

**LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESARROLLO DE LAS
COMPETENCIAS LABORALES**

**ALEXANDER ROJAS CASTELLANOS
RAMIRO MUÑOZ SALDARRIAGA**

**MONOGRAFÍA PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

**ORIENTADOR(A):
ANA MARÍA ESPINEL
COORDINADORA ACADÉMICA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMERICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
BOGOTA D.C.**

2021

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del Director de la Especialización

Firma del calificador

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del claustro

Dr. Mario Posada García Peña

Consejero Institucional

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Vicerrectora Académica y de Investigaciones

Dra. María Claudia Aponte González

Vicerrector Administrativo y Financiero

Dr. Ricardo Alfonso Peñaranda Castro

Secretaria General

Dra. Alexandra Mejía Guzmán

Decano Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Dr. Marcel Hofstetter Gascón

Director de Especialización de Gerencia del Talento Humano

Dr. Ana María Espinel

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

AGRADECIMIENTOS

Es momento para agradecer a Dios, ante todo, a nuestros familiares y amigos por permitir que un sueño más se realice, a veces se hace posible lo que creemos imposible. Agradezco a nuestras parejas por apoyarnos y estar presente en todo mi proceso de formación, pues cada aporte grande o pequeño ha contribuido en mi crecimiento personal como también en el fortalecimiento de mi profesión para lograr ser un mejor ser humano, pero a su vez llegar a ser un gran líder.

Mis más profundos agradecimientos al cuerpo docente de la universidad de América, por transmitirnos sus conocimientos y experiencias, llevándolo a la educación, sin lugar a dudas fue un proceso muy enriquecedor en el cual no solo aprendimos teoría para aplicarla en nuestros empleos sino también a reflexionar para ser mejores humanos, a todos y como decía nuestro cantante Gustavo Cerati ¡Gracias totales!, Pues hoy no vamos con la satisfacción del conocimiento adquirido el cual nos ayudan a comprender el mundo desde una mirada holística como líderes o gerentes, pero también en pro de ser profesionales más competentes e integrales en el desarrollo de nuestras profesiones.

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	11
OBJETIVOS	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2. JUSTIFICACIÓN	15
3. ANTECEDENTES	16
4.1 ¿Qué es el liderazgo?	16
4.2 Sobre las competencias	18
4.3 Teorías de liderazgo	19
4.3.1 Teoría de los rasgos	19
4.3.2 Teoría Del Comportamiento	20
4.3.3 Teoría De Los Roles	20
4.3.4 Teoría Del Liderazgo Participativo	20
4.3.5 Teoría De Relaciones O Transformacionales	20
4.3.6 Teoría Situacional	21
4.4 Tipos de liderazgo "líderes"	21
4.4.1 Liderazgo laissez-faire	21
4.4.2 Liderazgo autocrático	21
4.4.3 Liderazgo democrático	21
4.4.4 Liderazgo transaccional	22
4.4.5 Liderazgo burocrático	22
4.4.6 Liderazgo transformacional	22
4.4.7 Liderazgo carismático	22

4.4.8Liderazgo consciente	23
4.4.9Líderes: estrategias para un liderazgo eficaz	23
5. DELIMITACION	24
6.MARCO TEORICO CONCEPTUAL	25
6.1 Una mirada holística del liderazgo	25
6.2 Competencias laborales que debe tener un líder	28
7. DISEÑO METODOLÓGICO	34
8. CONCLUSIONES	35
9. RECOMENDACIONES	36
BIBLIOGRAFÍA	37
GLOSARIO	39
ANEXOS	43

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Habilidades de liderazgo del gerente	30
Figura 2. Pirámide de competencia de un líder	31
Figura 3. Clasificación de competencias que debe tener un lider	32

RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene el objetivo de darle al lector herramientas importantes sobre los diferentes conceptos de liderazgo, evidenciar desde una mirada holística el papel importante o fundamental que ejerce un líder en el ejercicio de su profesión u oficio, puesto que su rol como líder tiene un alto impacto en el desarrollo de las competencias laborales de sus colaboradores.

Todo esto con una finalidad relevante y es la de traer éxito a la organización donde dirige, con una visión ética, promoviendo responsabilidad social y a su vez creando empresa felices, rentables y sostenibles en el tiempo, con su cultura organizacional definida he inspiradora fundamentada en valores y promesas de valor que hagan de esta un employer branding preferido por sus colaboradores.

