

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**DIPLOMADO: Desarrollo De Habilidades De Liderazgo, Emprendimiento E
Innovación**

ESTUDIANTE: Daniel Felipe Salazar Lopez

CODIGO:2205210

PROFESOR: Henry Montoya Montoya

PRODUCTIVIDAD Y CRECIMIENTO EMPRESARIAL

Para el área del emprendimiento y todo aquello que tiene que ver con una empresa, se debe tener presente que para que se pueda afirmar que esta tiene un buen crecimiento y sin ningún tipo de dificultad, debe tener asegurada la fidelización de clientes, al igual que la afirmación de su liderazgo y reconocimiento estratégico de una jerarquización, donde la automatización de todos los procesos que puedan ser asumidos por la tecnología, permitan que se pueda dar el establecimiento de rigurosos controles de calidad en cuanto al empleo y el desempeño de actividades laborales.

En donde se dé lugar a un adecuado asesoramiento y lograr tener un profundo conocimiento de las vulnerabilidades de la empresa, que permitan realizar una adecuada evaluación de riesgos y estrategias de prevención, para de esta manera ser capaces de innovar. Es por ello que enfocaremos este documento en mostrar que la aplicación de diferentes teorías de liderazgo y motivación le permite a una empresa el buen desarrollo de habilidades laborales para mejorar su productividad y generar un ambiente de crecimiento empresarial.

Partiendo inicialmente de la mano de la evaluación de recursos humanos. Definiéndolo como *"un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si podrá mejorar su rendimiento futuro"* Según el libro "La gestión de los recursos humanos" (2007) de S.L. Dolan, R. Valle Cabrera, S. E. Jackson y R.S. Schuler.

Práctica que debe ser obligación del jefe que este liderando a su equipo de trabajo, manteniendo así un buen ambiente laboral y de gran productividad interna

que lleve a cumplir los objetivos marcados dentro de un proyecto o planeación de la empresa, con fines tales como proporcionar feedback, mejorar la comunicación, comprender las necesidades de los empleados, aumentar la motivación, reducir el bajo rendimiento, determinar compensaciones, impulsar la formación, entre otros. Entonces es gracias a esta gestión que se obtenga cierto grado mínimo de eficacia de parte de los trabajadores dentro de una organización.

Razón por la cual, un jefe siempre tiene que evaluar el desempeño de su gente, donde es un trabajo conjunto de recursos humanos con los jefes que tiene la organización de cada uno de los departamentos, es decir que los que lideran cada área del negocio, deben tener en cuenta esto para enseñarles y educarlos en la importancia de porque es necesaria hacer la evaluación del desempeño según la motivación y la exigencia.

Para esto es importante definir realmente el mecanismo de la metodología en la que se va a formar o en la que ya está formada la empresa, proceso que ayuda a que todos los líderes y empleados hagan el mismo estándar de evaluación de desempeño y que de este modo arroje unos resultados más objetivos y tangibles. Para ello es bueno planificar un cronograma de compromisos para saber cómo se va a comportar la plantilla de personal en base a las semanas para que puedan evaluar al personal clave con esta evaluación de desempeño.

Por lo general estos aspectos no se tienen muy presentes dentro de una empresa, pues como tal no se tiene un riguroso planeamiento de cómo se va a motivar a los empleados y mucho menos de cómo se van a liderar las actividades para que se cumplan con los objetivos. Sin embargo, esto está implícito en la manera en la que se demuestra que las necesidades básicas tanto sociales y de

seguridad, que retomando lo que se mencionó del mecanismo de la planeación de la metodología, calificaran de buena manera la ética empresarial según una estrategia de la gestión de los jefes.

Aunque para comprender de una mejor manera estos planteamientos, tomaremos en cuenta que es lo que nos menciona la teoría de Herzberg. Esta es una teoría de motivación más conocida por sus dos grandes factores, donde los trabajadores encuentran mayor satisfacción cuando su entorno laboral es favorable. Esto significa que les permite ascender a puestos más altos, lograr autorrealización y recibir reconocimiento por sus esfuerzos, lo que hace que se genere una experiencia positiva en el trabajo.

