

LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

**Nombre de la alumna: Jessica del
Rosario Hernandez Meza**

**Lic. Administración y Estrategias de
Negocios**

Grado: 9vo cuatrimestre

Turno: Matutino

**Materia: Taller de elaboración de
tesis**

Asesor: María Del Carmen Cordero



DEDICATORIA



INDICE



INTRODUCCION

CAPITULO I

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día el liderazgo se considera como pieza clave para el funcionamiento en la gestión de empresas, el liderazgo es considerado como las habilidades de influir en un grupo de personas con la finalidad de coordinarlas y así poder lograr alcanzar metas y objetivos en común, actualmente tener un buen liderazgo se lograría tener un buen éxito para la empresa.

Un liderazgo mal ejercido dentro de la gestión de las empresas puede generar muchos conflictos en el cual sería afectada la empresa, algo crítico y desbastador para un empresario sería ver cerrar las puertas de su negocio y ver como su sueño de emprendedor se van a la basura todo esto a causa de un mal liderazgo, la forma en que se ejerce el liderazgo en una empresa va a marcar de forma definitiva el rumbo de la misma y el rendimiento de sus empleados. Un caso actual sobre un mal liderazgo es sobre un negocio dedicado a la venta de materiales, la ferretería el delfín en Comitán de Domínguez Chiapas, su líder actualmente su liderazgo tiene problemas en su empresa a causa de una mala coordinación de intereses con sus colaboradores, por las razones que existen dificultades en cuanto a la dirección de uno de los ejecutivos, el ejecutivo antes de iniciar su labor en la empresa conocía a uno de los subordinados en su vida personal, y este último no gusta acatar las instrucciones del ejecutivo porque el subordinado lo sigue viendo como amigo. Se presenta esta problemática porque el líder esta distante actual mente, en donde se pasa sentando en su oficina detrás de una puerta cerrada, el cual ha provocado no tener comunicación con los empleados.

Esto sucede por cuestiones de falta de integridad con su grupo de colaboradores, como también se hace notorio la falta de motivación dentro de la empresa, al parecer este líder sea olvidado de la humanidad, como también ha perdido la visión en poder expandir su negocio, la situación de la empresa puede ir en declive por la influencia del líder, ya que se encuentran características de un mal liderazgo.

La problemática que surge en el liderazgo de ese caso es que ya no existen líderes que son visionarios y buenas personas, estas características se ha olvidado por parte de los líderes o de las personas que están a cargo de una empresa, el cual lleva como consecuencia el estancamiento y la falta visionaria. Más que nada el impedimento para llevar a la empresa al éxito es por el factor interno donde el estatus del líder, puede más que la misión siendo así crear una distancia entre sus colaboradores, creando un abismo difícil de flanquear entre seguidores y seguido. A partir de esto se origina el problema, como pérdida de la humildad por parte del líder, el proyecto empieza a decaer, los seguidores a desilusionarse, y por último los resultados a ser mediocres llevando consigo al fracaso de los proyectos en el cual afecta de manera negativa por dos razones.

1.- Puede influir de manera negativa en los recursos que tiene la empresa el principal recurso el cual sería el humano, por la razón que si alguien trabaja en un equipo donde no se le motive a desarrollar sus habilidades o ampliar su experiencia, su trabajo puede estancarse rápidamente donde se pierde el interés de la superación profesional.

2.- La pérdida de mando por cuestiones de olvidar la supervisión directa a los trabajadores, trae como consecuencia no medir el rendimiento de los trabajadores en sus horarios laborales donde afecta a la empresa en su productividad.

Al aplicar un mal liderazgo se conlleva a tener malos resultados, el caso más grave sería el cierre de las empresas, existen casos donde desafortunadamente

a causa de un mal liderazgo empresas se enfrentan a grandes retos. En México el 80% de las empresas carece de líderes y sólo el 8% instrumenta programas de capacitación y entrenamiento directivo en sus equipos de trabajo, lo que disminuye productividad, resultados y expectativas hasta en 73% en las firmas que no catapultan el liderazgo. (Estrada, 2020)

Como vemos el liderazgo es algo de cayente y no aplicable en muchas empresas, México es un país donde la mayoría de sus empresas no cuentan con un liderazgo bien establecido, por las razones de falta de visión y sobre todo existen empresas y líderes a cargo que no buscan innovarse en cuestiones de negocios, si se cierran empresas a causa de un mal liderazgo, no solo repercute a la empresa si no, que afecta a generar más desempleo en el país como también afectara a la economía porque no se tendrán ingresos económicos al país.

“Las empresas latinoamericanas necesitan líderes fuertes que sean flexibles y capaces de manejar los cambios dramáticos frecuentes en la región” (Osorio, 2011)

Se espera formar buenos líderes y que tengan una influencia positiva en la gestión de la empresa, con la finalidad de poder hacer el incremento de PIB de una nación.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.- ¿Por qué es importante el liderazgo en una empresa?

2.- ¿Cuáles son las características de un buen líder?

3.- ¿Qué estilo de liderazgo es ideal para una empresa?

4.- ¿Cuáles son las principales consecuencias de un mal liderazgo?

5.- ¿Cómo retroalimentar a través de nuestro liderazgo en el desempeño de los empleados?

1.3 OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar porque es importante el liderazgo en una empresa.

Objetivos específicos

- ✚ Identificar cuáles son las características de un buen líder.
- ✚ Identificar qué estilo de liderazgo es ideal para una empresa.
- ✚ Determinar cuáles son las principales consecuencias de un mal liderazgo.
- ✚ Explicar cómo retroalimentar a través de nuestro liderazgo en el desempeño de los empleados.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Pará empezar el liderazgo se considera importante para la supervivencia de las organizaciones, además al tener un buen líder como guía nos puede ayudar a trabajar con más eficiencia y buscar alcanzar los objetivos en común llevando consigo al éxito la empresa, como también fortalecer la comunicación entre colaborador y líder.

La importancia de esta investigación es sobre conocer más sobre el liderazgo y las diferentes características, es decir la influencia que puede ejercer un buen liderazgo y el papel importante en tomar el timón del barco para poder dirigir a su tripulación, en cada uno de los factores externos e internos cambiantes del entorno de la empresa, llevando consigo afrontar un gran reto por parte de los líderes, sobre todo se aplican métodos de liderazgo en cada uno de los departamentos de la empresa, a través de apoyos en el uso del potencial y creatividad de cada uno de los empleados, donde se busca la motivación y compromiso para lograr el éxito.

Una empresa sin un buen líder al frente, no podrá crecer y, desde luego, si crece, no podrá mantenerse en el sector frente a una competencia que está ofreciendo lo mismo, pero con un liderazgo fuerte al frente la empresa podrá crecer en éxito. (E.B,2016).

Conviene subrayar que la importancia de un líder es brindar herramientas necesarias y conocimiento, a sus colaboradores para un mejor desempeño y lograr ser capaces de tomar las mejores decisiones correctas.

La investigación, aportara un enfoque más claro sobre un buen liderazgo dentro de la empresa, a través de la recolección de información relevante, sabemos que una persona no nace siendo líder, ya que el liderazgo es algo innato, y se desarrolla día a día, pero se puede mejorar el estilo de liderazgo de una persona para ser más eficientes, la finalidad es sobre dar a conocer las

herramientas más eficaces y aprobadas por algunos autores, como también a no delimitarnos sobre nuestro estilo de liderazgo en la empresa.

La ley de tope, John C. Maxwell la define como “La capacidad de liderazgo determina el nivel de eficacia de una persona” (Maxwell, 1998).

En mi opinión lo que se distingue de un buen líder es sobre no tener miedo a la innovación en su modelo de negocio, y afrontar los cambios del entorno de la empresa como resultado en ser un líder visionario y comprometido a no delimitarse de sus capacidades de liderazgo para encaminar proyectos de éxito con ayuda de los recursos humanos de la empresa.

La problemática que se busca resolver, es sobre evitar cometer los errores más comunes sobre el liderazgo, que tiene como consecuencia en otras palabras en no asumir la responsabilidad de un buen líder y así dejar decaer su liderazgo, el liderazgo es vital y su estudio e implementación ayudaría demasiado en tener un panorama más amplio sobre lo que no se debe hacer, evitar controversias en algunas áreas de la empresa o renuncias a causa de una mala comunicación con el líder o jefe a cargo de una área de la empresa.

Para la consultora (Alles Martha) menciona que el 80% de las renuncias se deben a que las personas se llevan mal con sus jefes luego aparecen otras motivaciones, pero el origen de las dificultades está allí.

En otras palabras, el liderazgo se debe modificar o adaptar a otros estilos más eficaces, para evitar un mal rendimiento laboral, la autora se refiere a que algunos líderes optan por estrategias de motivación donde se busca mantener la retención de los colaboradores y evitar una rotación de empleados.