Es así que desde el punto de vista de liderazgo y en concordancias con sus diferentes teorías que se exponen en detalle en el presente proyecto, el mundo moderno pide a gritos líderes empáticos capaces de generar cambios motivantes que lleven a sus equipos de trabajo a ser cada vez más competitivos, pero manteniendo la empatía al trabajar en equipo, no obstante, los líderes modernos debe promover el desarrollo de conocimientos y estrategias innovadores que no solo busquen fortalecer las competencias de sus colaboradores, sino que también les permita identificar altos potenciales al interior de su organización ya que es claro que entre más talentos se descubran en la organización más exitosa puede llegar a ser esta.

A su vez y con el impacto que fomenta el liderazgo en las competencias laborales de los colaboradores, la integración de ideas innovadoras y estrategias adecuadas de liderazgo, sin lugar a dudas traerá consigo un cambio positivo en importante en las organizaciones, que se verá reflejado en la productividad, generando altos niveles de compromiso, eficiencia y eficacia que redundaran en traer utilidades promedio del mercado como crecimiento del negocio y posicionamientos de la marca.

Por otro lado, abordamos como una persona desarrolla competencias cuando es buen líder, y cómo estas ayudan al mejoramiento continuo en la organización, esto en conjunto con los grandes desafíos que nos trae el avance tecnológico que ha tenido la humanidad, lo cual permite que las actividades a desarrollar se realicen de una manera más efectiva, disminuyendo tiempos, y costos de operación.

El líder moderno tendrá el gran reto de prepararse más, para ser coach, en razón a todos los cambios que vienen bien sean de carácter tecnológico de la revolución 4.0 y por agentes externos o del medio las siguientes como a su vez la experiencia que nos ha dejado la pandemia, los líderes deberán estar más capacitados para entender a sus equipo de trabajo en ambientes hostiles o en momentos de incertidumbre, en el cual la comunicación efectiva y asertiva jugara el papel más importante, y a vez con su liderazgo y empatía podrá demostrar una alta preocupación hacia todos sus colaboradores en general y no solo en el desarrollo de sus funciones sino también en su Ser, sus sueños, metas, aspiraciones identificando sus creencias limitantes y expansivas, en pro de fortalecer sus competencias, promoviendo su crecimiento personal y profesional, siendo un líder inspirador que transforme personas grupos y organizaciones.

Palabras claves: Liderazgo, empatía, desarrollo, sostenible, conocimientos, competencias, estrategias, innovación, inspiración, employer branding .

INTRODUCCIÓN

A través de la historia el hombre se ha desarrollado dentro de un ambiente social, en el cual ha establecido normas, reglas, niveles jerárquicos e ideas (políticas, religiosas, económicas y sociales), que a su vez ha establecido lo que hoy se conocen como relaciones laborales, con el fin de identificar los diversos aspectos que hacen parte de su trabajo; es allí donde el hombre como ser social, presenta una serie de condiciones emocionales y psicológicas, las cuales han de influir de forma negativa o positiva en su labor.

Es así como el liderazgo va de la mano con la función del líder, podemos evidenciar a través de la historia en sus múltiples facetas como ha integrado líderes en la sociedad bien sean líderes políticos, religiosos, militares, laborales; mostrándonos maravillosas formas que ha de tomar esta palabra y que en últimas hacen parte del crecimiento del hombre como individuo y también como sociedad, establecer las características del liderazgo y su importancia nos permite comprender mejor que somos parte una colectividad que está en constante relación y cambio.

Dentro del marco social-laboral, la idea de liderazgo contempla diversos aspectos y escalas según el campo; pero su objetivo siempre es impulsar de forma activa y dispuesta el establecimiento de metas y logros de forma positiva de un grupo, fomentando crecimiento, progreso y un desarrollo sostenible de una organización y a su vez potenciar las competencias de los colaboradores.

El liderazgo como componente social, es una pieza fundamental en cada individuo, debido a que el liderazgo tiene un grado de influencia dentro de los componentes laborales, es decir que al comprender su importancia permite identificar qué aspectos son fundamentales para ser un buen líder, además establece que se puede mejorar en la medida en que se llega al objetivo. Ahora bien, como se sabe, el sentido del liderazgo está fundamentado en estimular, direccionar, impulsar y motivar a los individuos en el cumplimiento de objetivos y metas establecidas en las organizaciones. Es importante que el liderazgo también esté enfocado en potenciar las competencias de cada individuo; teniendo claro que un gran líder debe estar en la capacidad de ser un formador de formadores.

OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar cuáles son las competencias que debe tener un líder para promover el desarrollo de los miembros de su equipo de trabajo; con el propósito de fortalecer habilidades y destrezas.

Objetivo Específicos

- Hacer una revisión sobre los antecedentes y teorías del liderazgo.
- Conceptos de liderazgo de un líder y un profesional visto desde las dos caras.
- Definir las competencias laborales asociadas a liderazgo eficiente de los equipos.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Colombia existen una gran variedad de empresas que operan en diversos sectores según su actividad económica (industrial, comercial, servicios, administrativas); no obstante es importante resaltar que estas organizaciones no podrían ser lo que son hoy en día, si no tuvieran el componente más importante “capital humano” y el cual debería ser considerado como el activo más importante en cada organización, por tal razón y dado que estas organizaciones o empresas son conducidas por personas, es allí que al interior de las mismas, donde el liderazgo toma vital importancia en el crecimiento de las organizaciones; pues la competencia de liderazgo en un líder buscar oportunidades, ser fuente de motivación, establecer “objetivos, funciones, y fines”, en pro de un buen desempeño y crecimiento sostenible de cada compañía; para tener un ejemplo vemos cómo a lo largo de la historia un buen liderazgo es representado en el éxito de las mismas o de igual forma un mal liderazgo trae consigo el fracaso de las organizaciones.

Con toda esta reflexión vale la pena preguntarnos ¿pero cómo identificar las competencias que debe tener un líder para promover el desarrollo de los miembros de su equipo. ?, y muy seguramente no haremos muchas preguntas más; por ello que se hace necesario identificar qué competencias debe poseer un buen líder y como estas se relacionan con las actividades que se desarrollan en pro de mejorar o fortalecer las competencias de los colaboradores de su equipo.

Cada organización, sin importar su tipo o actividad en el mercado posee un campo laboral, en este se lleva a cabo una cadena de interacciones entre las diversas personas que allí laboran, estas interacciones hacen necesario una serie de competencias las cuales han de favorecer el desarrollo de la empresa, su crecimiento y permanencia en el mercado; claro es que dichas competencias no son independientes, estas se encuentran relacionadas entre sí, como también se ven influenciadas con el concepto de liderazgo, es por ello que los jefes juegan un papel importante y una gran responsabilidad en lo que respecta al liderazgo de sus equipos, teniendo en cuenta que de ellos depende el desarrollo de las competencias de sus equipos de trabajo y así comprender de esta forma la importancia de la influencia que posee el líder y su liderazgo dentro de las competencias laborales y el impacto en las organizaciones.

En Colombia ante el desarrollo cada vez mayor de entidades con diverso nivel de estructura organizacional, muchas de ellas no logran identificar como es el liderazgo de sus líderes o jefes como dirigen o como apoyan a sus equipos a ser cada vez más competitivos o por consiguiente identificar si algún jefe está teniendo prácticas de liderazgo no adecuadas que lo llevan a catalogarse como un mal líder o jefe.

Traen consigo la necesidad de comprender mejor las competencias laborales y la forma de mejorar el liderazgo en cada parte de la empresa, diversos estudios se han realizado en este campo, pero es de vital importancia comprender en qué forma se ha implementado en el país la forma de liderazgo, cómo ha influido en los distintos tipos de empresa y su relación con las competencias laborales.

2. JUSTIFICACIÓN

El liderazgo es una competencia de vital importancia para el desarrollo de las organizaciones, es por ello que se hace necesario generar conciencia en las competencias de liderazgo que los líderes/jefes deben tener para el desarrollo de sus equipos y por consiguiente de la organización, teniendo en cuenta que un buen liderazgo traerá consigo grandes beneficios para la organización como también para sus colaboradores.

Dichos beneficios están enfocados en la mejora continua de la productividad de la organización, mejorando el clima laboral, el engagement y el management, a su vez buscando el desarrollo y planes de carrera para los colaboradores. conduciendo a todos los miembros del equipo a que ejecuten su actividades y responsabilidades de forma eficiente y eficaz para el desarrollo de los objetivos que son plasmados cada año en la planeación estratégica de las organizaciones.