Herzberg como ya se mencionó antes, divide su teoría en dos factores. El factor de higiene, donde el grado de influencia de satisfacción de los trabajadores depende de las condiciones económicas, las condiciones de trabajo, la estabilidad, las relaciones sociales y la política de la empresa. Y los factores de motivación que parten de la responsabilidad, el reconocimiento, la promoción interna, el trabajo estimulante, la autorrealización y el desarrollo profesional.

En cuanto al factor de higiene podemos decir que la importancia que se le da a los salarios por la prestación de los servicios de los empleados a la empresa, son realmente indispensables al momento de pensar en los costos laborales y su relación con la productividad e inversión empresarial, por ende, cada uno de los trabajadores recibe un sueldo en específico como muestra del esfuerzo que se hace al llevar a cabo una actividad laboral.

Por otro lado cuando se habla de condiciones laborales lo entendemos desde lo que es la iluminación, la temperatura adecuada, el entorno físico seguro y todo lo

que tiene que ver con la planta física, o los espacios que se brinden para trabajar ya que esto protege los recursos tanto administrativos, técnicos y físicos de las instalaciones, brindando así un ambiente de defensa para los empleados donde les permita tener la certeza de que su salud y bienestar es muy importante para los directivos, jefes o líderes a cargo.

Ahora bien, pasando a la parte de la estabilidad se refiere a los privilegios y procedimientos sobre quejas o reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la compañía, donde obviamente se enfoca más a la relación entre empleador y empleados que no siempre es perfecta. Es por ello que pueden surgir diferentes situaciones que generen malestar en los empleados y resulten en quejas internas lo que es imperativo solucionar, por esto se debe saber cómo tratar este tipo de situaciones donde se vea algo injusto o que la compañía no cumpla con las políticas que tiene, o que los empleados sean discriminados violando la ley de ambiente laboral, asegurando así poder implementar los procedimientos apropiados para dar una respuesta adecuada a la queja planteada.

Y continuando con los factores sociales donde nos referimos a las oportunidades para interactuar con los demás trabajadores y para convivir con los compañeros de trabajo, podemos decir que cuanto mejores sean las relaciones entre todos los compañeros, jefes y clientes. Mayor será la motivación, la satisfacción y el compromiso que se tiene con la empresa, lo cual tiene una repercusión directa y positiva en el rendimiento y la productividad laboral.

Y ya para finalizar con los factores de higiene, tenemos la categoría de la política de la empresa. Dónde a partir de esta se brinda el apoyo estructural de la organización empresarial para poder desempeñar diferentes tareas y contribuir de

buena manera a un fin específico. Que como se hablaba desde un inicio en cuanto a planeación y proyección, en un cronograma laboral es indispensable que la política ofrezca como tal una guía para poder poner frente a algunas situaciones que puedan surgir y generar un impacto ya sea positivo o negativo dentro de la actividad de la empresa, y de esta manera lograr ver cuáles son las consecuencias de los objetivos que se tienen para contribuir con el desarrollo del entorno.

Es así como ya se teniendo claro la manera en la que influyen los factores de higiene en la teoría de Herzberg, hablaremos ahora de los factores de motivación en esta misma teoría. Iniciando con la responsabilidad, haciendo énfasis en la consecución de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden al trabajador mayor control del mismo, es decir de la actividad, ya que esto hará mejorar la reputación empresarial del negocio y aportar así un valor diferencial en el campo laboral, logrando fidelizar a los clientes y aumentando la posibilidad de captar otros nuevos.

Con esto damos paso al reconocimiento confirmando una labor bien hecha y la manera en la que se ha realizado un trabajo importante. Esto lo que hará es ayudar a las personas a ver que la empresa u organización valora realmente la contribución exitosa que se está generando al equipo y a la empresa en general, lo que será clave para tener un mejor rendimiento y ver el agradecimiento de los empleados demostrado en su desempeño.

Todo esto seguido de la promoción interna y el trabajo estimulante que es la posibilidad de manifestar la propia personalidad Y de desarrollarse plenamente dentro de un ambiente profesional y laboral, que puede llegar a promover la satisfacción de una muy buena manera al aumentar la sensación de pertenencia a

cierto equipo de trabajo y lograr obtener como resultado una mayor facilidad para proponer nuevas ideas y transmitir las con superioridad. Y es de esta manera que se puede hacer que el trabajador obtenga mayor crecimiento y reconocimiento tanto personal como profesional.

