

**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**



EL LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES DE ALTO DESEMPEÑO

:
JUAN GABRIEL AYALA VILLATE

Leyenda del trabajo como:
Monografía

Director Faneth Serrano

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
BOGOTA
2013**

**EL LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES DE ALTO DESEMPEÑO
(ENSAYO)**

JUAN GABRIEL AYALA VILLATE



**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ D.C.
FEBRERO 2013**

**EL LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES DE ALTO DESEMPEÑO
(ENSAYO)**

**PRESENTADO A
DOCENTE. FANETH SERRANO**

JUAN GABRIEL AYALA VILLATE



**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ D.C.
FEBRERO 2013**

INTRODUCCIÓN

El Liderazgo es el conjunto de competencias organizacionales fundamentales que el líder de hoy debe tener inmersa en su personalidad. Este debe ser enfocado a los objetivos de la organización a la consecución, motivación, retroalimentación de equipos de alto rendimiento. El liderazgo debe basarse, en el ejemplo sin fundamentarse en un estatus organizacional, en la autoridad o un poder delegado.

El líder debe tener la autoridad moral sobre cada uno de los aspectos en que enfoca a su grupo. Debe desarrollar su liderazgo a tal fin que multiplique con su ejemplo. Debe empoderar a cada uno de los miembros de su equipo funciones específicas acordes a sus capacidades, desarrollando en ellos confianza, conocimiento para su desarrollo y el de la organización.

De igual manera el verdadero líder debe tener la capacidad de transformación necesaria de cada miembro de su equipo en un todo. Un todo que trabaja como un solo equipo enfocado en metas, en objetivos, en dar más de lo suficiente para el bienestar del grupo. Este enfoque transforma al grupo a tener una mayor autoestima, autoconfianza, respeto, fortaleza, capacidades que son necesarias para definir las metas como un reto alcanzable.

En efecto el liderazgo actual está enfocado hacia el trabajo en equipo, pero para que un equipo llegue a ser un grupo de alto rendimiento, debe confiar en sí mismo. Debe confiar en la labor que desarrolla cada uno de los miembros. Teniendo en cuenta el compromiso y responsabilidad de llevar a buen término la labor encomendada por cada uno de los colaboradores.

Un liderazgo efectivo no debe estar basado en la amenaza y en la obtención de logros, sino en el reconocimiento de cada ser individual y en que ese ser entienda la importancia de su labor enfocada a los objetivos de la organización.

Por esta razón el proceso de liderazgo es una necesidad en las organizaciones y en la sociedad. Un verdadero líder genera cambios a nivel organizacional e individual. Si no existiera ese tipo de cambios la sociedad y las organizaciones estarían estáticas no tendrían cambios no existiría la evolución.

Sin la existencia del liderazgo estamos destinados al estancamiento tanto personal como intelectual, tendríamos la misma política, los mismos productos, las mismas formas de realizar los procedimientos, pensamientos; teniendo entonces que los líderes son personas que fomentan el desarrollo de cada una de las diferentes áreas del conocimiento.

Especialmente el liderazgo se basa en la comprensión de cada uno de los miembros de su equipo, enfocándolos a las metas basados en los buenos tratos a escuchar sus inquietudes y a transformar a cada uno de ellos para obtener los resultados esperados.

Este es el punto de partida para el ensayo; nos basamos en la persona como objeto esencial en la organización y la sociedad, definiendo la importancia del liderazgo en las organizaciones desde la participación de cada uno de sus miembros como líderes.

CAPITULO I

1. EL LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES

Parto de la definición del liderazgo “el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.” *Bowditch Huse 1975*

Es importante identificar y describir cada una de éstas habilidades para poder definir el rol del liderazgo.

Existen diferentes grupos de habilidades para lograr el éxito que se desea en el grupo de trabajo, estas habilidades deben involucrar el conocimiento, la experiencia, el manejo de sus empleados a cargo, de clientes, proveedores y habilidades de estrategia para la formulación de nuevas ideas y conceptos.

De igual manera estas habilidades son un conjunto de herramientas que tiene el líder para el manejo de su personal, habilidades que integran a los participantes a las metas y los objetivos de la organización, también deben ayudarle en la toma de decisiones para momentos estratégicos.

Por consiguiente las habilidades son importantes para el líder de hoy ya que este debe ser integral, enfocado en los principios, metas organizacionales, en proteger la autoestima de su grupo de trabajo, en ser un líder efectivo. Debe integrar cada una de ellas para ser equitativo en su liderazgo.

Entre las habilidades del líder es fundamental que este no cuente con personas predilectas dentro de su grupo de trabajo; es verdad que algunas personas generan más responsabilidad que otras dentro de los equipos. Pero lo que es más importante destacar es que el líder no debe tomar preferencias ya que crearía rencillas dentro de su equipo.

