían según cada uno de ellos, por ende, son muy diferentes ante diferentes momentos y situaciones; La habilidad de inspirar, una fuerza de actuar de forma tal que se puede establecer un clima laboral apropiado, para poder tener respuestas solidas despertando mientras que implementa un liderazgo en el que integre ante todo el respeto y el buen trato

De modo que el líder actuara en pro a el grupo de personas, impulsándolos a lograr la metas mediante la aplicación máxima de todas sus capacidades mientras que toma su lugar en el grupo para facilitar el progreso paralelo a su crecimiento y desarrollo personal.

Como se ha podido poner en evidencia el líder debe conocer la teoría de la motivación y la fuerza natural que tiene este sistema implementado por la organización, ya que estos hacen parte de la cultura organizacional dependiendo de la empresa, pero obviando estos aspectos este debe lograr distinguir, identificar las personas a su cargo, ya que esto tiene relevancia si se ve desde la perspectiva de que este quiera ejercer su práctica de liderazgo en el grupo, ya que esto le permitirá definir y establecer las formas de satisfacerlas, esto le permitirá de una manera muy satisfactoria de administrar un sistema que produzca las respuestas que necesita para fortalecerse, así de este modo el liderazgo sea eficaz.

Ya una vez entrado en materia con lo que vendría siendo un líder ejemplar y efectivo se puede pasar a hablar del Clima organizacional, ya que este permite conocer una serie de percepciones por parte del empleado en lo que concierne a su organización, este tipo de percepción global reflejan las interacciones que se dan entre las características personales y las de la organización.

Tomando a considerar que conocer los intereses individuales permite la interacción a nivel grupal, el desarrollar un buen clima en un factor esencial en toda institución en donde la administración del área de recursos humanos juega un papel sumamente importante como supervisor constante de la realidad del ambiente laboral, sin embargo cabe resaltar que para lograr el desarrollo de un ambiente laboral depende de todas las áreas dentro de la empresa, ya que al lograr este buen clima se enlazan los diferentes objetivos de la organización guiador por la motivación por parte de los empleados, siempre de la mano con el liderazgo como el factor principal de un clima laboral, por consiguiente de la conducta de los empleados.

Sin embargo, cuando se identifican las características que forjan a un buen líder y de un clima laboral sano, es inevitable que no nazca la interrogante de ¿Qué caracteriza un buen clima laboral bajo un buen liderazgo?

Este clima está basado en características de la realidad externa tal como lo percibe el trabajador, en una de estas son; el trabajador pide que sus habilidades y necesidades se proyecten, motivación, participación grupal, productividad, identificación laboral, cooperación.

La motivación y un buen liderazgo que conoce la dinámica del grupo es aquel que influye en los comportamientos en los que actúa sobre las actitudes y expectativas de las personas; por lo tanto, se consideraba que los líderes deben manejar los comportamientos y metas de las otras personas para entender e identificar una variable equilibrada en las labores y metas a construir.

Para Robbins se define motivación como “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”. Es decir, muchas personas, pueden generar este tipo de motivación por la disciplina que realiza en sus procesos

A continuación, un autor expresa que el comportamiento del líder se ve afectado por el grado de madurez que presentan los seguidores para el trabajo, y luego el líder debe incorporar el tipo de comportamiento necesario para realizar un buen estilo de liderazgo ante sus subordinados (Robbins, 1994).

Dado de esta manera sabemos que un líder debe tener en cuenta ciertas estrategias y objetivos para cumplir con habilidades en las que se desarrolle a un equipo, por medio de la motivación e inspiración de nuevas ideas y recursos para lograr así que un grupo de personas sean correctamente dirigidas a un espacio de actividades capaces de realizarse; para lograr así un establecimiento con clima organizacional en el sitio de trabajo dado.

No hay que confundir el darlo todo por el equipo con sacrificar la vocación, por complacer a alguien. Si es verdad que el líder debe estar dispuesto a pagar el precio que sea necesario para lograr su plena realización, el tener una aptitud no será suficiente, ya que si no trabaja intensamente en ella jamás va a poder cumplir la misión que tanto anhela, este tendrá que luchar incansablemente para lograr los objetivos, también debe tener la madurez de no sentirse la víctima o no echar culpas a la gente por sus desgracias ya que lo que debe hacer no es desmotivar sino liberar el potencial que cada uno tiene en pro a la comunidad y el clima organizacional.