Y para finalizar con este factor de motivación cerraremos con el sentimiento de autorrealización, donde la certeza de contribuir en la realización de alguna tarea da valor, y es la ideal para la gestión del talento en una compañía, donde las acciones de motivación y retención de los colaboradores apuntarán siempre a conseguir sus cometidos y hará que los trabajadores en general estén felices con la organización y realicen sus tareas en armonía.

Ya teniendo claro de qué tratan estos dos factores podemos hacer una relación entre la motivación y la higiene y la manera en la que esto importa e influye en el ambiente de trabajo. Donde la satisfacción es el pilar número uno para el buen funcionamiento de un equipo de trabajo y dónde Frederick Herzberg, este gran psicólogo que se convirtió en uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas, logró poner esta teoría en una de las más apreciadas por el campo empresarial debido a los buenos resultados que ofrece al tener un balance entre el buen desempeño con reconocimientos y aspectos que motivan claramente y la exigencia en cuanto a lo que un empleado debe realizar para obtener diferentes beneficios.

Por otro lado, y como segundo punto clave para sostener nuestros primeros argumentos hablaremos de la teoría de la equidad. Donde la igualdad o la justicia en el reparto de una cosa o de una actividad entre varias personas y el trato que se tiene sobre ellas dentro de un equipo es fundamental. Según esta teoría, las

personas están motivadas con experimentar satisfacción, con lo que reciben de acuerdo con el esfuerzo que ellos realizan.

Es de esta manera que las personas juzgan la equidad de sus recompensas comparándolas con las recompensas que reciben otros. Por eso es de Gran importancia tener un gran control sobre el equipo de trabajo, dónde se comparen el esfuerzo y los resultados realizados por los demás, defendiendo así esencialmente el proceso de motivación respecto al poder garantizar una sólida y productiva relación entre jefe y empleado.

Claramente se debe tener presente el justo equilibrio entre un empleado con respecto a los insumos. Es decir, al trabajo duro, al nivel de habilidad, la tolerancia y el entusiasmo. Y los resultados teniendo en cuenta el salario, los beneficios, los activos intangibles, el reconocimiento y demás. Es por ello que se deben tener ciertos puntos claves.

Como principal tenemos que los individuos en algunas situaciones de trabajo deben distinguir entre contribuciones que ellos aportan y las compensaciones que obtienen a cambio, para establecer una relación de conciencia entre las compensaciones recibidas y lo que ellos aportan al proyecto que se esté realizando. Otro de Estos factores es que sé de un proceso de comparación Social, es decir que el sujeto compare la razón de sus atribuciones con las que perciben en otras personas según lo que se esté realizando. Lo que nos lleva a las consecuencias de falta de equidad como lo es la tensión que impulsa a una persona a intentar reducir esa desigualdad mostrando una posible "queja" o inconformidad.

Con esto nos referimos a que por lo general siempre estamos en constante comparación con lo que los demás reciben, pero sin pensar realmente el

merecimiento, por esta razón es que el líder debe trabajar en un proceso arduo para que su equipo de trabajo comprenda la manera en la que se está equilibrando un trabajo con una recompensa. Y es de esta manera que va a ser mucho más sencillo señalar las principales reacciones comportamentales que las personas puedan tener al percibir esta situación, y la manera en la que se apropian y aceptan la manera en la que su jefe está reduciendo una posible tensión eliminando las desigualdades que pueden existir dentro de un equipo laboral.

Teniendo esto presente y la manera en la que la teoría de la equidad contribuye favorablemente a un buen desarrollo de un ambiente laboral y empresarial. Considero necesario hacer énfasis en la importancia que esto tiene frente a un impacto social, debido a que no se puede dejar de lado que, pese a que es una obligación trabajar y dejar resultados en una empresa, ya que entre más motivada y agradecida esté una persona en un negocio. Se logrará llegar más alto, sin contar con que el hecho de tener un ambiente sano, de empatía y solidaridad, se transmitirá confianza al cliente y por tanto le abre muy buenas oportunidades a la empresa.

