

LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL



Presentado por:

MARTHA MIREYA ORTIZ TAPIAS

Programa:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Código:

4700950

Presentado a:

Psi. MELIDA CASTRO CASTAÑO

DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA

BOGOTÁ, D.C

2022

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es importante en el ámbito empresarial ya que puede relacionarse a una estrategia que se puede implementar de modo a que la organización pueda cumplir con sus objetivos independientemente de que exista una jerarquía horizontal donde se pueda visualizar la gestión arriagada por medio de los líderes que se encuentran en las diferentes áreas de la empresa.

Para ello los líderes cuentan con características representativas y perceptivas por el personal con el que tiene que relacionarse dentro de la organización, de modo que las representaciones de emociones que transmite un líder hacia su grupo de trabajo son elementales y total importancia para que su personal se encuentre motivado a trabajar por los objetivos de la organización.

Según el tipo de líder se puede relacionar a los objetivos que pueda existir en la organización desde el área donde se emplea el trabajo en equipo, donde el líder irá fortaleciendo características dentro de la organización con el fin que este pueda tener la iniciativa y espíritu empresarial para sobrellevar las metas y objetivos de la empresa.

Para ello la gestión que aplica un líder es fundamental para que en primera instancia pueda realizarse las actividades de manera más efectiva por parte de los trabajadores y en segunda instancia sobrellevar al personal al cual necesita de motivación para que pueda adaptarse a sus funciones en el trabajo, también que este pueda realizar sus funciones no por obligación sino por motivación propia; por ellos es tan importante que un buen líder pueda tener una comunicación con su grupo de trabajo por medio de emociones positivas y que estén puedan ser transmisibles y percibidas por las personas.

Para finalizar se aborda la comunicación que debe ser la primordial para la motivación de los trabajadores, por ende, es donde se ponen a flote las habilidades que puede

tener esta persona como rol de líder frente a diversas situaciones que puedan afectar positiva o negativamente el actuar de las personas, además de tomar decisiones bajo incertidumbre en las organizaciones de la actualidad.

JUSTIFICACIÓN

El liderazgo se plantea como la perspectiva de cómo un individuo puede influenciar a un grupo de personas, pero puede entenderse de cómo un líder puede llevar a cabo diversas situaciones en donde se pone en práctica diversas características que pueden abordarse desde un punto interno que es donde el espíritu del líder da a representar dichas habilidades hacia el entorno que lo rodea como pueden ser una organización.

El desarrollo del liderazgo puede ser abordado desde el momento en donde el individuo es consciente de que habilidades cuenta para poder generar un valor agregado hacia un grupo de personas en donde cuentan con la confianza y certeza de las características que el líder puede transmitir por medio del carácter al cual este pueda estar utilizando frente a los subordinados si lo vemos desde el punto de vista empresarial.

En el momento que el líder es consciente de lo que puede llegar a realizar, justo en ese momento tendrá la capacidad de accionar y plantear objetivos para una organización en donde su principal característica será la comunicación que será su virtud para poder socializar las diversas ideas que los identifican como un líder frente a las ideas que puedan realizar los demás individuos en controversia al fin en común.

El liderazgo en la actualidad se encuentra muy limitada debido a que el desarrollo de la personalidad de un líder va más allá de solo contar con características propias si no que se debe ir generando conocimiento constante de los diversos enfoques empresariales que van de la mano con los objetivos de una organización y que se es percibido por los integrantes que conforman la organización por ende se puede interpretar a que un líder en el sector empresarial deben tener un espíritu de innovadores y creativos.

El liderazgo puede ser con un rol temporáneo o fijo esto dependerá del contexto en donde practique las características que lo conforma como persona, en donde, debe ser capaz de influir audazmente hacia el logro de un objetivo que deberá saber cuáles son los valores y propósitos que ha desarrollado a través del tiempo dando una visión estratégica en donde pueda analizar la realidad desde un punto de vista prospectivo que sea totalmente diferente a los demás y que irá desarrollando con base a lo que observa.