En Colombia al ser un país en crecimiento y con diversos niveles de actividad económica, se enmarca en diversas teorías (situacional, participativa y de relaciones o transformacionales) y tipos de liderazgo como (Laissez-faire, democrático, autocrático, transaccional, transformacional, etc.), además de la competencia laboral (Trabajo en equipo, emprendimiento, iniciativa, adaptabilidad, etc). Analizar estos campos permite comprender mejor la estructura económica del país, su funcionamiento y la forma de pensar de cada empresario en cada empresa; como al igual identificar diferentes posturas frente al liderazgo en las organizaciones.

3. ANTECEDENTES

4.1 ¿Qué es el liderazgo?

Como lo plasmó Warren (Bennis W. , 2014) quien es llamado un gurú del liderazgo, el cual plantea que no todo el que se proclama líder es un buen líder, de igual forma plantea que si los mismos logran bajar los niveles de autoestima podrán dar y aportar lo mejor de sí mismo, sin embargo el término de liderazgo se utiliza desde tiempo atrás y en la actualidad como una de la forma de encaminar causas y objetivos e inspiración de poder y autoridad , pero no en muchas ocasiones su definición es desdibujada porque resulta ser ambiguo terminas que es un liderazgo desde cada punto de vista, desde una arista de la dirección de organizaciones y las competencias, podemos definir el liderazgo como la forma en la cual un individuo organiza de forma positiva, productiva, eficaz y eficiente una determinada labor o tarea, logrando que los colaboradores ya sean profesionales o no trabajen conjuntamente para el logro de las metas y objetivos, respetando su competencia laboral.

A lo largo de la historia y las investigaciones han demostrado que el liderazgo está asociado al poder y autoridad sin embargo las investigaciones han ido mucho más allá, teniendo en cuenta que se ha comprobado que el liderazgo resulta ser en muchas de las ocasiones una fuente de inspiración en las organizaciones, logrando un desempeño exitoso en el direccionamiento y cumplimiento de los objetivos.

Sin embargo y como lo plantea (Mintzberg, La naturaleza del trabajo directivo., 1983) en la teoría de los roles se plantea que los líderes deben conducirse, orientarse y actuar en coherencias con las situaciones que se presentan en el desarrollo de sus funciones y a su vez integrando la teoría de los rasgos (Stogdill, 1948) en la que se plantea que un líder nace no se hace y sus competencias son la clave del éxito ya que su inteligencia, su instinto y capacidad para prever con coherencia e integridad la mejor manera de encaminar los objetivos y metas propuestas llevan a muchas de las organizaciones a buscar líderes que cuenten con esta clase de competencia, con la claridad de que un líder logra comprometer equipos de trabajo para el logro de la visión en las organizaciones, esto

contando con componentes que integran un grupo de aspectos que hacen que la gerencia tenga un direccionamiento exitoso.

Desde el punto de vista Gerencial, los líderes cuentan con cualidades importantes, representadas en habilidades, conocimientos y destrezas que adquiere en el campo laboral en donde se desarrollan, una de las premisas importantes es que estos líderes logren inspirar, generando confianza y credibilidad en su grupo y organización. y que por otro lado resulta interesante ver que con su inspiración y motivación logran compromiso para el cumplimiento de la visión.

Un componente importante que se clasifica como una competencia y que es importante tener en cuenta, es la empatía la cual ocupa un papel importante a la hora de ejercer un liderazgo efectivo, teniendo en cuenta que un verdadero líder no maneja posturas individualistas, sino por el contrario es coherente y mira el bien desde lo colectivo para lograr siempre del objetivo.

Desde su punto de vista la líder Juliana Concha en su cargo de Controller DX de la multinacional Siemens Healthiners S.A. Hace sus aportes sobre el concepto de liderazgo: Para mi concepto un líder es una persona que influye positivamente en los demás. A veces ni siquiera es necesario que pida las cosas, con el tiempo, con su conducta y coherencia entre palabras y acciones logró movilizar a su equipo y lograr el máximo compromiso.