Por lo tanto, esta investigación me motiva sobre cómo llegar a ser un buen líder y cuáles son las bases fundamentales de liderazgo, por las razones de tratar de evitar a no liderar bien y cometer los errores de no saber dirigir y coordinar esfuerzos para poder alcanzar los objetivos, metas establecidas llevando consigo a fallar en los planes establecidos, así mismo sería una

decepción para el líder y los empleados. En efecto la investigación es llamativa para aquellas personas que lideran o quieren liderar a un grupo de personas el cual se les puede presentar algunas dudas sobre si, su liderazgo es el adecuado por ejemplo todo líder es la principal base del funcionamiento en cada área de la empresa, el líder busca dirigir a sus subordinados a través de dar a relucir el mayor potencial de cada uno para consolidar esfuerzos y crear un ambiente de motivación, comunicación sobre todo coordinada.

El liderazgo es un proceso interactivo de influencia social y se acepta la complejidad del fenómeno, por lo tanto, la manera de estudiarlo; la identificación, descripción y análisis de factores relacionados se hace desde perspectivas sistémicas e integrales entre las que el Comportamiento Organizacional es la más vigente y visible, lo cual favorecerá el fortalecimiento de teorías y modelos explicativos (Espinosa,20216, p. 6)

En conclusión, la investigación cuenta con buenas fuentes de consulta el cual facilitara el desarrollo y termino de la investigación, el objetivo es poder recaudar información de las mejores fuentes con la finalidad de tener una herramienta útil para el mejoramiento del liderazgo donde también se dará a conocer algunas estrategias de un buen liderazgo y fortalecer el lazo de relación laboral entre colaborador, líder y así poder lograr una mejor gestión de la empresa a través del liderazgo.

1.5 HIPÓTESIS

El liderazgo es fundamental para un buen funcionamiento de la gestión de la empresa, incrementando la productividad buscando la permanencia por más tiempo estable para llevar al éxito la empresa.

✚ **Variable independiente:** Liderazgo

✚ **Variable dependiente:** Desmotivación laboral, estabilidad de la empresa.

1.6 METODOLOGÍA

En la presente investigación, se utilizará el método de investigación donde se busca obtener la mayor información acerca del liderazgo y sus características las cuales son fundamentales para identificar un buen liderazgo. Para poder lograr recolectar toda la información acerca del liderazgo, debo tomar en cuenta sobre la importancia, y como es que mi investigación aportara algo en beneficio de la sociedad.

Donde a través de la metodología se relaciona con la investigación científica en donde según el DR. Roberto Hernández Sampieri menciona que “la investigación científica se concibe como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno; es dinámica, cambiante y evolutiva, Se puede manifestar de tres formas: cuantitativa, cualitativa y mixta. Esta última implica combinar las dos primeras. Cada una es importante, valiosa y respetable por igual” (Roberto, 2014)

Mas que nada se puede entender para la investigación científica se busca, obtener la información necesaria para explicar el tema a investigar, y así poder cumplir con el propósito de obtener conocimientos y entendimiento sobre el tema del liderazgo.

Según Abad, P. (2009) menciona que el método analítico “Se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado” (MEDINA, 2019)

En base al método analítico se enfoca en hacer un análisis sobre la problemática de un problema y con base al análisis plantear las posibles soluciones para llegar a un resultado exacto. Un ejemplo seria la importancia de la influencia del liderazgo dentro de una empresa, y como surge la problemática dentro de las empresas cuando no existe un liderazgo estable, donde se puede llegar a tener desmotivación dentro de los colaboradores y déficit en todos los departamentos en colaboración. Por lo tanto, también se

utilizar el método deductivo, esto con la finalidad de obtener un mejor conocimiento al tema, de acuerdo a Ander-Egg, E. (1997) “Es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta” (MEDINA, 2019)

Justamente con el método deductivo será de gran utilidad para enriquecer el trabajo de investigación, y sobre todo tener un mejor reforzamiento para crear buenos líderes u ofrecer las herramientas de cambio para el liderazgo.

Mi investigación será de tipo documental, ya que se enfocará más en recopilar información teórica acerca del funcionamiento del liderazgo, y las características para identificar a una persona clave para poder liderar, la razón de una investigación documental es para enriquecer aún más sobre cómo liderar y así ofrecer las herramientas como los conocimientos previos del tema, para en un futuro se apliquen y se obtengan las habilidades y conocimientos sobre la forma de un buen liderazgo.

En efecto me centraré, en el enfoque metodológico cualitativo, porque se centrará en el estudio y análisis de las teorías y las características, o las posibles perspectivas sobre el liderazgo y cómo es que se ejerce en una empresa, según Sampieri (2006) para el enfoque cualitativo “Es un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio” (MEDINA, 2019)

Finalmente, las técnicas de investigación que me ayudaron en recopilar mi investigación y retroalimentarla fue a través de indagar en:

- ✚ Páginas de internet las cuales son páginas confiables.
- ✚ Archivos en PDF
- ✚ Antologías

Ya que como es una investigación documental, recopile la información más importante a mi punto de vista para reforzar los conocimientos en algunas áreas

de estudio, como también indagar en algunas teorías de autores las cuales dichas teorías en la aplicación son de buenos resultados respecto al estudio del liderazgo.

CAPITULO II

ORIGEN Y EVOLUCION DEL TEMA

2.1 ORIGENES DEL LIDERAZGO

Desde tiempos inmemorables el liderazgo se ha evidenciado en las sociedades humanas a través de los grandes emperadores, reyes, guerreros, etc. Esta característica se ha presentado desde que el ser humano dejó de ser nómada y se empezó a organizar en civilizaciones, en las cuales fue creando una estructura jerárquica para poder gobernarse a sí mismo y a su pueblo. (SOPHYE98)

Mas que nada, el liderazgo ha tenido una gran evolución con el paso del tiempo, donde a sido de gran ayuda y de aprendizaje la evolución de las formas y características de liderar que distingue a cada persona con esa habilidad.

A través de la evolución humana, se han exaltado las acciones realizadas actualmente por dirigentes de gobiernos, empresas, equipos deportivos o grupos de personas de cualquier índole. Normalmente ellos son reconocidos como líderes, es decir, personas que trabajan con un grupo e influyen en él para lograr un propósito que todos juntos pretenden alcanzar, son capaces de inspirar y guiar y además son reconocidos como modelo para todos. (Estrada Mejia, 2007)

El liderazgo es un elemento cambiante y evolutivo a través del tiempo, donde un buen liderazgo se desarrolla a través del esfuerzo y de la personalidad de cada líder para poder enfrentar problemas y buscar posibles soluciones, el cual se enfoca en coordinar esfuerzos para guiar a un equipo de trabajo para motivarlos, seguir la misión y visión del líder y así buscar lograr alcanzar los objetivos en común, buscando fortalecer los lazos de líder, empleado y crear un clima organizacional armonioso y competitivo.

2.2 PRINCIPAL EVOLUCIÓN

La evolución del liderazgo se determinó desde el quehacer de los grandes líderes que registran algunos momentos de la historia, quienes dirigieron esfuerzos de otros hombres, administraron países, planearon y organizaron exploraciones, encabezaron y controlaron guerras, entre otros. Todo esto enmarcado en las civilizaciones antiguas como Sumeria, Egipto, Babilonia, China, Grecia, Roma y Hebreos, pasando por la influencia o contribución de los militares y la iglesia católica, llegando a la edad media con el arsenal de Venecia, sistema feudal, la ética protestante y todas las formas de organización para culminar con la revolución industrial. (MEJÍA, 2007)

Desde la antigüedad el tema del liderazgo ha sido analizado, partiendo de los jeroglíficos egipcios en los que ya aparecen los conceptos de liderazgo, líder y seguidores, pasando por los clásicos griegos para posteriormente desarrollarse en la revolución industrial. (Bennasser Verger, 2015)

Ciertamente la palabra liderazgo ha sido ejercido en nuestra vida cotidiana como a la hora de planear una actividad y darle curso a su seguimiento, como también el liderazgo se puede presentar en las actividades ejemplo: laborales, escolares y en ocasiones en actividades de planear una reunión familiar, donde depende de cada tipo de liderazgo será diferente de dar seguimiento por las cuestiones del entorno y de lo que se quiere lograr y obtener como resultado.

Podemos darnos cuenta, sobre el compromiso que cada líder tiene a la hora de poder dirigir, como también en la época histórica un líder destacaba por su valor y sus habilidades de poder planear, donde el líder se enfocaba en buscar el bienestar de su pueblo y su crecimiento si fuera el caso de un monarca, gobernante o en su caso un rebelde y porque no también un religioso, al ser líder

conlleva una gran responsabilidad y compromiso para velar el bienestar de los seguidores y asegurar la estabilidad de su liderazgo.

Donde al ser un líder comprometido y visionario siempre se enfocará en ayudar a su equipo de trabajo, como también escuchar puntos de opiniones de sus colaboradores para poder tomar las mejores decisiones respecto a su criterio y su tipo de liderazgo.