Por otro lado, se completa que el clima organizacional es aquel enfoque representado para generar en un clima laboral óptimo, productivo, motivacional, seguro para que un sistema esté en un buen estado logrando que se plantee una actividad exitosa. De acuerdo con lo anterior se demuestra que el clima organizacional es un enfoque administrativo preciso para disminuir el

ausentismo, incrementar la productividad, conducir los cambios y reducir los costos en las organizaciones, y permite que el talento humano se vincule con los sistemas organizativos (Segredo y Reyes, 2004). Dado por hecho que una buena dimensión de un clima organizacional debe tener una estructura que refleje un cierto sentido de empleados organizados que tengan claro que es un rol y una responsabilidad para hacer el uso de esta misma. Sin embargo, se puede expresar dichas dimensiones dadas por autores que manifiestan el análisis de clima organizacional mediante: El liderazgo, el compromiso, la participación y la motivación (Rodríguez, Álvarez, Sosa, De vos, Bonet y Bander stuyft,2010)

Conclusiones

Finalmente se puede concluir que entender que hoy en día la vida requiere en si controlada por personas capaces de hacernos mejorar cada día, para lograr un grupo de trabajo mediante personas llamadas así líderes que fabrique clima organizacional en un sistema que requiera productividad, motivación entre otras.

Esto lleva así en que es importante tener en cuenta las ciertas habilidades y características que debe tener un líder, como las mencionadas anteriormente en el presente escrito, como son tanto la responsabilidad, productividad, motivación general , idealismo entre otras importantes ; ya que el mundo cambiante no espera que aparezca los nuevos líderes .Por lo tanto se tendrá como importancia la voluntad de cada una de las personas que vayan a representarse como personas capaces de ayudar que un grupo de personas sean capaces de construir un objetivo capaz de ser bueno y beneficioso para el sistema organizacional.

Rigiendo bajo el esquema de valores bajo el clima organizacional haciendo que en si influyan las ideas capaces de desarrollar el estado de una buena labor, creando un ambiente su desenvolviendo libre de dudas o desconfianza, y también tener en cuenta en la creencia de el mismo para el desarrollo personal y aptitud hacia el grupo de trabajo.

Con esto se refiere también a los actos que se deben tener en cuenta las actividades de integración para fomentar la participación de las personas y sus autoridades en la toma de decisiones, para lograr que se cree un lugar de trabajo capaz de realizar en sí mismo el nombramiento de los líderes y la capacidad de poder generar más capacidad de obtener más lideres para ejecutar y manejar buenos trabajos.

Hablando un poco acerca de esto nos damos de cuenta que un mundo y un futuro siempre debe ser dirigidos por líderes que hagan parte de un clima organizacional, involucrando procesos de toma de decisiones, de valores que establecen su actuar, de las relaciones laborales basadas en el respeto por la diferencia, equidad y confianza (Austin, 2008 citado en Contreras, Barbosa, Juárez, & Uribe, 2010).

En mi opinión es reconocible lo que ha sido aplicado anteriormente ya que nuestra depende siempre de decisiones en los cuales siempre involucra un líder, capaz de hacer que cada vez avance de la mejor manera un objetivo. Teniendo siempre en cuenta el respeto y valor humano.

(Según Mario y Jaime Valvieso Camacho del libro Hablemos de Liderazgo) El miedo muchas veces es la principal razón por la cual muchas personas pueden ejercer su poder a su totalidad. El miedo puede ser paralizante que impide al huésped desarrollarse, le impide crear arriesgarse en el entorno y a desarrollar sus metas, esto puede perjudicar la estabilidad del clima organizacional, ya que el miedo genera desconocimiento; Y desconocer los aspectos que pueden mantener al grupo en constante aprendizaje proactivo hace que lograr las metas propuestas sea mucho más complicado. La única forma de combatir el miedo a las cosas que no se saben es informándose, conociendo de estas, pues una vez se conoce el mal se puede acabar de raíz sin que este suponga amenaza, ya que al fin y al cabo ya se es identificable, así con todo lo que se sabe de él se extermina y se continua con el camino hacia el éxito y el equilibrio del Clima Organizacional.

La visión siempre va a tener como objetivo principal el determinar el camino y el destino de la organización, en esta visión es importante tener claras las metas, los logros y los destinos a los que se espera llegar en base siempre de los valores fundamentales, de trabajo en equipo y de un clima laboral sano, en el que todos los departamentos del Clima Organizacional se esmeren por lograr todo lo antes mencionado, mientras que el líder pone en acción los principios, planes y políticas.