No obstante no puede discriminar a ningún miembro de su equipo, al contrario debe estimularlo para lograr el resultado deseado; debe crear una interacción de cada uno de los miembros de su equipo por medio de la cooperación, confianza, honestidad.

Por otro lado otra de las habilidades de un líder es ser claro con el que hacer; es colocar metas claras, alcanzables a cada miembro del equipo, pero también debe brindar el cómo poder alcanzar estos objetivos.

Un líder no se debe basar en la autoridad o el cargo que tiene para exigir a sus subalternos. Este debe ser ejemplo a seguir por medio del conocimiento y experticia en cada uno de los procesos o técnicas del área que él lidera. Debe crear estrategias con una visión a largo plazo, debe ser flexible a todo tipo de cambios, adaptando a su equipo a estos nuevos cambios sin que genere estrés en estos.

Es decir, tenemos entonces que el líder tiene poder basado en la autoridad que se llama conocimiento, experticia y el buen ejemplo en cada uno de sus seguidores; no como antes, que el líder era un ser autoritario que no tenía en cuenta los conocimientos de cada uno de los miembros de su equipo y proyectaba las metas básicas de la organización únicamente, para cumplir objetivos sin relevancia.

El líder integral está enfocado al constante cambio de la sociedad y de las organizaciones, con sus habilidades y las de su equipo está preparado para

estos cambios; debe impulsar a su grupo a ser visionarios a brindar a la organización un poco más de lo que se les exige.

Ahora bien también debe ser una persona emprendedora, motivadora, retroalimentadora, reconocedora, que empodere a cada uno de los miembros de su equipo al logro de los objetivos planteados.

Dicho de otra manera, el líder debe manejar principios de equidad e igualdad; debe enfocarse en su grupo de trabajo y en los planes de acción que tienen para llevar a cabo sus objetivos, y de supervisar cada uno de los pasos que realice su personal a cargo.

Por esto que el liderazgo entraña una distribución desigual entre los líderes y miembros del grupo. Ya que cada miembro del grupo puede o no moldear su conocimiento y enfocarlo hacia el logro de un objetivo. Es función del líder convencer, enfocar a su equipo a resultados deseados y específicos.

Esto quiere decir que un líder debe tener el poder de convencimiento, debe tener la capacidad de actuar en diferentes escenarios que se presentan en la organización.

Otras habilidades son la justicia la el orden, ya que debe ser multiplicador de las habilidades que lo hagan un ejemplo a seguir y así tener más seguidores y crear un alto rendimiento en la organización.

Ya que el liderazgo es tan importante y definitivo en los grupos de trabajo el autor JOHN C. MAXWELL en su obra literaria las 21 leyes irrefutables del liderazgo, habla sobre las 4 ideas principales sobre las leyes del liderazgo

- 1. Las leyes pueden ser aprendidas.** Algunas son más fácil de entender y aplicar que otras, pero cada una de ellas puede ser adquirida.
- 2. Las leyes son independientes.** Cada ley complementa todas las demás, pero usted no necesita una para poder aprender otra.
- 3. Las leyes traen consigo consecuencias.** Aplique las leyes, y la gente lo seguirá a usted. Quebrántelas o páselas por alto, y no podrá dirigir a otros.
- 4. Estas leyes son el fundamento del liderazgo.** Una vez que usted aprende los principios, debe ponerlos en práctica y aplicarlos a su vida.

Sea que, como seguidor, esté apenas comenzando a descubrir el impacto del liderazgo, o que sea un líder natural que ya tiene seguidores, usted puede ser un mejor líder. Es posible que cuando lea las leyes se dé cuenta de que ya está practicando eficazmente algunas de ellas. Otras leyes expondrán vulnerabilidades que usted no sabía que tenía. Pero mientras mayor sea el número de leyes que aprenda, mejor líder llegará a ser. Cada ley es como una herramienta, lista para ser tomada y usada a los efectos de alcanzar sus sueños y sumar valor a otras personas. Tome aunque sea una de las leyes, y se convertirá en un mejor líder. Apréndalas todas, y la gente lo seguirá gustosamente.(MAXWELL 2009)

Estas leyes reafirman los principios básicos que hemos descrito anteriormente como base fundamental del liderazgo de hoy; Según Maxwell, estas leyes pueden ser aprendidas lo que significa que cada persona tiene una capacidad de aprender y fortalecer el liderazgo que practica diariamente.