2.3 LIDERES EN LA HISTORIA

A lo largo de la historia existieron personas muy importantes gracias a su gran liderazgo que ejercieron de acuerdo a sus actividades. Es por eso que mencionare algunos líderes.

2.3.1 LÍDERES MILITANTES

2.3.1.2 JULIO CESAR (100-44 a .c)

El primer cargo político real de Julio César fue cuando fue elegido como un oficial político de bajo nivel en 68 o 69 a. C. bajo el gobierno del emperador Pompeyo . Después de eso, César se encontró en una serie de otros roles políticos, pero se cree que su ascenso al poder fue patrocinado en gran medida por un rico general romano, Marco Licinio Craso , que era un rival de Pompeyo. A pesar de esa rivalidad, Julio César unió a los dos y se unió a ellos para convertirse en el Primer Triunvirato del liderazgo romano, una alianza oligárquica que duró hasta que Craso murió en batalla en el 53 a. C. (Ricardo)

Julio César fue aclamado como un héroe en toda Roma por sus políticas justas, su aparente cuidado por su pueblo y el respeto que trajo a Roma de las otras naciones del mundo. Gobernó de una manera que nadie antes que él había hecho, teniendo en cuenta las necesidades de toda la gente de Roma y no solo de los ricos. Él demostró ser un líder en el campo de batalla y luego usó su liderazgo y capacidad de resolución de problemas para crear alianzas con las

naciones conquistadas y ganar el apoyo de su pueblo en casa. Repartió dinero y cereales gratis e incluso promovió los juegos de gladiadores de Roma para que fueran gratis para todos, y no solo para los ricos. (Ricardo)

Como podemos entender el liderazgo de julio cesar creo cambios que ayudaron a muchas personas como:

- ✚ La forma en que reformó el gobierno para mejorar la vida en Roma para las clases media y baja.
- ✚ Aumentó los impuestos para los ricos y los redujo para los pobres.
- ✚ Redistribuyó tierras privadas para dar a todos los ciudadanos y veteranos militares al menos algo de tierra para poseer.

2.3.1.3 GENGIS KHAN (1162- 1227)

Fue uno de los más grandes conquistadores porque estaba más abierto al aprendizaje que cualquier otro conquistador a lo largo de la historia. Sus primeras victorias destacables se originaron al reorganizar a sus unidades militares en grupos de diez. Esta idea la adquirió de las tribus turcas vecinas y de esta forma, sin proponérselo, introdujo a los mongoles en el sistema decimal. Posteriormente su imperio en expansión los llevó a entrar en contacto con otra “tecnología” con la que no se habían encontrado hasta entonces: las ciudades amuralladas. En los asedios al imperio Tangut Khan aprendió a luchar contra ciudades fortificadas y las estrategias críticas para el asedio de las mismas. Más tarde con la ayuda de ingenieros chinos enseñó a sus soldados a construir catapultas para derrumbar las murallas. En sus campañas contra los Jurched aprendió la importancia de ganarse los corazones y las mentes. Al trabajar con los sabios y con la familia real de las tierras que conquistaba fue capaz de dirigir y mantener

el control de muchos territorios. En cada país o ciudad que conquistaba llamaba a sus mejores astrólogos, escribas, pensadores, doctores y consejeros para que ayudasen a sus tropas y a sus esfuerzos. (GENGIS , 2016)

El tipo de liderazgo de GENGIS KHAN, se considera como un ejemplo de liderazgo militar este bárbaro tenía una herramienta muy valiosa a su alcance el cual le hizo triunfar y ganar muchas guerras, este líder opto por tener la voluntad de aprender, tomando en cuenta el ejemplo de Gengis, considero que como personas debemos tener la iniciativa de enriquecernos más con conocimientos e información, con la finalidad de ser personas enriquecidas con conocimientos y a través de ello desarrollar nuestras capacidades y habilidades humanas de los cuales es bueno, por las razones de no quedarse estancado con una información y tener el deseo de aprender.

Los mongoles se destacaban por su amor por las ideas y la convergencia de ellas. Por eso que la supremacía mongol produjo una mezcla de culturas a una escala nunca vista hasta entonces, dando lugar a la llamada "Paz Mongólica" entre el pueblo mongol nómada y las sociedades campesinas y comerciantes conquistadas. La "Paz Mongólica" impuesta sobre gran parte de Asia favoreció enormemente el intercambio comercial y de ideas entre los vastos territorios del imperio mongol como con el occidente. (Análisis &, 2016)

2.3.1.4 NAPOLEON BONAPARTE (1769 – 1821)

Para muchos fue un hombre pequeño y sin personalidad, sin embargo, la historia demostró la grandeza de su liderazgo al conquistar casi toda Europa Central y Occidental. Y fue precisamente su liderazgo, expresado a través de sus estrategias militares exitosas y su gran visión de triunfo, el que lo convirtió en una leyenda y un ejemplo para alcanzar el éxito y la victoria.

Considerado como uno de los mayores genios militares de la historia, “el soldadito” -apodo que hacía alusión a su baja estatura- fue proclamado como el hombre más poderoso de Europa y el hombre más respetable de Francia. Hoy, sus movimientos militares han sido estudiados en todo el mundo, conceptos como “estrategia”, “batalla” y “gloria” cambiaron después de sus conquistas. (ALTO NIVEL , 2013)

Es considerado como un gran lidera por sus grandes estrategias de emboscadas en sus contrincantes, como sabemos llego a ser un gran general como también en motivar a sus soldados con la finalidad, de no intimidarse al enemigo y siempre enfrentarse a los rivales con todas sus fuerzas y dejar su valor en el campo de batalla.

Factores claves del liderazgo de Napoleón Bonaparte.

- ✚ Exactitud
- ✚ Flexibilidad
- ✚ Fuerza moral
- ✚ Carácter

2.3.2 LIDERES POLITICOS

2.3.2.1 BENITO JUARES (1806- 1872)

El liderazgo identificó la vida de Benito Juárez de numerosas formas.

Una vez en la ciudad de Oaxaca, Juárez trabajo como sirviente doméstico. En ese instante, un sacerdote observó la aspiración de Benito por aprender, sus

destrezas y su inteligencia e inmediatamente lo llevó a una institución donde Juárez tuvo el derecho a estudiar hasta que estuvo preparado para acudir a la escuela de leyes. En el año 1834, Juárez obtuvo el título de abogado, siete años después consumó los requisitos para ser el juez que tanto anhelo.

La etapa de su liderazgo en México se conoció como la Reforma. Con esta ideología Juárez quería establecer una economía más capitalista para desafiar a estados unidos. Un ejemplo del impacto del pensamiento de Benito Juárez en la humanidad mexicana es la Ley Juárez que expone a todos los habitantes un movimiento de igualdad ante la ley. Además, esta ley limita el poder de los eclesiásticos y los militares ante el estado mexicano. Benito Juárez es perpetuado como un revolucionario consagrado a la democracia y la igualdad de derechos para aquellos pueblos indígenas de México. (12 Características)

Benito Juárez, demostró ser un líder capaz e inteligente al realizar cosas buenas sobre su nación, como sabemos él siempre fue un vocero sobre el derecho de los pueblos indígenas, ya que su descendencia era de un pueblo indígena y él veía todo los arrebatos y desigualdad que tenía la sociedad ante ellos, es por eso que cuando es presidente busca eliminar esa desigualdad en su país.

El liderazgo de Juárez se basó siempre en su respeto por las leyes y por los derechos del otro como única garantía de paz posible.

Es conocida su frase: "Entre los individuos, como entre las naciones, el respeto al derecho ajeno es la paz", que ha servido de inspiración a numerosos otros líderes del continente. (Características)

La frase de Benito Juárez nos da entender que mientras no violemos los derechos individuales de cada quien, mantendremos la tranquilidad entre nosotros porque no existirán motivos para empezar una disputa, siendo esto también aplicable a la relación entre las naciones, es por eso que se busca, la tranquilidad y entendimiento en cada individuo para evitar disgustos y así lograr tener la paz.

2.3.2. 2 MAHATMA GANDHI (1869- 1948)

Gandhi fue un líder pacífico que inspiró a figuras como Mandela o Martin Luther King. Pero sus más allegados destacan el carácter rígido y exigente, bañado en ascetismo, de Mahatma (literalmente “Gran Alma”). Pero hoy la India sigue sufriendo elevadas cuotas de violencia contra las mujeres. Uno de sus mayores retos fue acabar con la marginación a las castas inferiores (los intocables), y también uno de sus mayores gestos fue no empezar un discurso multitudinario hasta que los jefes de las aldeas cercanas no invitasen a asistir a los intocables.

El tipo de liderazgo de Gandhi, nos demuestra que para influir en un grupo de persona y que esas personas nos sigan, no debemos ser líderes intimidantes e imitadores de líderes que destaquen en su labor, más que nada él nos hace la reflexión que cada persona tiene un tipo de liderazgo diferente, que se refiere como nuestra propia personalidad y de desarrolla a base de nuestros propios conocimientos e ideas.