Se puede decir también que el liderazgo es un concepto social, cultural y sobre todo histórico y esta permite que ciertas organizaciones se puedan entender de acuerdo con el contexto. En cuanto a el clima organizacional tiene cierta incidencia porque el líder es el principal generador

del clima en el ambiente laboral para la excelencia de todos los deberes u objetivos que se han propuesto.

Por otra parte, podemos decir que el clima laboral, da a conocer el adecuado desempeño de la organización, esto alude debido a las personas que aluden los factores conscientes por las personas que trabajan en dicha organización.

No obstante, las personas no son maquinas y por lo tanto para funcionar óptimamente en el engranaje de una empresa no es suficiente con que los empleados tengan capacitación técnica. La parte emocional también cuenta ya que si las personas del entorno no se encuentran satisfechas en ese espacio como si no se sienten valorados y cuidados el clima laboral no va a ser el idóneo y por ende no van a dar el 100%, por lo que los resultados en los objetivos y logros no serán los propuestos en la visión.

Cuando ya se es un líder triunfador se debe reconocer el conocimiento tanto el propio como el adquirido por otros como fuente de energía para evitar el miedo a el fracaso, esa fuerza de conocimiento impulsa a los nuevos líderes para seguir, así como impulsara a su equipo de trabajo para darle soporte para que este flaquee. El mejorar cada día con cada paso nuevo que se da, es todo lo que un líder ejemplar hace ya que nadie mas aparte de sí mismo podrá motivarle de tal forma en que pueda proyectar esto, ya que otra persona podrá darle inspiración y ánimo, pero solo dentro de sí mismo estará la fuerza capaz de mover masas la cual le permitirá explotar todos los talentos que tenga el equipo a su mano.

Es importante también aflorar la personalidad de los miembros del grupo o clima organizacional, es una especie de invitación a creer en la capacidad que tienen cada individuo de construir su propio arquetipo personal, ya que esto tiene que ver con el descubrimiento y del conocimiento de si mismo. Esto de cierto modo puede influir en los demás miembros del grupo así se realizara la manifestación del espíritu y del pensamiento forjando seres con la capacidad de decidir y siempre cumpliendo placenteramente todos sus compromisos; Estas pequeñas características son las que llevan a evidenciar un buen clima organizacional bajo un buen liderazgo teniendo como principio los esquemas de valores y la motivación.

Si es verdad, que ningún clima organizacional es perfecto y puede presentar falencias y debilidades el líder del que tanto se ha hablado, explorado e investigado podrá lidiar con estos

inevitables problemas ya sea controlando la amenaza o a partir de su noción personal y habilidades propuestas anteriormente, aunque es verdad que el ser humano siempre está dotado de inteligencia y de voluntad libre, esta clase de liderazgos no tratar de apaciguar esta voluntad libre, estos miedos que nacen en un grupo, sino que será capaz de usarlos tanto en pro en servicio a la comunidad sino también a sus logros y metas, llevando a el grupo tanto en victorias como derrotas, ya que su realidad ética se vera en el sentido del deber de no sucumbir ante la presión y la debilidad, este deberá reflejar el pensamiento la libertad y la calma en épocas de tormenta, con su energía siempre pondrá los derechos de los trabajadores y de los suyos para proyectar en sus metas el nivel de su alcance tanto ético como profesional, dejando ver que un buen líder siempre tendrá la capacidad de crecer junto a su equipo callando a ciertos instintos e inseguridades, ya que al conocerse como antes lo hemos planteado ni el ni su equipo caerán ante el miedo a lo desconocido.

REFERENCIAS:

- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266>
- https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-33052010000100003&script=sci_arttext&tlng=en
- <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3761/376160247012/html/index.html>
- <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2012/12/15/clima-organizacional-y-la-influencia-del-liderazgo/>
- <file:///C:/Users/57301/Downloads/13296455.pdf>
- HABLEMOS DE LIDERAZGO – Mario y Jaime Valdivieso
- <https://concepto.de/liderazgo-2/>
- <https://es.eserp.com/articulos/que-es-liderazgo-laissez-faire/>

- <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- http://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf
- <https://economyatic.com/liderazgo/>
- <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>
- <https://www.gestion.org/que-es-el-clima-organizacional/>
- <https://definicion.de/liderazgo/ndcdnc>
- https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762007000200004