El autor Individualiza cada ley y las enfoca al fortalecimiento de cada una de ellas, si el líder no las aplica tendrá fortalezas o falencias en cada uno de estos aspectos. Con esto, podrá tener una visión estratégica pero no podrá manejar su equipo de trabajo o podrá conocer los procesos de la organización y trabajar bien su equipo, pero no podrá fijar metas acorde a la organización.

Hemos llegado al punto que el liderazgo es un conjunto de habilidades que se deben poner en práctica para lograr los resultados esperados en las organizaciones de hoy.

En términos generales podemos decir que el líder debe considerar que su función principal consiste en ser promotor, guía de crecimiento y aprendizaje de cada uno de sus colaboradores. Si sigue dicho proceso, el resultado de desempeño propio como de cada uno de sus colaboradores proporcionará el máximo beneficio tanto para la organización como para cada una de las personas involucradas, llámese compañeros, jefes y clientes.

Sin embargo, para muchos que cumplen con esa función comienza apenas con las personas que asumen su rol de autoridad. Aquellos que realmente no son líderes y que por tanto no son capaces de planificar una acción de cambio para sus organizaciones, tienden a centrarse en sí mismo o en el trabajo y no en su equipo de trabajo.

Por tal razón, cuando se conocen estudios sobre el resultado de liderazgos en la organización, sorprende el bajo rendimiento y motivación que se refleja en los equipos de trabajo, dando como resultado que la causa del problema es el estilo de liderazgo que se maneja dentro de la empresa.

Por este motivo los resultados negativos aparecen cuando en las grandes organizaciones se realizan sondeos sobre la actitud y manejo de personal, ya que quienes toman las decisiones no reconocen cuán importante es la organización para cada uno de sus empleados. Se reconoce la importancia del verdadero liderazgo para lograr un cambio cultural, pero el aprendizaje es inadecuado o inexistente.

Por consiguiente este aprendizaje se puede tomar de manera general como las habilidades gerenciales y directivas que todo individuo posee para influir en cada una de las personas que se encuentran a su cargo, generando así confianza dependiente del conocimiento que él imparta. Cada uno de estos conocimientos va acompañado de compromisos por parte de cada uno de los integrantes del grupo de trabajo y encaminada a ejecutar una actividad propia y adecuada en el ejercicio de un proyecto.

Por otra parte cada líder debe tener ciertas características que lo hacen único; dicho líder puede asignar ideas innovadoras, partiendo del lema todos por un trabajo en equipo, pero cada orden bien o mal impartida, debe ir acompañada de soportes que no den pie a dudas. Atrayendo al colaborador a generar responsabilidades hacia su labor diaria, con el fin de cumplir con los objetivos estimados por la compañía.

CAPITULO II

2. LOS LIDERES EN LAS ORGANIZACIONES

Dependiendo de las características, el modo de actuar, el modo de tomar decisiones del modo de interactuar con su equipo de trabajo, existen diferentes tipos de líderes que efectúan mal su liderazgo, es importante definir cada uno de ellos para resaltar los errores básicos que tienen estas personas:

El liderazgo autoritario

Este líder trata de mantener el cumplimiento de las metas por medio de una autoridad rigurosa; los miembros del equipo deben seguir al pie de la letra todas las órdenes que genera su líder sin derecho al reclamo o explicaciones; no es un liderazgo participativo, es un liderazgo basado en tensión, nerviosismo en amenazas,

Estos líderes se basan en el **QUÉ** se debe hacer, mas no en el cómo se debe realizar. La autoridad genera miedos en el equipo de trabajo creando un grupo menos participativo que no aporta ideas.

Su grupo no ve el trabajo como un reto, sino como una obligación; no importa cómo se sienta cada uno de los miembros del equipo, es importante resaltar que este tipo de líder suele ser suplantado rápidamente por otro líder que está más acorde a los requerimientos y demandas de su grupo.

Liderazgo complaciente

Se basa en que el líder busca la aprobación de todos los miembros de su equipo, estar bien con todos; esto es favorable para el líder en una etapa inicial, pero suele ocurrir que los trabajadores o seguidores del líder suelen abusar de su confianza y muchas veces se sienten cómodos y seguros porque saben que con cada requerimiento tenga la aprobación casi segura por parte del líder.

No se exige lo suficiente al grupo de trabajo para lograr o alcanzar las metas de la organización ya que el líder carece de autoridad para exigir a cada uno de los miembros su colaboración. Este liderazgo en particular se basa en los sentimientos de cada una de las personas de su grupo para satisfacer sus necesidades de apreciación hacia grupo.

Esto enfoca al grupo con base en sus sentimientos y satisfacción personal lo que conlleva a estados de conformidad del equipo de trabajo.