Es por eso Gandhi, dice en su frase “se tú el cambio que quieres ver en el mundo” (Gandhi Mahatma).

Podemos entender, que para tener un cambio debemos empezar por uno mismo, el cambio no lo hace un presidente, un pastor o un docente, el cambio lo hace y realiza uno mismo, en cuestiones de cambiar nuestro comportamiento o la manera de pensar, el cambio se enfoca en reajustar o cambiar aspectos malos que tenga una persona como las mentiras, ser deshonesto, no tener respeto, como también violar los derechos de las personas. El cambio se logra a través del tiempo.

Un líder no genera imitadores: genera seguidores que, con su propia forma de ser, con sus propios talentos y formas, tratan de ser mejores y de contribuir al proyecto de bien común que sirvió de inspiración al líder. Adaptándolo al contexto

social, económico o personal que corresponda. Un líder, en definitiva, moviliza a hombres libres, no a esclavos o imitadores. (Huete)

2.3.2.3 NELSON MANDELA (1918 – 2013)

Mandela provenía de sangre real, su bisabuelo, Ngubengcuka, había sido rey de la tribu.

Sin embargo, a pesar de haber heredado su puesto como jefe y gobernante de la tribu xhosa, Mandela decidió buscar hacer sus sueños lejos de casa. Se dio cuenta que no bastaba con tener nombres importantes y que para ser alguien en la vida se necesitaba creer, luchar y comprometerse a serlo. (Nivel, 2013)

Nelson ya era un líder, pero su deseo de gobernar a una nación lo impulsaron a salir de su tribu y luchar por sus sueños con el paso del tiempo es considerado como un líder democrático.

Para este personaje libertador, la fortaleza de un líder no sólo se basa en la valentía y el coraje, sino en la capacidad de sostenerse durante el camino. Donde a pesar de las adversidades, el líder se encarga de recordar su posición e inspirar a otros para alcanzar lo que creen, siempre de la mano, juntos. (Nivel, 2013)

Durante sus inicios políticos, su filosofía de liderazgo dejó ver la importancia de ser táctico en acción, y es que, para Mandela, el líder debe de tener la capacidad de entender los momentos y oportunidades precisas, aunque las circunstancias parezcan decir lo contrario. Para ello, el líder debe tener la capacidad de explicar, de manera concisa y lógico, los porqués de sus decisiones, aún parecieran erróneas, el líder emana confianza e inspira seguimiento. (Nivel, 2013)

2.3.3 LIDERES RELIGIOSOS

El liderazgo de Jesús empezó a desarrollarse a partir de sus mensajes simples y sencillos, transmitidos en forma de parábolas, y en los múltiples milagros que realizaba para sanar a los enfermos, expulsar los espíritus impuros, realizar resurrecciones, multiplicar los alimentos y ejecutar prodigios de la naturaleza, como caminar sobre las aguas y ordenar calma a las tempestades.

Su doctrina revolucionaria de solidaridad en favor de los pobres y oprimidos, quedó elocuentemente plasmada en el Sermón de las Montañas, en el que, entre otras cosas, abogó en beneficio de los que tienen hambre y sed de justicia, de los que sufren dolor, de los vituperados y calumniados, y de los que son perseguidos de manera injusta. (FERNÁNDEZ, 2015)

Yo soy creyente de Jesús, y sobre el no hay ser más poderoso, admiro su forma de liderazgo él fue un líder de amor, de perdón y sobre todo de humildad, considero que nos enseñó la verdadera esencia del liderazgo, como mantener unido a todas las personas para poder trabajar todas en conjunto para mantener en el rumbo el barco y sobre todo a atreverse a arriesgar a tomar decisiones que podrían ser las mejores para alcanzar el éxito.

Jesús nos enseñó que no solamente somos responsables de nuestras acciones sino también de nuestros pensamientos; es sumamente importante que recordemos eso. Vivimos en una época de “seguros sin culpabilidad” y de “no culpabilidad” también en otros casos de la conducta humana. Por supuesto, no es posible exigir responsabilidad sin principios concretos. Un buen líder tendrá presente que es responsable ante Dios, así como ante aquellos a quienes dirige. Al exigirse responsabilidad a sí mismo, estará en mucho mejor posición de asegurarse de que los demás también se responsabilicen de su conducta y actuación. La gente tiende a funcionar de acuerdo con las normas ejemplificadas por sus líderes. (lualcaro, 2018)

Para terminar con la investigación de estos grandes líderes, cada uno luchó y defendió a sus seguidores siempre enfocado en buscar el bienestar para todos, los líderes son el timón de marcar el rumbo de su camino, como también son las personas encargadas de motivar, convencer, y sobre todo brindar confianza a sus seguidores para poder alcanzar su cometido.

2.4 ESTILOS DE LIDERAZGO

2.4.1 LIDERAZGO DEMOCRATICO

El liderazgo democrático es uno de los estilos de liderazgo más efectivos porque les permite a los empleados de nivel inferior ejercer la autoridad que necesitarán usar sabiamente en futuros puestos que puedan tener. También se parece a cómo se pueden tomar decisiones en las reuniones de la junta directiva de la empresa. (Georgia Hispanic Chamber of Commerce Logo, 2020)

Más que nada este estilo de liderazgo se fundamenta, en la participación de la toma de decisiones dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones, la finalidad que los empleados tengan la responsabilidad de tomar algunas decisiones y fomenta la participación, como también los empleados no solo se delimitaran a recibir órdenes.

El liderazgo democrático es exactamente lo que parece: el líder toma decisiones basadas en los aportes de cada miembro del equipo. Aunque él o ella hace la decisión final, cada empleado tiene la misma opinión sobre la dirección de un proyecto. (Georgia Hispanic Chamber of Commerce Logo, 2020)

2.4.1.2 CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER DEMOCRÁTICO

- ✚ Ofrece diversas soluciones y deja elegir a sus empleados entre ellas
- ✚ Fomenta la participación y consulta a sus trabajadores
- ✚ Busca soluciones compartidas
- ✚ Orienta a sus empleados, pero no les ordena
- ✚ Agradece las sugerencias y opiniones de otros
- ✚ Ofrece ayuda y orientación a quien lo necesita (EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO, 2020)

2.4.2 LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

Para Martínez (2004), el líder laissez faire o liberal es una persona inactiva, que evita la toma de decisiones y la supervisión responsable dentro de una encomendada, y procuran no involucrarse en el trabajo del grupo; constantemente están evadiendo la responsabilidad del resultado obtenido; permanentemente confieren libertad absoluta para que el grupo trabaje según sus criterios y tomen las decisiones correspondientes; este líder proporciona información solo cuando lo solicitan y confiere poder para que el grupo se organice de acuerdo con la iniciativa del grupo. (Choque, 2014)

Este estilo de liderazgo, se puede comprender la gran ausencia del líder dentro de sus funciones de supervisión, y solo podrá asesor en caso que exista una problemática crítica y sea necesario su presencia para resolver la situación, un ejemplo sobre esto sería cuando exista fallas en el proceso de gestión de la empresa y se tenga que cambiar o mejorar la estructura organizativa.

Los trabajadores tienen independencia operativa y de toma de decisiones, ya que los líderes dependen de los trabajadores para establecer objetivos, trabajadores que pueden tomar las decisiones importantes. No juzga ni valora las aportaciones

de sus trabajadores ya que cuentan con libertad total, con el apoyo del líder sólo si estos se lo piden. (UDS , 2020)

2.4.2.1 CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

- ✚ Los líderes prefieren las normas claras
- ✚ Los líderes no tienen el papel protagonista, más bien su papel es pasivo
- ✚ El líder influye muy poco en los logros y objetivos de la empresa
- ✚ No se juzga las aportaciones y sugerencias de empleados, ya que tienen poder de decisión
- ✚ Los trabajadores tienen libertad total para sus funciones
- ✚ Si falta el líder la empresa puede seguir funcionando perfectamente

2.4.3 EL LIDERAZGO CARISMÁTICO

El líder carismático es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da entusiasmo a las otras personas, destaca por su capacidad de seducción y admiración. Este líder puede dar muy buenos resultados a la empresa, así como cambios y resultados en la empresa ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí. Son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal y estimular a los trabajadores. El grupo se reúne en torno al líder por su gran capacidad de comunicación y su carisma. (UDS, 2020)

Más que nada para mejorar el funcionamiento del cumplimiento de los objetivos de la empresa, la mejor arma que se debe utilizar es, el liderazgo carismático, ya

que influye y conecta rápidamente con sus colaboradores el cual los motiva y ayuda para tener un trabajo eficaz y sobre todo se logre alcanzar las metas y objetivos.