Teniendo claro que toda la parte motivacional en el campo que estamos abordando parte esencialmente de los directivos y líderes que pueda tener una empresa. Considero que es de gran importancia abarcar cuáles son los tipos de líderes con los que uno se puede topar, es por esto que abordaremos cuatro tipos en específico, el liderazgo democrático, el liderazgo paternalista, el autocrático y el transaccional, viendo cuáles son sus características, sus ventajas, sus desventajas y la manera en la que muestran dar resultado.

Iniciando con el liderazgo democrático, hablaremos de que el líder influye sobre el comportamiento y la toma de decisiones del equipo permitiendo a los colaboradores participar de una forma activa en la toma de decisiones, es por tal motivo que de esta manera fomenta la participación conjunta, donde las diferentes opiniones, los puntos de vista y el intercambio de ideas en relaciones con las diferentes actividades laborales y objetivos del equipo, funcionan de una buena manera.

Es por esto que un líder democrático se caracteriza por escuchar todas las opiniones y tomarlas en cuenta sin juicios por más descabelladas que sean, además de que hace que los trabajadores se involucren más en las diferentes tareas y responsabilidades ya que se sienten partícipes de su implementación en los procesos a llevar a cabo, teniendo en cuenta que en cada reunión fomenta y motiva a todos los integrantes a que aporten soluciones a los diferentes retos que el equipo debe ir afrontando día tras día.

Y ahora hablando del liderazgo paternalista, aunque se parezca en ciertas actitudes al democrático, tienen diferencias significativas ya que es aquel que combina una fuerte disciplina y autoridad, con una benevolencia paternal e integridad moral en un ambiente paternalista. Es decir que se trata de un enfoque de management en el que el líder actúa como el patriarca o matriarca dependiendo de quien sea, y trata a los trabajadores como si fueran miembros de una gran familia.

Donde se caracteriza por ser compasivo, por tener habilidades organizativas, por tener empoderamiento, habilidad para la toma de decisiones e influencia positiva. Características que claramente son demasiado ventajosas para poder hacer que sus seguidores se sientan escuchados y logren tener cierto grado de

satisfacción en sus necesidades, no solo con los bienes materiales, sino con un buen ambiente laboral ya que se fomenta demasiado la retroalimentación y esto hace que se eleve la moral y los empleados se sientan bastante valorados, donde la línea de comunicación siempre este abierta entre líderes y el resto del equipo para que de esta manera se reduzca la competencia desleal entre empleados y empleador.

En el liderazgo autocrático se evidencia un estilo diferente a lo que ya hemos mencionado antes debido a que toda responsabilidad y todo el poder de la empresa recae en el líder del equipo. No se centra en escuchar opinión alguna, sino que la totalidad de la toma de decisiones va acorde a lo que él piense siendo el único que puede elegir el Cómo, el cuándo, el quién y con qué recursos se trabajará. Por lo general este tipo de Liderazgo se usa en situaciones críticas, de mucha presión, donde se necesitan resultados a corto plazo ya que es completamente necesario tomar decisiones inmediatas y eficientes, donde las situaciones que se presentan hagan que se prioricen los resultados por encima de las personas.

Por eso este tipo de liderazgo también se reconoce como un liderazgo situacional, además de que es recomendable su uso en colaboradores que tienen un bajo grado de madurez o un bajo desempeño provocado por la falta de experiencia en el campo. Sin contar con qué también es bueno tenerlo en cuenta en algunos ambientes o diferentes departamentos de la empresa, donde los trabajos se conviertan monótonos y repetitivos, haciendo que los empleados no se enfoquen realmente en las tareas a realizar, por ello es que un líder autocrático es caracterizado por tener un alta autoestima ya que debe contar con fuerte carácter y una alta seguridad de sí mismo, además de un alto nivel de responsabilidad y mucha experiencia ya que el resultado que se obtenga se centrará totalmente en él.