Liderazgo por convivencia

En este tipo de liderazgo, se puede observar el líder que persigue objetivos personales sin importar los objetivos del equipo de trabajo o de la organización, sólo interesa el bienestar personal. Este liderazgo también es autoritario ya que el líder quiere demostrar siempre resultados para poder escalar dentro de la organización sin importar que su equipo de trabajo tenga cargas excesivas sin satisfacciones personales, sin motivación alguna.

Este estilo de liderazgo genera discordia dentro del grupo; este tipo de personas no motiva a su grupo. No realiza reconocimiento a las labores realizadas y muchas veces no especifica las metas o el objetivo; sólo exige resultados sin mostrar la forma de cómo obtenerlos.

Es común que este tipo de líder no sea aceptado en un equipo u organización ya que la toma de decisiones genera desconfianza en todos los miembros de la organización.

Liderazgo independiente

Su líder suele ser autosuficiente, suele hacer las cosas de manera aislada; este tipo de líder no es bueno en la organización ya que no garantiza éxito al equipo por ser individualista, sus éxitos son presentados como propios y no como los de un grupo de trabajo.

Estos líderes suelen crear desconfianza ya que crean un ambiente de desorden, confusión, caos y desmotivación al equipo porque no va de acuerdo a los lineamientos de trabajo en equipo. El líder es envidioso no genera el apoderamiento, no enseña a realizar las tareas dando instrucciones que no son precisas a los miembros de su equipo con tal fin de que se resalte la labor de la persona y no la del equipo de trabajo.

Liderazgo comprometido

Este tipo de liderazgo está comprometido con pasión y vocación con las responsabilidades que tiene a su cargo, las personas que suelen seguir a este líder tienen compromiso, seguridad, propósito, motivación, y un alto grado de satisfacción por la tarea realizada.

Estos sentimientos positivos se producen porque su líder expone claramente su propósito y sumisión en conjunto con el equipo y los objetivos de la organización. Está pendiente de la motivación, de la retroalimentación, de la valoración de cada uno de los miembros de su equipo, entendiendo que tanto como gane el líder, ganará su equipo de trabajo, y asimismo ganará la organización.

Éste tipo de liderazgo implementa cada una de las habilidades que vimos en el primer capítulo de este ensayo.

Los buenos líderes planean y piensan en su rol como estratega, ya que como comandante de un equipo de trabajo debe utilizar planes de acción y capacitación que conlleven a una relación mutua entre el director y el colaborador.

Los buenos líderes son capaces de identificar, reconocer y comprender sus fuerzas y debilidades. Creerán en sí mismos, en sus competencias y en su capacidad de análisis de cada una de las situaciones que presenta la organización.

Cada líder debe pensar primero de manera individual y luego reflejarlo en su grupo de trabajo ya que de ello dependerá el hecho de conducir el grupo de trabajo hacia el éxito.

El adquirir un compromiso es una especie de tomar acciones. Por lo tanto el líder que se comprometa a crear una nueva realidad en la organización, estará supeditado a generar sucesos y situaciones que no existían en el momento de ingresar a la organización.

Cada individuo en la organización realiza compromisos de forma permanente. Desde el momento en que cada individuo adquiere un

compromiso; más que eso, está tomando como propia una responsabilidad. Este compromiso se obtiene única y exclusivamente de formar verbal y solo una vez expresado se da pie para tomar como responsable una decisión.

En particular la forma de actuar del individuo líder contiene resultados satisfactorios u errados, capaces de contener estados de ánimo y acciones que le pueden causar alegrías o recíprocamente derrotas. La clave de nuestro progreso está en la capacidad de adquirir nuevos retos tanto labores como personales y ser lo suficientemente creativo para no caer en la monotonía.

Para que el compromiso sea totalmente coherente con nuestros actos debe ser efectivo y creíble, partiendo de la idea de lo que se quiere su enfoque; es indispensable que cada compromiso tenga un plazo o un límite para sus resultados.

Es importante resaltar que el manejo de equipo de trabajo tiene su fundamento en la autoestima de cada uno de sus colaboradores fortaleciendo la forma como ejercen su rol dentro del equipo y en su compromiso con cada una de las metas de la organización.

No obstante el líder debe ser claro en cada uno de sus aspectos, debe motivar a su grupo a que afronten su trabajo diario como un reto para alcanzar su satisfacción personal y profesional basada en su trabajo. Al sentirse cada persona como una parte del equipo como un engranaje de una gran estructura se siente útil dentro de la organización sube su autoestima, crea sentido de pertenencia y se siente mejor en su rol dentro de la organización.

Todo esto es parte fundamental del líder debe cumplir con cada uno de los miembros del equipo.

La fijación de metas por parte del líder debe estar basada en estrategias que sean alcanzables, medibles, coherentes con los resultados esperados por la organización y se debe dar la forma de **cómo** alcanzar estos resultados, no sólo exigir, sino dar las herramientas para que los miembros del equipo den los resultados esperados.