Los líderes carismáticos son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal y estimular a los trabajadores. El grupo se reúne en torno al líder por su gran capacidad de comunicación y su carisma. Son capaces de cambiar incluso las necesidades, valores, objetivos o aspiraciones de los trabajadores. (UDS, 2020)

2.4.3.2 CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO CARISMÁTICO

- ✚ Es capaz de modificar la escala de valores, creencias y actitudes de sus seguidores
- ✚ Tiene gran capacidad de convicción
- ✚ Es buen motivador
- ✚ Es capaz de asumir riesgos
- ✚ Puede llegar a utilizar medios innovadores y no convencionales
- ✚ Crea admiración
- ✚ Tiene visión de futuro
- ✚ Tiene buena capacidad de persuasión

2.4.4 EL LIDERAZGO SITUACIONAL

El liderazgo situacional basadas en la teoría de Reddin y fueron desarrolladas en 1969 por Hersey y Blanchard. Parten de la base de que diferentes situaciones demandan diferentes estilos de liderazgo,

por lo que un buen líder tiene que ser capaz de identificar las necesidades de los individuos y adaptarlas a las necesidades de la situación actual. (CEUPE magazine)

Este modelo hace referencia a los estilos de liderazgo que se adoptan en base a la situación y al nivel de desarrollo de cada equipo, donde también el estilo de liderazgo es más flexible por las cuestiones de adaptarse a la situación en la que se encuentre. El comportamiento del líder se adapta al equipo de trabajo para conseguir los mejores resultados.

2.4.1 VENTAJAS DEL LIDERAZGO SITUACIONAL

- ✚ La empresa consigue mejores resultados, evoluciona
- ✚ Hay una mayor interacción líder-equipo
- ✚ El líder se adapta a las circunstancias de cada empleado en cada uno de sus estados evolutivos
- ✚ El líder es flexible y se adapta
- ✚ El líder es versátil y sabe cómo actuar en cada momento.

La relación que tiene los estilos del liderazgo con la evolución e historia, es sobre tener un panorama más amplio acerca del liderazgo como algunas características de estos estilos los líderes, los cuales fueron aplicados y desarrollados en líderes militantes, políticos y religiosos, donde nos damos cuenta que el ser líder no solo implica tener responsabilidad implica lo que es la pasión, innovación, aprender de nuevo y sobre todo motivar a sus colaboradores para llegar a su objetivo.

En la actualidad, la evolución del liderazgo ha llevado a diferenciar al líder del directivo, de tal manera que el primero innova mientras el segundo administra. Este nuevo tipo de liderazgo trata de responder a las necesidades y preocupaciones actuales, tales como: la dificultad de mantener la motivación y el

compromiso de los empleados, las frecuentes reducciones de plantilla, etc. (Ceupe magazine, 2021)

Finalmente, el liderazgo es un elemento fundamental para el buen funcionamiento de la empresa, como también en la actualidad existen una variedad de modelos de liderazgo el cual es aplicado dependiendo el clima organizacional de la empresa, como los valores y cultura que la conforman, la finalidad del liderazgo es motivar a otros para tomar decisiones y así poder ejecutar acciones alineadas con la visión de la organización, los objetivos y la estrategia.

CAPITULO III

MARCO TEORICO

3.1 LIDERAZGO

Para una organización se debe contar con líderes capaces de marcar el rumbo y el éxito, ya que a través de ellos se puede lograr la estabilidad y el éxito en las tareas como la dedicación.

Maxwell se refiere al liderazgo como “Los buenos líderes son quienes logran que los grupos y equipos de trabajo que dirigen desempeñen un rendimiento superior” (Ahora liderazgo, s.f.)

Es por eso, el liderazgo puede ser innovada y adaptarse a las nuevas ideas a través del crecimiento intelectual y organizacional que en este caso sería tomar en cuenta en el entorno que rodea a la empresa, donde a través de una buena motivación y comunicación con todos los empleados se podrá llegar a las metas específicas.

Por otro lado, Stogdill sostiene que el liderazgo es “El proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen”. (Ahora liderazgo, s.f.)

Dado que el liderazgo se enfoca en influir en su grupo de trabajo enfocado en alcanzar los objetivos. Para Raymond B. Cattell “El líder es quien produce una personalidad grupal diferente de la que habría si él no estuviese presente, y se mide su capacidad de liderazgo por la magnitud de los cambios efectivos en el rendimiento del grupo” (Ahora liderazgo, s.f.)

Por lo tanto, el liderazgo es una habilidad de un individuo, donde también tiene la capacidad de influir en un grupo de individuos con la finalidad de poderlos

guiar y lograr alcanzar los objetivos en común. Dado que el liderazgo es fundamental para el funcionamiento de la empresa.

3.2 INFLUENCIA

La influencia es otro factor importante donde.

Según la real academia española la influencia es lo que tiene una persona con poder o autoridad con cuya intervención se puede obtener una ventaja, a favor o beneficio. (Real academia española, s.f.)

Finalmente, en relación con el liderazgo y la influencia es que ambos son una habilidad desarrollada por una persona, que cuenta con la capacidades y habilidades para poder guiar a su equipo de trabajo y lograr su cometido en conjunto.

Ciertamente para poder influir sobre los seguidores, de modo que muestren disposición al cambio, los líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones. Estas aptitudes se pueden concebir como las herramientas interiores para motivar a los empleados, dirigir los sistemas y procesos, y guiar a la organización hacia metas comunes que le permitan alcanzar su misión. (Atributos de un Líder)

3.3 LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES

Ser líder es tener ascendiente en un grupo humano, poder de convocatoria, el líder es nato cuando posee de siempre esa característica de hacerse escuchar y dirigir con acierto a un grupo humano; hay en cambio otros que poco a poco van

desarrollando esta cualidad por los avatares de la vida. El liderazgo es apreciable pero muy difícil de definir. El líder es capaz de coordinar, motivar y dirigir a un grupo hasta llevarle a la consecución de sus objetivos. Las cualidades más saltantes de un líder son ser innovador, creativo y visionario y en eso se diferencia del director o administrador que puede ser más eficiente porque es racional, práctico y analítico (Universidad del Sureste).

La importancia que se le toma al liderazgo dentro de una organización es fundamental, porque la organización y el liderazgo se les considera como uno solo, ambos funcionan de la mano.

Además, el liderazgo es el proceso de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas. Para ser un buen líder se requiere carisma, Inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida (Dirección y liderazgo, pág. 30)

Por lo tanto, una organización se busca tener al mando un buen liderazgo, alguien que sea visionario y comprometido con las metas y, sobre todo, el líder debe tener la capacidad de resolución en cuestiones de adaptarse al entorno cambiante que rodea a la organización, en donde se deben aplicar estrategias que ayuden al crecimiento de la organización,

El liderazgo en las organizaciones es de suma importancia para todas aquellas organizaciones que buscan adecuarse al constante cambio que tiene el mundo globalizado. No podemos quedarnos sentados viendo como las empresas fracasan, y no hacer algo al respecto. (Rodríguez & Ramirez)

3.4 COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

El comportamiento organizacional se enfoca en un método de estudio, en que consiste en ver el análisis del personal sobre su comportamiento en sus actividades, y como a través de eso se busca mejorar a las empresas, la finalidad de poder crear un grupo de trabajo sólido y sobre todo que se logre generar una ventaja competitiva que la distinga en comparación de otras empresas. La función del liderazgo es sobre adaptar a la organización sobre las características con las que cuenta el líder con la finalidad de lograr alcanzar los objetivos a través de una buena comunicación como equipo.

Además, para lograr un mejor funcionamiento para una organización se debe contar con líderes capaces de marcar el rumbo y el éxito, ya que a través de ellos se puede lograr la estabilidad y el éxito en las tareas como la dedicación.

Entonces, el estudio del comportamiento organizacional implica prestar atención a los aspectos intangibles que influyen en la vida laboral, como los rasgos de personalidad, las actitudes, los estilos de aprendizaje y, sobre todo, la forma de ejercer el liderazgo. Este tema se aborda desde las competencias del líder que han mostrado los mejores resultados hasta el valor de los seguidores en la toma de decisiones. (Fermini, 2017).

3.5 TEORIAS DE ESTILO DE LIDERAZGO

Existen teorías en las cuales autores hicieron su investigación sobre el liderazgo, donde cada autor se centra en el análisis y el funcionamiento de la aplicación del liderazgo dentro de una empresa, como además estos autores comprueban los distintos comportamientos de los empleados a la hora de aplicar un tipo de liderazgo.

3.5.1 TEORIA DE LOS RASGOS

La teoría de los rasgos de liderazgo, intentan determinar características distintivas que expliquen la eficacia de liderazgo.

La teoría de rasgos intenta enlistar las características que distinguen a los buenos líderes de los ineficientes. Es por ello que nos años 30s y 40s, la lista de rasgos debía emplearse como requisito para promover a candidatos a posiciones de liderazgo. (Novela, s.f.)

A través de esta teoría, se busca identificar a los líderes más potentes para ejercer un buen liderazgo dentro de la empresa, es por ello que se identificaban a los futuros líderes que tuvieran ciertas características como: Su inteligencia, personalidad, sus capacidades a través de conocimientos y preparación a la vez que confianza en sí mismo, autocontrol, equilibrio emocional y la capacidad para conseguir que lo que plante.