Por otro lado, hablando del liderazgo transaccional que por lo general apela al interés propio de cada miembro del equipo, y los incentiva a trabajar bien para recibir beneficios o recompensas, así como cuando hablábamos de las teorías de motivación. En algunos casos, la teoría del liderazgo transaccional puede incluir un estilo laissez-faire que implica que el líder del equipo no intervendrá hasta que realmente se le necesite. Este tipo de Liderazgo es un estilo que se centra en el orden, la estructura y la planificación orientada en consecuencia a los objetivos que se planean desde un inicio. Un líder transaccional les dirá directamente a los miembros del equipo qué es lo que deben hacer y cómo lo deben hacer ya que se priorizará mantener el estado de ciertas cosas en un determinado momento, pero con autonomía.

Así que teniendo en cuenta esto, podemos decir que las características del liderazgo transaccional van dirigidas a que se pone en particular la atención, a evaluar el desempeño de todos los trabajadores para encontrar realmente cómo ejecutar un seguimiento del rendimiento laboral. Identificando cuáles son los mejores elementos y los menos comprometidos, y esto será demasiado útil en situaciones en las que se requiera concentración para resolver problemas. Ya que los objetivos establecidos habitualmente son a corto plazo, por lo que se usa para proyectos en específico y de efectividad y agilidad laboral, además de que premia la dedicación y la productividad de los trabajadores donde esos incentivos pueden ser tanto económicos o Morales.

Cabe resaltar el hecho de que el área de recursos humanos dentro de una empresa juega realmente un papel demasiado determinante en todos estos factores anteriormente mencionados, pues la gestión que realiza esta área se relaciona con la administración dentro de la organización ya que debe estar en constancia con los

objetivos del negocio, teniendo en cuenta cómo afecta esto a los factores internos o externos y cómo se puede crear un proceso estratégico de acompañamiento profesional, para la motivación y recompensa del personal.

Y considerando que el motivar o recompensar a un empleado no solamente se da de manera económica sino también teniendo en cuenta un merecimiento de crecimiento dentro de la empresa, podemos contar con los ascensos, con los cambios de planta, o con un traslado ya sea de pueblo, de ciudad o de país. Por tanto, el cambio demográfico que estudia recursos humanos con los factores externos, es demasiado significativo para poder tener en cuenta la tasa de migración, la edad de jubilación, la fuerza laboral y como todo esto puede funcionar para dar incentivos laborales.

Es de esta manera que para concluir y decir que logramos sustentar nuestra tesis de que “La aplicación de diferentes teorías de liderazgo y motivación le permite a una empresa el buen desarrollo de habilidades laborales para mejorar su productividad y generar un ambiente de crecimiento empresarial.” podemos mencionar que el hecho de que haya una jerarquización y puestos de liderazgo dentro de una empresa para el buen funcionamiento de esta. Es significado de que hay una motivación para conseguir un objetivo que se debe contagiar al resto del equipo para que este sea eficiente, es decir, si el equipo está motivado y está bien liderado se esforzará más para alcanzar los objetivos de las planeaciones que se ponen desde un inicio, lo que en su conjunto llevará a alcanzar el éxito empresarial en el campo laboral en el que se encuentra el negocio.

Además de que ser conscientes de que dependiendo del estilo en el que se enfoque la comunicación y el trato dentro de la empresa, dependerá mucho la

manera en la que los demás vean el modo en el que de verdad se realiza un proyecto y la forma en la que el trabajo es realmente productivo. Pues teniendo presente el momento que se esté viviendo en la empresa significaría un gran avance o un posible retroceso en el posicionamiento del negocio.

Es de esta manera que es de vital importancia tener un balance entre la exigencia, la motivación y la manera en la que un jefe muestra y extiende la mano a su equipo de trabajo. Y si nos centramos más en los diferentes tipos de liderazgos que trabajamos anteriormente y pensamos en la manera en la que podamos extraer así sea una cosa de cada uno de los tipos, y la mezclamos para generar un ambiente más productivo y más fructífero para la empresa sería bastante satisfactorio. Sin dejar de lado el hecho de cómo motivar a los empleados hace que se crezca en cuanto a un profesionalismo respetuoso y dedicado con lo que se debe hacer.