Se debe tener un objetivo general y objetivos específicos que se cumplan en un corto plazo para alcanzar la meta final.

El equipo al alcanzar objetivos específicos aumentará su autoconfianza y credibilidad en sí mismos, en cada uno de sus miembros, creará nuevos compromisos con la organización y tendrá mayor satisfacción ya que su trabajo es importante para la organización. No obstante, respaldarán a su líder ya que él demostrará que los sabe dirigir, motivar, y lo más importante guiar hacia un objetivo claro.

Si no se cumplen estos objetivos el equipo puede perder confianza tanto en sí mismo como en su líder, pero es el momento adecuado para crear una retroalimentación en la cual se demuestren las falencias del equipo, sin deteriorar la autoestima de cada uno de sus participantes, enfocada a lograr nuevos resultados, o nuevos procesos efectivos para la empresa.

De igual manera se puede entender que sin el compromiso de los colaboradores no existirían las organizaciones o es más, no existiría ninguna empresa, ya que todo parte desde una idea y un sueño. Si una persona tiene sueños y su meta es llegar a ser un gran directivo de una empresa, es porque tiene el compromiso tanto individual como grupal de que cada meta que se proponga la hará realidad.

Cuando se habla de liderazgo en las organizaciones, se puede decir que cada organización no está exenta de los cambios que son necesarios para afrontar el futuro. Teniendo en cuenta el mercado global que se presenta en

este mundo tan cambiante, cambios económicos, de medio ambiente, de clientes entre otros, el líder debe tener una visión y clara para crear estrategias y tomar decisiones prediciendo estos cambios teniendo en cuenta las tendencias.

Con frecuencia al cambio generado en una empresa lo llamamos innovación; es muy probable, que como mucha gente lo comenta no hay mucho que crear o inventar, pero tal vez con la teoría del liderazgo se pueda cambiar el pensamiento de cada uno de los involucrados en la organización.

Dichos cambios pueden ser generados partiendo de una idea del grupo de trabajo, pero dicha idea debe ir cargada de fundamentos, los cuales la hacen muy convincente ante toda la organización.

En otras palabras, la innovación en las empresas es reinventar los modelos administrativos, de producción y de manejo enfocado a cada uno de los principios que llevan a los líderes a ir un poco más allá. A través del diseño de tecnología de avanzada, capaz de generar dividendos acordes a los esperados por cada uno de los inversionistas de la organización.

De todo lo anterior, podemos reafirmar los conceptos de algunos autores que han escrito sus propios conceptos sobre el liderazgo como por ejemplo:

Bowditch Huse, quien dice que el liderazgo es el proceso de influir en las actividades que realiza una persona u grupo de personas encaminados a establecer y alcanzar una meta. En otras organizaciones el liderazgo se define como, el esfuerzo que se efectúa al momento de influir en el comportamiento de otros o para cambiarlos de orden y alcanzar los objetivos organizacionales u empresariales. (Bowditch Huse 1975)

James B. Shein, en sus apartados afirma que el liderazgo es una influencia directa y personal que pueda tener un líder sobre sus subordinados o es la

habilidad para incidir en alguna forma sobre todos los cargos que están bajo él en forma directa.

Así, líder debe presentar características que lo hagan miembro del grupo tal como se demostró anteriormente, ya que dicho líder debe convencer a que su grupo de trabajo lo siga. Puesto que de dicho liderazgo dependen las demás funciones de la organización.

Tenemos entonces que una de las características principales del liderazgo es el manejo de equipos de trabajo, de tener visión, de tener estrategia, de plantear objetivos específicos, por eso cuando se habla de líderes. Se debe hablar de gente que ha tenido un estilo de vida visionario en la vida y que ha dejado huella no solo en la historia si no en el desarrollo de la humanidad.

Por ejemplo Steve Jobs, genio de Apple fue introductor de un modelo de computadoras con diseños y rendimientos de excelente calidad, enfocados a dar comodidad y elegancia a cada uno los clientes que adquirieran sus productos. Junto con él estuvo su equipo de trabajo, quienes eran los realmente involucrados en el negocio de comercialización de computadoras.

Por otro lado, cuando se habla de liderazgo, también debemos retomar los conocimientos en motivación ya que es un rasgo compartido dentro de los líderes. El tipo de motivación utilizado en las organizaciones es de tipo orientada al logro y al optimismo de cada uno de los colaboradores. Incluso frente al problema o situación debe existir el compromiso de motivación en la organización.

Citando a Peter Senge en su artículo “El liderazgo en las organizaciones vivas” (2009) expone que las organizaciones necesitan un cambio de visión, y que necesitan verse como algo viviente y que no fueran como maquinas, que en este caso no exponían sus necesidades.