En la gestión empresarial se practica la inteligencia emocional donde básicamente se basa en tener el control y una estabilidad en las emociones que pueden ser una virtud frente a la realización de los objetivos propuestos por el líder para el beneficio de la organización.

La importancia de que una persona tenga espíritu empresarial es que puede dirigir e influir en el comportamiento de las personas que conforman la empresa lo que a su vez puede ver como una oportunidad o estrategia para la motivación del personal para poder alcanzar los objetivos. Para ello, la comunicación del líder debe ser efectiva para ser capaz de atender los requerimientos de los factores internos y externos de la empresa.

Como lo presenta Solórzano (2008), en su trabajo: Propuesta de comunicación estratégica para Nervog: expone que la comunicación interna basada en el fortalecimiento de la identidad y la cultura corporativa, presenta un plan de comunicaciones internas centrado en la identidad.

Por tanto, el liderazgo en la gestión empresarial puede interpretarse en cómo una persona encargada puede gestionar las actividades y administrar la gestión que requiera cualquier área en la empresa, pero la forma en que debe dar a entender las actividades o trabajo debe ser de manera que el receptor pueda lograr entender el mensaje de la mejor manera posible para que pueda realizar sus funciones con la mejor disposición.

Para el instituto de información empresarial nos dice que: “En relación con la gestión, este trabajo implica liderar y asegurarse de que las actividades se lleven a cabo como se debe. Un gerente trata de guiar a su equipo para lograr objetivos siguiendo las reglas de la empresa. Por lo tanto, es más probable que los gerentes se resistan al cambio y la innovación mientras mantienen las estructuras organizacionales existentes porque ellos mismos operan dentro de esa estructura”.

La diferencia de la gestión empresarial tradicional frente a la actual se pueden notar cambios radicales puesto que la tradicional se encargaba de mantener un status dentro de la organización por ende existía los jefes que se encargaría de dar órdenes a los subordinados a diferencia del líder que puede realizar la función de asignar actividades de una manera más emotiva y empática para que psicológicamente el trabajador pueda desempeñar sus funciones en la manera que no pueda existir quejas o inconvenientes a la hora que las realice.

También existen diversos tipos de liderazgo donde dentro de la organización pueden representarse de una perspectiva diferente según como la persona esté dispuesta recibir la información, pueden ser factores de carácter que pueden relacionarse de manera positiva e incluso negativa. Según lo anterior mencionado puede concluirse con que el liderazgo puede conllevar a tener un impacto en la persona según como esta esté dispuesta a recibir dicha información y ésta actuará según como el líder le de enfoque en sus determinantes de mando.



Fuente: (Instituto de formación empresarial, 2022)

De igual manera según el perfil del líder puede tener un impacto en la organización ya que la gestión que este pueda emplear puede arraigarse a extremos donde no pueden ser convenientes para la empresa ya que puede afectarse de manera significativa la calidad de trabajo por parte de los trabajadores de la empresa al relacionarse o enfrentarse con un líder extremista, de cierta manera los líderes a diferencia de los jefes en temas de gestión a la hora de obtener resultados pueden haber brechas de diferencia muy grandes debido a que la forma en que transmiten los propósitos son muy diferentes.

Las habilidades que un líder puede ir desarrollando a través del tiempo pueden relacionarse en el contexto al que este deba enfrentarse con base a experiencia o líderes de nivel rango donde son puestos a prueba para la resolución de problemas en la organización por lo que debe enfrentarse a diversos escenarios donde se verá la capacidad que este tenga para tomar decisiones.



Fuente: (Instituto de formación empresarial, 2022)

Es de suma importancia que el líder demuestre por medio de sus acciones las emociones que pueda transmitir, ya que estas serán percibidas por las personas con las que pueda tener algún tipo de relación en un ámbito laboral, además de que las acciones que ejerza pueden ser transmitidas de manera positiva o negativa. Las emociones se pueden percibir de forma directa e indirecta por ende los sujetos pueden realizar acciones en donde el cerebro puede tomar como referencia las acciones que dicho líder puede expresar por medio de gestos, acciones, movimientos, etc. Nuestras neuronas espejo pueden generar emociones lo que a su vez puede llevar a una experiencia.