La Teoría de los rasgos establece que “El liderazgo es algo innato: se nace líder”. La preocupación de estos autores era pues la identificación de los rasgos entendidos como aspectos de la personalidad y características físicas o intelectuales que distinguen a los líderes de los que no lo son. (ANTECEDENTES Y DESARROLLO)

3.5.2 TEORIA DEL COMPORTAMIENTO

Surgen de 1940 a 1950, propugnan que es posible enseñar a los administradores comportamientos de líder.

Las Teorías del Comportamiento sostienen que la mejor forma de clasificar a los líderes es por medio de las cualidades o estilos personales, o por medio de los patrones de comportamiento. Un estudio sobre el liderazgo, realizado en la Universidad Estatal de OHIO y al cual se le hizo mucha publicidad, aisló dos

dimensiones del comportamiento del liderazgo, que mediante el análisis estadístico se identificaron como consideración y estructura de iniciación. (TEORIAS DE LIDERAZGO)

Para esta teoría, se considera que para ser un buen líder se aprende a través del tiempo que ejerce su labor, y que no se nace con las cualidades del liderazgo, la teoría se basa en la creencia de que los grandes líderes son creados, no nacidos. Según esta teoría, las personas pueden aprender a ser líderes a través de la enseñanza y la observación.

3.5.3 TEORIA DE CONTINGENCIA O SITUACIONAL

De 1960 a 1990. Dicen que los administradores alcanzaran el éxito como líderes cuando sepan que liderazgo quieren ejercer, diagnostican las situaciones y las modifican, uniendo estas y el estilo adecuadamente. (TEORIAS DEL LIDERAZGO, 2020)

En esta teoría nos explica que, para tener un buen liderazgo, antes que nada, el líder debe aprender a aliviar en cualquier situación que se encuentre, como también sea capaz de tomar las mejores decisiones con respecto a la situación, es por ello que el estilo de liderazgo se debe adaptar al entorno que lo rodea, más bien, se busca lograr un equilibrio entre las conductas, las necesidades y el contexto.

Un autor que desarrollo bien esta teoría es Douglas McGregor, que, para mí explica dos situaciones que se encuentra un líder, y de cómo se actúa dependiendo la situación que se encuentre.

La Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor afirma que existen dos modelos radicalmente de personas en relación a su actitud frente al trabajo, lo que llevará a dos visiones diferentes en la dirección de personas, por ejemplo. Por un lado, están las personas a las que no les gusta el trabajo, no quieren asumir

responsabilidades, prefieren que les manden, trabajan sólo para ganar dinero a esto se le considera como la teoría X.

Por otro lado, están los que aman el trabajo, son activos, les gusta asumir responsabilidades, son creativos, independientes, corresponde a la teoría Y

Dependiendo de la concepción que tenga el líder de los individuos (X o Y), ejercerá un estilo de liderazgo autoritario o participativo. (Esther, Dirección y liderazgo, 2010)

La finalidad de esta teoría, es sobre saber qué modelo aplicar en el liderazgo, y como implementar la motivación como un factor primordial para obtener un buen funcionamiento organizacional.

3.5.4 TEORIA SITUACIONAL

En la Teoría situacional los líderes deben ajustarse a la situación de su equipo y cambiar su forma de actuar de acuerdo a cómo se sucede dicha situación. Es decir, deben modificar los incentivos, las formas de motivación que emplean, las exigencias que promueven entre los empleados, las formas de tomar decisiones, entre otras. (universia, 2020)

Luego de las teorías sobre el liderazgo, también se debe tomar en cuenta el factor de la comunicación y motivación donde, también algunos autores afirman que el personal se debe motivar con la finalidad que sean seguidores de un buen líder.

La teoría situacional incluye el cambio en la motivación del líder, así como las capacidades de los individuos que son seguidores. El líder puede cambiar su opinión sobre sus seguidores, su situación y su estado mental y emocional. Todos estos factores contribuyen a las decisiones que toma el líder. (Rodríguez E. M., 2018)

3.5.4.1 APORTACIONES

- ✚ Aparece el concepto de dirección del personal: tratar con hombres y conseguir que se cumplan los objetivos de trabajo.
- ✚ Formación humana, sin descuidar la formación técnica, única exigible anteriormente.
- ✚ Se incluye la situación como un elemento adicional a influir en la eficacia del liderazgo.
- ✚ Gestión del cambio, Relaciones Humanas.

3.5.5 TEORIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

James Mac Gregor Burns describió en 1978 por primera vez la Teoría del Liderazgo Transformacional. A grandes rasgos, se definía como el liderazgo que se centra en los seguidores. El líder transformacional es capaz de motivar a sus seguidores para desarrollar sus capacidades y conseguir su implicación.

A partir del marco teórico creado por Mac Gregor Burns, el erudito americano Bernard Bass desarrolló una investigación sobre este tipo de liderazgo. Gracias a él, la teoría del liderazgo transformacional fue llevada a la práctica, y se demostró de forma científica que la aplicación de este modelo de liderazgo permite obtener resultados de mayor importancia. (Horreum, 2020)

A través de esta teoría, el líder motiva a hacer más de lo que esperan, impulsa a la realización personal. Incorpora la función inspiradora y catalizadora del líder que es capaz de impulsar a sus colaboradores a conseguir metas más elevadas de lo que se cree posible en una situación dada.

Este tipo de líder transformador es un apasionado del cambio, que puede modificar las aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de sus subordinados.

3.5.5.1 FACTORES DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Según Bass, el liderazgo transformacional está compuesto por cuatro grandes factores o componentes:

- ✚ Carisma o Influencia Idealizada: El líder tiene claro su conjunto de valores que respeta en todo momento, mostrando un comportamiento ejemplar. De esta forma aparece como modelo a imitar ante sus seguidores.
- ✚ Inspiración o Motivación Inspiracional: El líder articula una visión a futuro optimista, de forma que consigue inspirar y motivar a sus seguidores.
- ✚ Estimulación Intelectual: también sabe cómo estimular la creatividad y anima a sus seguidores a buscar nuevas soluciones, o nuevas formas de hacer las cosas, en beneficio de la organización.
- ✚ Consideración Individual: El líder sabe apreciar la aportación individual de cada uno de los miembros del equipo al objetivo global, consiguiendo motivar a sus seguidores con el reconocimiento.

3.5.6 LA TEORÍA DE FIJACIÓN DE METAS

Segun Locke se refiere a que “una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr” (Locke, 1969)

Locke afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones (Locke y Latham, 1985), como:

- ✚ Centran la atención y la acción estando más atentos a la tarea.
- ✚ Movilizan la energía y el esfuerzo.
- ✚ Aumenta la persistencia.
- ✚ Ayuda a la elaboración de estrategias.

Esta teoría se enfoca principalmente en motivación, ya que al establecer una buena motivación se puede tener un clima organizacional comprometido con sus actividades y así será más fácil, llegar alcanzar las metas y objetivos establecidos por el líder.

La confianza depositada en un liderazgo solido es un indicador confiable de la satisfacción de los empleados y los asociados en una organización. La comunicación efectiva por parte del liderazgo en tres áreas cruciales es importante para ganar la confianza de la organización y de los asociados (NATIONAL MINORITY AIDS COUNCIL)

Un líder debe ser confiable y estar dispuesto a comunicar una visión sobre la dirección futura de la organización. (NATIONAL MINORITY AIDS COUNCIL)

3.6 TIPOS DE LIDERAZGO

3.6.1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Se considera el liderazgo más completo y es que los líderes que actúan bajo este esquema son los llamados “auténticos líderes”, ya que trabajan desde su auténtico poder de motivación e inspiración hacia el grupo... ¡Permanente!

Su objetivo y sus premisas son transformar, innovar y motivar al equipo, y de ahí, crecer. Son realmente muy valorados y buscados para ocupar puestos de responsabilidad en las organizaciones. (Tipos de liderazgo , 2020)

Este tipo de liderazgo es el ideal para ejercer dentro empresa, mas que nada busca armonizar a su grupo organizacional, para obtener un buen clima organizacional y como bien sabemos la motivación es un factor importante, es por eso que se enfoca en motivar a su grupo de colaboradores donde se busca a través de la motivación lograr tener nuevas ideas de innovación que será de gran ayuda para la empresa.

3.6.2 LIDERAZGO BUROCRÁTICO

Su base, la de este líder, es cumplir a rajatabla las normas de la empresa por encima de lo que es más conveniente para el grupo o lo que cada uno necesita para poder llegar a los objetivos marcados.

La política de la empresa es su guía más estricta, lo que conlleva a una rigidez absoluta en el modelo de gestión. Está bien cuando se trata de decisiones económicas o empresas, por ejemplo, con materiales peligrosos, pero hay que tener cuidado con este liderazgo y sus consecuencias. (Tipos de liderazgo , 2020)






Más que este, estilo de liderazgo se basa sobre las políticas y normas que la empresa tiene establecido, es por ello que su estructura es centralizada, el líder a través de su nivel jerárquico tiene la autoridad para tomar las decisiones respecto al funcionamiento de la empresa.