Por tal motivo el reto de hoy en día de los líderes de las organizaciones empresariales y de alto desempeño es mantenerse en el mundo globalizado, en la necesidad de crear líderes y grupos de trabajo capaces de enfrentar retos inesperados. Deben partir desde lo global hacia lo individual, y no dejar a un lado el beneficio propio y grupal de cada uno de los componentes de la organización.

Sin embargo actualmente el líder es un individuo que crea una causa común y la comparte con cada uno de sus seguidores y aquellos que se sientan atraídos por sus conocimientos y su sed de enseñanza van a seguirlo. El líder tomará la guía del grupo a través de acompañamientos y seguimiento a cada uno de los procesos los cuales fortalecerán los lazos entre el líder y cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

Entre tanto la verdadera labor del líder consiste en establecer metas y conseguir la mayoría de ellas partiendo de la perspectiva de que cada persona de la organización desee y trabaje por conseguir cada una de las funciones que se le asignen. Dicho líder es un elemento fundamental en la gestión empresarial del mundo, ya que es el encargado de sacar adelante cada proyecto desde el más sencillo hasta el más complejo.

Las bases para ser un buen líder son aquellas en las cuales la persona debe mantenerse al tanto en cada una de las maneras de cómo desarrollará su trabajo, observar la labor de otros líderes y modificar la forma de trabajo siempre que sea necesario. Por otro lado, las cualidades que debe tener alguien que ejerce el liderazgo son: conocimiento, confianza, integridad, y por supuesto, carisma para inspirar a sus subordinados.

En ese sentido los mejores líderes son aquellos que son visionarios, capaces de comprender, efectuar e interactuar con situaciones productivas

de la empresa antes de que estas se presenten, son innovadores y están a favor del cambio.

Pero tener una buena idea no basta para convertirse en líder, es necesario llevarla a cabo y convencer a los que te rodean que dicha idea es el mejor invento en el que se haya pensado jamás y que tiene como objetivo resolver nuestros problemas más importantes; en este caso hay que lograr que cada meta se cumpla de manera correcta partiendo de directrices que generen estabilidad y confianza a cada uno de los colaboradores, valorando así el entorno que nos rodea.

CAPITULO III

3. LAS LEYES SOBRE EL LIDERAZGO

Las leyes del liderazgo según el autor JOHN C. MAXWELL en su libro “las 21 leyes irrefutables del liderazgo” 2008 (presentan las siguientes leyes que son expuestas a continuación las cuales darán una apreciación más detallada de lo que es en sí el liderazgo en las organizaciones de alto desempeño.

Vamos a hacer un análisis de las leyes más importantes del liderazgo expuestas en el libro John Maxwell, para tener la claridad de las habilidades que debe tener el verdadero líder en las organizaciones de hoy.

La capacidad de éxito y eficiencia de una persona nunca podrá ser superior a la capacidad de liderazgo; esta es la ley del tope en su libro toma como ejemplo los inicios de Apple, y fomenta la capacidad del liderazgo de Steve Jobs, quien fue capaz de llevar a su empresa al éxito.

Steve Jobs debió tener el poder de influencia sobre la junta directiva de su empresa basado en la credibilidad y capacidad de influir para seguir las decisiones que se necesitaban para llegar al éxito; esto hace referencia a la ley de la influencia.

No obstante, tenemos que el liderazgo se desarrollará a diario enfocado en las habilidades anteriormente descritas. Se debe trabajar con constancia con perseverancia hasta poder lograr la eficiencia que necesitamos de cada uno de los participantes del equipo de trabajo. Esto podemos identificarlo en la tercera ley denominada ley del proceso o ley de la constancia.

Sabemos que el liderazgo no llega de la noche a la mañana; es un trabajo constante, con nuestro equipo de trabajo, el interior es el desarrollo de cada una de las habilidades expuestas en la primera parte de este trabajo.

En otros términos cualquiera puede gobernar un barco pero realmente se necesita un líder que marque una ruta. Un líder que sepa orientar a cada uno de los miembros del equipo de trabajo para esto es importante tener un conocimiento, una preparación y una habilidad de previsión para tomar la ruta acertada y dirigir cada uno de los recursos a las metas planteadas por la organización, ésta se denomina la ley de la navegación o preparación.

Es así como tenemos líderes que tienen la forma de hacer que sus seguidores sientan que son indispensables dentro de la organización, que su trabajo tiene sentido y da sentido a muchas otras personas, que es un servicio que se está brindando. El líder debe ser el ejemplo para sus seguidores, preocuparse por el bien de cada uno de ellos, y el de la empresa.