Para Sánchez, J. C., Alonso, E. (2005), Las neuronas espejo son particularmente importantes en las organizaciones porque las emociones y comportamientos de los líderes reflejan esas emociones y comportamientos en los seguidores. Todos sabemos que las personas se desempeñan mejor cuando se sienten mejor. Por lo tanto, si los líderes quieren

sacar lo mejor de sus subordinados, deben continuar desafiando de manera que eleven la moral del equipo.

Por consiguiente, se puede deducir que para la gestión en una empresa, es necesario e importante que su personal se encuentre motivado por medio de los líderes que apoyan la visión de la organización para obtener la capacidad máxima de los trabajadores de la empresa.

Según Santos (2010) La importancia de los líderes va en aumento en cuanto al estilo de liderazgo que permita ver la realidad que se puede llegar a enfrentar más allá del factor económico. Por otro lado, se debe salir de un pensamiento autoritario y se debe avanzar hacia una conciencia global. Lo que a su vez la estabilidad de una empresa dependerá de factores internos de la misma para que esta pueda depender de una competencia enfocada hacia un mercado globalizado.

Para Maroto (2007), nos dice que a través del tiempo han empezado a subyacer nuevos enfoques en el liderazgo que se enfocan en las actividades y responsabilidades de los líderes. Partiendo desde este punto de vista es fundamental pensar que la importancia del líder en una área focalizada va permitir que estos se puedan dar a conocer como agentes de cambio que puedan estimular la forma de pensar y actuar en las prácticas de las personas según a su estilo de vida.

Los estilos de liderazgo se basan en principios, técnicas y actitudes. Estos pueden ser diversificados según la motivación la cual el líder pueda transmitir, pero en la actualidad se le da más importancia a la identificación de las habilidades y comportamientos del líder (Mintzberg, 1980), donde se deberían de resaltar las cualidades personales.

Según Robert L. Katz, existen tres tipos de habilidades que los líderes ponen en práctica:

- **Las habilidades técnicas:** Recaen en las personas como los conocimientos y aptitudes en cualquier tipo de procedimiento, donde tienen a desempeñarse en trabajos operativos.
- **Las habilidades humanas:** En esta habilidad recae en la importancia del líder sobre el personal a cargo ya que representará la conducta de este, donde se refleja la capacidad de la eficiencia del trabajo.
- **Las habilidades conceptuales:** Se entiende por la existencia de conocimiento intelectual, se refiere a la capacidad de aporte de ideas a modelos, referencias y marcos de referencias.

Las habilidades pueden ser llevadas a cabo según como la organización tenga planificada su misión pero principalmente es el líder quien efectuará la gestión para que su personal pueda sentirse de la manera más motivada posible con el fin de que pueda existir la comunicación efectiva entre las partes que puedan llegar a interferir en el desarrollo de las habilidades por medio del proceso administrativo y la gestión para obtener la calidad total.

Por lo cual también se deben abordar aspectos socio psicológicos donde se expone en la administración de Barnard, Ch. (1971), que nos dice en su teoría de la organización como un sistema social, donde se participa y coopera donde a su vez define de vital importancia a las relaciones sociales, que también define a los aspectos de los individuos como importantes a la hora de desempeñar tareas en una organización.

Para finalizar, la importancia de la comunicación en el líder es de vital manejo dentro de las organizaciones ya que puede notarse que se encuentra en constante desarrollo tanto la

empresa como las exigencias que pueden ser requeridas en la actualidad por la parte interna de la organización.

Valle, M. (2003), en su artículo: “La comunicación organizacional de cara al siglo XXI”, expresa la importancia de la comunicación organizacional, ante las contingencias que se pueda enfrentar una organización en la actualidad.

Mora, C. (2008), en su artículo; “La comunicación organizacional en la empresa moderna”, nos habla de los beneficios que tiene la comunicación al ser implementada en una organización y su manera positiva de operar.

Arana, R. (2007), en su trabajo: “La comunicación interna en las PYMES”, realiza un análisis de la comunicación interna de una empresa de alimentos en Cali.