Porque si bien conocemos la manera en la que uno puede motivar a un empleado gracias a las teorías de motivación trabajadas, debemos ser conscientes de que esto es realmente indispensable para un personal de trabajo, porque es de esta manera en la que el reconocimiento personal y profesional que se le hace a una persona, genera más confianza para poder dar solución a una actividad, a un proyecto o a un problema que se esté desarrollando dentro de la empresa, dejando así, una huella de que realmente es importante el bienestar tanto físico como mental de un subordinado.

El liderazgo democrático, el paternalista, el autocrático y el transaccional, a pesar de no ser los únicos tipos de liderazgo que existen, sí son los más comunes y los que brindan más ventajas, al momento de ser trabajados debido a su

compromiso y su carácter frente a la importancia que se le da a un empleado.

Teniendo presente que, con cada una de las características de estos, podemos relacionarlos muy fácilmente con las teorías motivacionales principalmente las que trabajamos, gracias a que estas se enfocan en entender y ser muy aplicables a la realidad empresarial y que de este modo se promueva el desarrollo personal de los trabajadores con un mayor nivel de especialización en sus puestos de trabajo.

Mostrando que el desarrollo de habilidades le genera un gran crecimiento a la empresa gracias a una buena motivación y a un gran líder.

Referencias Bibliográficas

Bizneo. B (S.F) Evaluación del desempeño. Evaluación continua en Recursos Humanos.

Recuperado de: <https://www.bizneo.com/blog/evaluacion-continua/>

Myriam. Q (2019) Teoría de Herzberg. Economipedia. Recuperado de:

<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

Fundación. G (2018) Las 10 bases principales de una buena gestión empresarial que deberías aplicar en tu negocio. Universidad de la Laguna. Recuperado de:

<https://fg.ull.es/noticias/2018/09/13/claves-buena-gestion-empresarial/>

Anna. P (2019) Liderazgo y motivación en la empresa: cómo se influyen entre sí. OBS.

Recuperado de: <https://www.obsbusiness.school/blog/liderazgo-y-motivacion-en-la-empresa-como-se-influyen-entre-si>

(S.N) (S.F) Guía de evaluación de desempeño para recursos humanos. Kenjo. Recuperado de:

<https://www.kenjo.io/es/guia-evaluacion-desempeno-para-recursos-humanos>

(S.N) (2021) ¿Por qué es necesaria la jerarquía en una empresa? Asesores Balor. Recuperado de: <https://asesoresbalor.com/2017/07/21/por-que-es-necesaria-la-jerarquia-en-una-empresa/>

Sergio. M (2020) Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Scielo. Recuperado de:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Herzberg

Carlos. E (2019) Teoría de la equidad laboral. Slideshare. Recuperado de:

<https://es.slideshare.net/drojitos/teora-de-la-equidad-laboral>

Fuentes. E (2019) Liderazgo democrático. El líder exponencial. Recuperado de:

<https://liderexponencial.es/liderazgo-democratico-caracteristicas-ventajas-e-inconvenientes/>

Prieto. S (2019) Liderazgo paternalista. ¿Es bueno combinar disciplina y compasión?.

Recuperado de: <https://grupo-pya.com/liderazgo-paternalista-es-bueno-combinar-disciplina-y-compasion/>

Indeed. E (2021) Liderazgo paternalista. Características y ventajas. Recuperado de:

<https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/caracteristicas-liderazgo-paternalista>

Enrique. F (2019) Liderazgo Autocrático: Características, Ventajas E Inconvenientes. El líder exponencial. Recuperado de: <https://liderexponencial.es/liderazgo-autocratico-caracteristicas-ventajas-e-inconvenientes/>

(S.N) (2022) ¿Qué es el liderazgo transaccional? Características y ejemplos. UNIR. Recuperado de: <https://mexico.unir.net/economia/noticias/liderazgo-transaccional/>

Julia. M (2022) Liderazgo transaccional: qué es y cómo aplicarlo en tu empresa. Asana.

Recuperado de: <https://asana.com/es/resources/transactional-leadership>

Retos. D (2021) Liderazgo y productividad. EAE. Recuperado de: <https://retos-directivos.eae.es/liderazgo-y-productividad-tienen-relacion/>