Por otro lado debemos convertir los objetivos personales en los organizacionales y así generar motivación, compromiso por medio de la 5 ley, la ley de la adicción.

Primero que todo la confianza es fundamental para ejercer el liderazgo; es lo que permite llegar a grupos y equipos de trabajo a sus metas; es lo que mantiene una organización unida, es la forma de influir directamente sobre cada uno de los participantes del equipo. Por eso, un líder debe transmitir confianza en cada uno de los puntos que desea desarrollar, para llevar a cabo cada una de las metas que se plantea.

Sin embargo, esta confianza debe estar acompañada en el pilar más importante el respeto, en proteger la autoestima y la autoconfianza de cada uno los participantes del equipo, del respeto mutuo y el seguimiento de unos

valores que forjen a un equipo, valores como amor al trabajo, respeto por cada uno de los miembros del equipo, autoconfianza, valor por trabajar; estas son cualidades que nuestro autor toca en la ley del respeto y la ley de la confianza.

Luego el líder debe evaluar las cosas con pasión de liderazgo; el auténtico líder es capaz interpretar diferentes variables encuentran en el contexto del problema para tomar decisiones que resuelvan el tiempo que a su grupo al objetivo deseado. Es importante que el líder tome decisiones en momentos difíciles que beneficien a la organización, basado en los beneficios del equipo. A esta ley nuestro escritor denomina la ley es la intuición.

Se ha demostrado que nuestra mente es un imán y atrae todo lo que coloquemos en ella. Atrae a quienes son como uno mismo. Parto de que uno atrae lo que uno es; si soy el mejor atraeré sólo lo mejor si soy un profesional en mi desempeño atraeré profesionales para el desempeño, esta ley se denomina magnetismo.

La ley del magnetismo da al líder la posibilidad de ser el mejor en su desempeño para que atraiga los mejores a su desempeño; si estoy enfocado en mis metas, en las metas de la organización atraeré personas que me ayuden a obtener dichas metas.

Por otro lado es muy importante que el líder muestre una cercanía hacia su equipo; no es sólo la persona que direcciona a su equipo; es una persona que apoya, escucha, propone y está cerca del corazón de cada uno de sus seguidores, para luego mostrarse cercano y tener la capacidad de conectar a su equipo, esta ley tiene mucha relación con la ley de la confianza.

A si mismo si tú no tienes confianza no puedes conectar más de los miembros del equipo, ahora es importante analizar que se tiene un imán que atrae lo que realmente somos, que se debe conectar a cada una de las

personas que nos colaboran, y que nuestro potencial como líder depende de nuestros seguidores, así que nuestros seguidores determinan nuestro potencial.

Sin embargo depende de cada miembro del equipo el cumplimiento de las metas planteadas, por esto debemos ser asesorarnos de los mejores. Debemos potencializar cada una de las habilidades de los miembros de nuestro equipo con el fin de potencializar nuestro cumplimiento de objetivos.

Un líder debe crear el empoderamiento, dar a cada uno de los miembros del equipo poder, crear más líderes dentro de nuestro equipo, multiplicar cada uno de los miembros del equipo multiplicará nuestro liderazgo. Tenemos entonces que crear un círculo íntimo para potencializar nuestro liderazgo; debemos otorgar poder a cada uno de los miembros de nuestro equipo, basados en las leyes de círculo íntimo y otorgar poder.

Por lo anterior, tenemos entonces que la gente hace lo que ve, o lo que es lo mismo, hay que predicar con el ejemplo; si un líder no ama la organización para la que trabaja, cómo va a exigir a su equipo de trabajo que tenga sentido de pertenencia por su organización. Un líder debe predicar con el ejemplo. El ejemplo multiplica tanto en la vida laboral como personal; los seguidores desean seguir a su líder en las acciones buenas por medio de correctos ejemplos.

No obstante con el apoyo y respaldo de la gente que lidera cada colaborador, se respalda cada una de las medidas implementadas dentro de la organización, confiando totalmente en el líder, sin cuestionamientos, sin dudas, seguirán fiel e incondicionalmente sus medidas. Del mismo modo saben que el verdadero líder encuentra la forma para que siempre gane el equipo, ya que el líder protege a cada uno de los miembros, su autoestima.

Entre tanto protegiendo a cada miembro del equipo sabrá que cada de uno de ellos multiplicará los resultados dependiendo de sus puntos de vista, por eso es importante inspirar y motivar al grupo; dar un entusiasmo pero transmitido verdaderamente con optimismo con la convicción absoluta de lo que se está dando a conocer para que el equipo demuestre sus resultados, en metas.