Los componentes importantes que hacen de un líder alguien fundamental en la empresa es que cuenta con una comunicación asertiva a la hora de comunicarse con su grupo de trabajo, además de que pueda demostrar con actitudes que el personal es tan importante como cada una de las partes que conforman a la organización.

CONCLUSIONES

Después de realizar dicho ensayo se concluye que la función de un líder en una organización es fundamental e importante para que la empresa pueda tener una mayor efectividad en cuanto a funciones que requieran de trabajo en equipo, en cuanto al líder debe de conllevar unas características tanto emocionales como físicas para tener una mayor comunicación con su equipo de trabajo y estos puedan tener mayor efectividad en sus actividades laborales.

En cuanto el líder debe desarrollar habilidades que pueda asemejar al manejo de emociones que puedan ser transmitidas de manera positiva al personal que gestiona, para tener como objetivo la motivación del personal para el desarrollo de los objetivos de la organización.

Los líderes son personas que por medio de sus características emotivas logran que su entorno organizacional se encuentre más motivado para la realización de funciones dentro de una organización, el modo de actuar de estos líderes será por medio de los sentimientos, tratando de ganar la confianza de sus colaboradores para generar un estado de confianza en el personal.

La importancia de contar con un líder es que su gestión pueda que sea muy competente a las metas que tiene la organización, ya que la función de este, más allá de realizar tareas es la de generar confianza y motivación a las personas con las que pueda compartir actividades lo que genera un entorno organizacional totalmente agradable para los logros que pueden ser propuestos ya sean de manera individual o grupal.

BIBLIOGRAFÍA

1. Sánchez, J. C., & Alonso, E. (2005). *Liderazgo en las organizaciones*. Palací, FJ *Psicología de la Organización*. Madrid. Pearson Prentice Hall, 183-215.
2. Instituto de formación empresarial. (2022, 22 septiembre). *El liderazgo empresarial: definición, tipos e importancia*. MBA Online. <https://www.master-mbaonline.com/rrhh/liderazgo-empresarial/>
3. Santos, M. (2010). *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. Rio de Janeiro: Record.
4. Maroto, J. C. (2007). *Estratégia: De la visión a la acción* Madrid: Esic Editorial.
5. de, M. F. (2015). *La importancia del liderazgo sostenible como una estrategia de las organizaciones*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.11912/7912>.
6. Mintzberg, Henry (1980), en “Sin liderazgo”, *The Nature of Managerial Work* (p. 61). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
7. Katz, R. (1955). *Habilidades para una administración efectiva*. (Edición original). *Harvard Business Review*, 33-42.
8. Harre, R. y J. de Waele (1979): “Autobiography as a psychological method”, en : *Emergency strategies in social psychological research*.
9. Heidbreder, E. (1971): *Psicología del siglo XX*, Ed Revolucionaria, ICL, La Habana. 550 pp.

- 10.** Valle, M. (2003): *La comunicación organizacional de cara al siglo XXI [En línea]*. Consultado el 27 de noviembre de 2022.
- 11.** Mora, F. (2001). *Outsourcing. Administración de empresas*. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/outyben.htm>. Consultado el 27 de noviembre de 2022.
- 12.** Silva, M. (2008). *Análisis Crítico del libro Maxwell, J. C. (2005). Liderazgo eficaz Cómo influir en los demás. Colombia: Editorial Vida.*
- 13.** Arana, R. (2008). *Comunicación interna de las pymes*. Recuperado 27 de octubre de 2022, de Docplayer website: <https://docplayer.es/6017881-La-comunicacion-interna-en-las-pymes-ronald-arana-florez-docente-investigador-usc-cali-colombia.html>
- 14.** Solorzano, J. (2008). *Propuesta de comunicación estratégica para Nervog: Plan de comunicación interno basado en el fortalecimiento de la identidad y la cultura corporativa* (p. 12). Bogotá: Repositorio universidad javeriana. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/5162/tesis117.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- 15.** Kouzes M. James y Posner Z. Barry. (2003). *Inventario de prácticas de liderazgo*. San Francisco, CA, EUA: John Wiley & Sons, Inc, tercera edición.