3.6.3 EL LÍDER EMPRESARIAL

Consiste en la habilidad o proceso por medio del cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa. Busca desarrollar el máximo potencial en empresa y trabajadores. Por eso, las empresas ya no solo necesitan jefes sino también líderes.

Actualmente es el liderazgo aplicado para lograr un buen funcionamiento de una empresa, donde a través de la influencia se busca unir a los colaboradores y así lograr alcanzar las metas y objetivos en común.

3.6.3.1 CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO EMPRESARIAL

-  Buena capacidad de comunicación
-  Buena capacidad de motivación del equipo
-  Carisma
-  Entusiasmo
-  Capacidad de resolución

-  Organización y capacidad para gestionar los recursos
-  Visión de futuro
-  Capacidad de negociación
-  Creatividad
-  Disciplina
-  Estrategia
-  Capacidad para tomar decisiones
-  Buena imagen

3.6.4 EL LÍDER AUTOCRÁTICO

Es el que asume la responsabilidad en la toma de decisiones, es el que inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador. Todo se centra en el líder, tanto las decisiones como las responsabilidades. El líder autocrático se gobierna a sí mismo, de manera que el poder ilimitado se concentra en manos de una sola persona, el líder competente ante los trabajadores que deben obedecer sin expresar opinión ya que no tienen capacidad para tomar decisiones. (Tipos de liderazgo , 2020)

Este tipo de liderazgo se basa en estilo dominante por parte del líder, éste suele tomar decisiones sin necesidad de la participación de sus subordinados y sin la necesidad de tener que justificarlas. Solo el líder fija directrices, sin participación del grupo. El líder es el único en el grupo que toma las decisiones.

3.6.4.1 CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

- + Seguro
- + Responsable
- + Capacidad de liderazgo
- + Capacidad de expresar sus ideas de forma directa
- + Altos conocimientos del sector en el que se encuentra
- + Experiencia dentro de la empresa
- + Capacidad de respuesta ante las necesidades del momento sin dudar

3.6.4.2 VENTAJAS DEL LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

- + Si se logra encontrar al líder idóneo, una persona que se encuentre en equilibrio en todos los aspectos para poder ofrecer las mejores decisiones, capaz de manejar grupos y saber lo que hay que hacer, resultará más fácil comprobar los niveles de desempeño de los trabajadores con el objetivo de conocer las desviaciones existentes con respecto a sus órdenes.
- + Es especialmente interesante en caso de trabajadores que necesitan órdenes, aunque también se pueden producir complicaciones con empleados que quieren expresar su opinión

3.6.4.3 DESVENTAJAS DEL LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

- + No tiene en cuenta la opinión de los trabajadores, no los considera como personas que tienen opiniones o algo que aportar, los

trabajadores son simplemente personas que deben acatar órdenes.

- ✚ Algunos trabajadores pueden sentirse infravalorados o que no pertenecen a la empresa, y por eso pueden llegar a abandonar la empresa o rendir menos

3.6.5 EL LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

Este liderazgo es un tipo de liderazgo más liberal en que el líder tiene un papel pasivo y son los trabajadores los que tienen un mayor poder de decisión.

Los trabajadores tienen independencia operativa y de toma de decisiones, ya que los líderes dependen de los trabajadores para establecer objetivos, trabajadores que pueden tomar las decisiones importantes. No juzga ni valora las aportaciones de sus trabajadores ya que cuentan con libertad total, con el apoyo del líder sólo si estos se lo piden (Tipos de liderazgo , 2020)

Éste es un líder liberal que hace y deja hacer, tiene un papel totalmente pasivo, ya que los trabajadores o el grupo son los que tienen el poder. El beneficio de este liderazgo, es hacer que los colaboradores se sientan motivados y sobre todo con energía para colaborar en las tareas, hace que los trabajadores se sientan parte importante de la empresa.

3.6.5.1 CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

- ✚ Los líderes prefieren las normas claras
- ✚ Los líderes no tienen el papel protagonista, más bien su papel es pasivo
- ✚ Los líderes son neutros en sus opiniones
- ✚ El líder influye muy poco en los logros y objetivos de la empresa

- ✚ El líder no tiene un papel importante en el clima laboral
- ✚ No se juzga las aportaciones y sugerencias de empleados, ya que tienen poder de decisión
- ✚ Los trabajadores tienen libertad total para sus funciones

CAPITULO IV

TECNICAS DE INVESTIGACION

Para la realización de mi tesis documental teórica, abarcare un tema importante, el cual se enfoca en estudiar las principales tácticas utilizadas por los líderes para ejercer con mayor eficacia el poder.

4.1 TÁCTICAS QUE MEJORAN LA INFLUENCIA DEL LÍDER

Es decir, el cómo los líderes usan el poder para influir en otros, ya que ello requiere de habilidad y de voluntad. Para dar inicio, hay que decir que gran parte de la influencia es interpersonal y de uno a uno; una influencia social que involucra alianzas, premios e inspiración. Pero existe también una influencia muy interesante que consiste en cómo influir en toda la organización o en personas que no están dentro de ella. Obviamente, no todos los intentos por ejercer el poder obtienen una influencia real, debido a que algunos son rechazados por los seguidores, especialmente si los consideran impulsados por el egoísmo. Los líderes tienen que decidir cuál es la mejor forma para ejercer el poder; deben elegir el planteamiento que se estima que ofrece más probabilidades de influir, analizando las situaciones, las personas y los grupos involucrados. Generalmente los líderes adoptan una combinación de estrategias de influencia y, frecuentemente, los que son percibidos como individuos de notable poder e influencia son los que utilizan la mayor cantidad de tácticas. (TESIS , 2017)

Ahora bien, como existen incalculables tácticas de influencia para reafirmar la influencia del líder, serán clasificadas, como dice Daft (Daft, 2006: 503-506), en siete categorías básicas de acciones de influencia con el propósito de alcanzar una mejor comprensión. Queda aclarar que la mayoría de ellas usan el poder personal y no recurren exclusivamente al poder por posición ni a usar los premios y castigos.

4.1.2 LA PERSUASIÓN RACIONAL

Es probablemente la táctica de influencia utilizada con más frecuencia y consiste en usar hechos, datos y argumentos lógicos para persuadir a las personas de que la mejor manera de alcanzar una meta deseada es seguir lo que dice el líder. Esta táctica suele ser eficaz como consecuencia de que la mayoría de las personas confía en los hechos y los análisis.

4.1.3 TRATAR DE CAERLE BIEN A LA GENTE

Las personas prefieren decir “sí” a alguien que les agrada y responden más ante la amistad y la consideración. Si un líder muestra preocupación por los demás, demuestra confianza y respeto, y trata a todos de manera justa, es probable que las personas lo ayuden y hagan lo que se les pida. Además, la mayoría de los individuos estarán complacidos con un líder que los haga sentirse bien consigo mismos. Los líderes nunca deben menospreciar el elogio.

4.1.4 RECURRIR A LA REGLA DE LA RECIPROCIDAD

Es la explicación de la dependencia y de cómo los líderes adquieren poder si tienen alguna cosa que los otros quieren. La forma más importante de transformar este poder en influencia es compartir lo que se tiene (tiempo, recursos, servicios o apoyo emocional). Las personas sienten, casi universalmente, que unas deben pagar por lo que otras hacen. Esta ley tácita de reciprocidad quiere decir que quienes hacen un favor pueden esperar que otros también les hagan favores.

4.1.5 CONSEGUIR ALIADOS

La reciprocidad también es importante en la formación de redes de aliados que puedan colaborar con el líder para lograr las metas deseadas. Los líderes, por ejemplo, pueden influir en otros y hacerse de aliados si invierten tiempo en hablar con todas las personas fuera de los lugares formales para poder entender sus necesidades e inquietudes, así como para detallar sus propios problemas y explicar su perspectiva.

También es posible extender la red de aliados tratando de establecer contacto con más personas. Algunos líderes amplían sus redes por medio del proceso de contratación, transferencias y ascensos. El líder que identifica puestos clave y acomoda en ellos a personas que coinciden con sus proyectos dispondrá de ayuda para alcanzar las metas que quiere.

Si los líderes no piden, excepcionalmente recibirán. Por lo cual, para tener influencia, un camino posible es expresar con claridad lo que uno quiere y pedirlo directa y concretamente. La actividad política es eficaz, cuando el líder manifiesta explícitamente la visión, las metas y los cambios que desea. Una forma de persuadir es demostrando seguridad en sí mismo con valor, diciendo lo que se piensa. El comportamiento político eficaz precisa que el líder corra riesgos y tenga fuerza para tratar de llegar a los resultados deseados.