En definitiva, la ley de las prioridades no se enfoca a diferenciar lo urgente de lo primordial; tenemos que identificar la raíz del problema y darle prioridad a aquellas cosas que realmente son urgentes y que van a brindar mayores resultados, que aquellas cosas que no lo van a hacer. El verdadero líder debe identificar el momento esencial para tomar una decisión, ya que la misma decisión en tiempos diferentes no puede tener el mismo resultado.

Es importante identificar cuándo es el momento oportuno para tomar medidas, hacer retroalimentaciones, motivar al equipo, impulsar a los miembros del grupo, fijar las metas, orientar a los seguidores.

En última instancia un líder jamás para de crecer; el líder sabe que si tiene seguidores puede crecer, pero para multiplicar este crecimiento, debe crear líderes que respalden su decisión, que fomenten cada uno de sus pasos, que ayuden a la consecución de logros, que fomenten sus objetivos, y multipliquen cada una de las enseñanzas.

Un verdadero líder se mide por las enseñanzas que él deja en su equipo de trabajo, en la continuidad de la forma de realizar sus labores; nadie es indispensable en un grupo, el líder preparará a su grupo para seguir aunque él no esté.

Entonces tenemos que el líder se hace cada día, busca el éxito por medio de su liderazgo, influencia a su grupo de trabajo por medio de su ejemplo, de la

constancia, de la fijación de metas, del compromiso con su equipo, de la motivación.

Demuestra que cada una de los componentes de su equipo son importantes para la obtención de los resultados, resultados que son basados en la confianza y respeto.

El verdadero líder tiene en su mente, claros los objetivos para atraerlos; objetivos claros y cercanos a su grupo o seguidores. Debe tener conciencia de que su éxito depende de las fortalezas de su equipo.

Un líder íntegro debe delegar poder a cada uno de los miembros de su equipo, debe ser un ejemplo a seguir para que su equipo lo apoye, debe buscar siempre lo mejor para su equipo, debe ser inspirador, motivador, crear entusiasmo por medio de su vivencia diaria.

Así el líder orientará a su grupo en busca de la raíz del problema, identificará el **Qué** hacer y el **Cómo** realizarlo, debe tener la capacidad de sacrificar muchas cosas por ser un buen líder.

Debe enseñar a cada uno de los miembros de su equipo a ser líder, y tal vez lo más importante: **dejar un legado en su equipo que perdure, crear un equipo que pueda seguir su legado aunque él no esté.**

CONCLUSIONES

- El Liderazgo se fundamenta en habilidades que se pueden desarrollar día a día con los equipos de trabajo.
- El liderazgo es una fuente de control en cada una de las organizaciones, debido a que cada organización debe encontrar su grado de eficiencia y eficacia en cada uno de los procesos.
- El líder como un todo debe posicionarse como ficha clave en las organizaciones generando confianza y entusiasmo en cada una de las personas que tenga a cargo.
- La innovación va de la mano con el liderazgo, especialmente cuando hablamos de reingeniería en las organizaciones,
- La forma correcta de aplicar el liderazgo se basa en la generación de confianza en cada uno de los colaboradores sobre la manera de gerenciar la empresa.
- El liderazgo parte desde el compromiso de cada integrante de la organización; él es el único que decide el grado de responsabilidad que quiere adquirir en cada una de sus labores.

BIBLIOGRAFIA

- ADAIR JHON ERICK Liderazgo estratégico. Editorial Kogan Page Ltd. 2010
- EDITORIAL OCÉANO CENTRUM, Los nuevos empresarios. Página 1 al 19. Contextualizar nuestro papel en el liderazgo. Tomo 2
- HARARI OREN, Los secretos de liderazgo, MacGraw-Hill Trade, julio 2 de 2.003
- MAXWELL JHON C. Las 21 leyes irrefutables del liderazgo. Editorial Reina-Valera, 1960.
- RAMIREZ SERGIO, los cinco retos del liderazgo en tiempos difíciles, INCAE junio de 2.003

CIBEROGRAFIA

- <http://www.slideshare.net/videoconferencias/naturaleza-del-liderazgo>, naturaleza del liderazgo, Ronal Toledo Macas, 2009
- <http://www.slideshare.net/futrera/ensayo-y-dnde-estn-los-lderes>, donde están los líderes, homoempresarius, abril 2005
- <http://manuelgross.bligoo.com/john-maxwell-las-21-leyes-irrefutables-del-liderazgo>, Manuel Gross, Las 21 leyes irrefutables del liderazgo, 15 de Septiembre de 2.009
- http://www.trabajo.com.mx/caracteristicas_de_un_lider.htm, Stephan Zárate M Características de un líder, 2011
- <http://tallerdelideres.com/tipos-de-liderazgo-qu-es-liderazgo/>, talleres de líderes, 2.009