4.1.7 PRINCIPIO DE ESCASEZ

En general las personas quieren más cantidad de algo que no tienen; lo que significa que si la oferta es baja se vuelve más deseable. Los líderes pueden pedir y ofrecer destacando los beneficios únicos y la información exclusiva que están dando, para captar el interés de los seguidores. Una manera, es divulgar selectivamente la información que no está disponible a todos y así aumentar la probabilidad de que apoyen su posición.

4.1.8 EXTENDER LA AUTORIDAD FORMAL CON EXPERIENCIA Y CREDIBILIDAD

Las autoridades legítimas están en posición de ejercer y reafirmar una influencia particular.

La clave de la autoridad formal consiste en tener conocimiento y en ser creíble y confiable. Los líderes eficaces saben que la influencia depende fundamentalmente del poder personal y no del poder por posición, por lo cual,

haciendo uso de los seis principios anteriores se puede conseguir ampliar el poder de la posición formal. (TESIS , 2017)

El principal objetivo sobre la influencia del liderazgo en la organización, es sobre saber coordinar a el equipo de trabajo, como también fortalecer los lazos de comunicación con el objetivo de lograr alcanzar metas que la empresa se plantea, para que la organización logre alcanzar el éxito, el líder debe aplicar su habilidad de influencia Si éste es muy influyente sus seguidores harán todo lo posible por lograr los objetivos propuestos, mientras que si su nivel de influencia es débil solo harán lo mínimo necesario para mantener su trabajo, logrando apenas resultados mediocres y muy inferiores a los que podrían lograr.

4.2 QUÉ PUEDE ESPERAR UN LÍDER AL EJERCER INFLUENCIA

Según sea el grado de influencia sobre una persona serán también los resultados. Estos van desde mediocres hasta grandiosos y todo depende del líder.

Por lo general las personas ante el intento de influencia de su líder responden de una de las tres maneras siguientes:

- Se resisten.
- Cumplen con la tarea especificada.
- Se comprometen activamente.

Lo que el líder eficaz busca es el compromiso debido a que solo éste le dará el nivel de resultados por encima del promedio. Los grandes logros solo se obtienen con gente sumamente comprometida. (Kurt, 2014)

Comprendo que dependiendo del grado de influencia que tenga desarrollado el líder, así se tendrán los resultados de desempeño por parte de los colaboradores, ser líder es una tarea compleja pero no significa que sea difícil.

4.3 CÓMO SE CANALIZA LA INFLUENCIA

Más que nada la influencia del líder será identificada dependiendo el grado que los colaboradores perciban dicha influencia, sobre todo que tan influyente puede ser el líder para lograr alcanzar las metas y objetivos con éxito. Como también la influencia será aplicada dependiendo del contexto en el cual se encuentra inserto y los motivos por los cuales se intenta influir. A continuación, se explica algunos casos donde se canaliza la influencia.

- ✚ **Cumplimiento:** Cuando el seguidor cumple con lo encomendado por temor a represalias, ser despedido o humillado. También cuando lo hace por una recompensa prometida al cumplimiento de la tarea.
- ✚ **Internalización:** Cuando el seguidor considera la realización exitosa de la tarea como deseable para él y para sus compañeros, además de ser correcta y concordante con sus valores personales y los de la organización.
- ✚ **Identificación:** Cuando el seguidor se identifica fuertemente con su líder, por carisma, respeto, conocimientos, habilidad. En este caso realiza la tarea más por quedar bien con su líder que por la tarea en sí. En estos casos el problema surge cuando se cambia al líder, el seguidor ya no

trabaja más de la misma manera porque se le ha quitado su motivación principal. (Kurt, 2014)

Como pudimos comprender, dependiendo de contexto que se relacione la influencia, será la influencia que predomine en el desarrollo del contexto, recordemos que la influencia es una herramienta para mejorar el ámbito laboral, ahora enfocado en una organización la influencia de un líder es importante ya que ellos son quienes marcan el rumbo al que quieren dirigir la empresa y sobre todo como su grado de influencia será aplicado para tener un clima organización con valores y compromiso.

4.4 HABILIDADES DE UN LIDERAZGO IMPRESCINDIBLE

Ser un líder significa ser la persona que indica el camino, con una serie de cualidades inherentes o aprendidas: con sus conocimientos, su manera de relacionarse con los demás, su capacidad para tomar decisiones, para gestionar crisis o para apoyar o entender a los integrantes de un grupo. (elespanol, 2019)

A continuación, se describen algunas habilidades esenciales que debe tener un buen líder, para lograr alcanzar el éxito.

- ✚ Confianza en sí mismo para poder gestionar situaciones de crisis, aunque pueda equivocarse.

- ✚ Capacidad para tomar decisiones de manera eficaz y con criterio, sin arbitrariedades

- ✚ Persona comunicativa, que se comuniquen con su equipo, que exprese lo que necesita, lo que quiere conseguir, que sepa

transmitir las indicaciones y sus motivaciones para tomar ciertas decisiones.

- ✚ Autocontrol emocional, Perder el control, ponerse nervioso, desquiciarse, no es propio de un buen líder, que siempre tiene que transmitir seguridad y control de la situación ante su equipo.
- ✚ Gran capacidad de trabajo, incluso trabajando más que los demás. No es un buen líder aquél que deja que sea su equipo quien se mate a trabajar.
- ✚ Buena capacidad de planificar y coordinar recursos humanos, materiales y tiempos, controlando el proceso en todo momento.
- ✚ Carisma, Un líder carismático es una persona que sabe convencer, que tiene magnetismo, que sabe dirigir con una sonrisa, y que haga fácil el trabajo y que todos le sigan.
- ✚ La empatía es también una cualidad muy necesaria, porque hay que entender al equipo, en su conjunto y a las particularidades de sus miembros, para saber sacar el máximo partido de los talentos de cada integrante.
- ✚ Un líder ha de ser justo, para tomar las decisiones más equilibradas en cada momento.

Siempre se distinguirá a un buen líder porque su grupo estará a gusto, sentirá que progresa en cualquier actividad, y que, pese a cualquier tipo de dificultad, todo el grupo se siente motivado en su día a día. (EL ESPAÑOL, 2019)

4.5 CONSECUENCIAS DE UN MAL LIDERAZGO

La vasta investigación sobre liderazgo que se ha acumulado durante los últimos 100 años nos lleva a dos conclusiones muy diferentes. Por una parte, muchas personas creen que en la literatura de investigación hay poco consenso con respecto a los principios de una buena gestión. Por ejemplo, Hamel (2008) argumenta que el estudio moderno de la gestión está estancado y desactualizado. (robertogmartinell, s.f.)

Por otra parte, Bloom y Van Reenen (2007) estudiaron el comportamiento de 732 empresas manufactureras en los Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia y Alemania, y encontraron que su desempeño financiero estaba relacionado con el grado en que las empresas siguieron "prácticas de gestión bien establecidas" en las áreas de operaciones de taller, gestión del rendimiento y gestión del talento. Las empresas más rentables estimularon las operaciones a través de la mejora continua, establecimiento de objetivos claros de desempeño, supervisando, revisando y discutiendo el desempeño y alineando los incentivos con este mismo. Bloom y Van Reenen posteriormente replicaron sus resultados utilizando un grupo de 3,268 empresas adicionales, que incluía una muestra grande de Asia. Cuatro de sus conclusiones son dignas de mención.

En primer lugar, en realidad hay principios bien establecidos de la gestión. En segundo lugar, las empresas que utilizan estos principios hacen más dinero. En tercer lugar, los líderes senior determinan el grado en que las prácticas de gestión establecidas se utilizan. Y, por último, las empresas mejor administradas son las multinacionales, las empresas peor dirigidas son organismos gubernamentales, sin fines de lucro y las empresas familiares administradas por miembros de la segunda generación. (robertogmartinell, s.f.)

Las consideraciones morales también subrayan la importancia de la incompetencia gerencial. En concreto, el mal liderazgo causa gran infelicidad a los que están sujetos a él (Hogan & Kaiser, 2005). El Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH por sus siglas en inglés), una división del Centro para el Control de Enfermedades, que a su vez es una división del Instituto Nacional de Salud, publicó un informe en 1999 (NIOSH, 1999) que contiene algunos datos alarmantes. Por ejemplo, el 40% de los trabajadores a nivel nacional reportan que sus trabajos son muy o extremadamente estresantes y, NIOSH concluye que los problemas en el trabajo están asociados más fuertemente con problemas de salud que con cualquier otro factor estresante, incluidos los financieros y los problemas familiares. Consideremos ahora que las encuestas de clima organizacional rutinariamente muestran que alrededor del 75 por ciento de los trabajadores adultos reportan que el aspecto más estresante de su trabajo es su jefe inmediato (Hogan, 2007, p. 106). Los malos gerentes son un peligro para la salud que impone enormes costos médicos en la sociedad, y el problema de la mala gestión debe ser tomado en serio para la moral, así como motivos financieros. (robertogmartinell, s.f.)