Ahora bien (resaltó Juliana): como líder pienso que siempre lo más importante es la coherencia, el respeto y la empatía. Es importante siempre ser coherente entre lo que se dice y lo que se hace. Respetar a todos con sus diferencias, y lograr con esas diferencias equipos holísticos que se adapten rápidamente. Por otro lado, la empatía juega un papel clave al momento de entender diferentes puntos de vista, así como de ser flexible, y adaptarse rápidamente.

De igual forma, la profesional de Contabilidad y Finanzas "Luz Yezenia Rojas" que trabaja como profesional de apoyo para la CIAC 'La Corporación de la industria Aeronáutica Colombiana' también nos dio aporte levantes sobre el concepto de liderazgo y dijo...: desde mis conocimientos y perspectiva profesional el liderazgo es esa facultad de guiar, orientar e influir en un grupo determinado de personas permitiendo llevar a cabo objetivos determinados propuestos.

Y (concluyo Yezenia): Un líder influye de manera positiva en un trabajo, cuando sus aportes son de motivación, esfuerzo, trabajo en equipo y siempre encontrando oportunidades en las dificultades. Primando la disciplina y la obediencia a través de su desempeño. Inspirando a la Excelencia, teniendo en cuenta las opiniones de los demás y su participación, siendo armónico y construyendo buenas relaciones con las personas; para q haya un equilibrio hay que ser apasionado sin perder la disciplina y hay q ser disciplinado sin perder la pasión por que cuando estás dos palabras se funcionan y se aplican se logra el éxito de dirigir.

4.2 Sobre las competencias

El mundo globalizado se encuentra atravesando por grandes cambios nos invita a reflexionar sobre el importante rol que desempeña o desempeñará un Gerente o Líder y su gran responsabilidad en el direccionamiento y el impacto de su liderazgo en el desarrollo de las competencias laborales de sus equipos de trabajo. (Stogdill, 1948; Ghiselli, 1970) menciona que en su teoría de los rasgos que los líderes nacen no hacen, precisando que quienes cuentan con estas competencias innatas logran hacer la tarea de líder de una forma mucho más práctica, logrando elevar el potencial de sus colaboradores de una forma sorprendente.

Sin embargo los avances de la ciencia, las comunicaciones aunados con las revoluciones 4.0 , 4.5 y 5.0, y a su vez las experiencias aprendidas que nos dejó la pandemia ocasionada por el COVID-19 en el 2020,muestraron a las organizaciones nuevas tendencias de desarrollo humano como también nuevas formas para fortalecer las competencias de sus colaboradores, partiendo que las nuevas generaciones son cada vez más exigentes en lo que quieren y desean, buscando siempre mantener un equilibrio en lo que respecta a vida y empleo.

Sin lugar a dudas nos encontramos en mundo más exigente y cambiante vistos desde dos caras de la moneda, uno lo que desean los colaboradores que trabajan en una organización y el otro lo que las organizaciones esperan de ellos, es por ello que las organizaciones están buscando adaptarse a los necesidades del entorno y para estar cada vez más a la vanguardia del mercado y las tecnologías, las nuevas formas y necesidades de aprendizaje están llevando a las organizaciones o fortalecer las competencias de los colaboradores que a su vez recaen en el valor agregado y que

sin lugar a duda provocará un cambio importante en la forma como se ejecuta el desarrollo organizacional y estratégico, que harán ver nuevas oportunidades referentes a la forma de dirigir y potenciar personas para que tengan entendimiento del negocio y su dinámica, pues enfrentar desafíos altamente exigentes en el desarrollo de las tecnologías y demás cambios que demandan altos índices de competitividad, que por consiguiente demandan que sus colaboradores desarrollen más competencias de productividad, calidad e innovación.

El mundo globalizado está siendo cada vez más exigente, y buscan siempre que los colaboradores cuenten con las competencias adecuadas y más relevantes, para el desarrollo de sus labores, no obstante, cuando un empleado no cuenta con las competencias requeridas, las organizaciones han adaptado sus necesidades y mediante procesos de formación, aprendizaje y desarrollo.

La industria también se encuentra atravesando por grandes retos y cambios, que han dado lugar a la estructuración productiva y por consiguiente la estructuración de sistemas de producción que son una forma de organización productiva de las grandes empresas y que está acompañada del fortalecimiento de competencias específicas inherentes a la producción.

4.3 Teorías de liderazgo

4.3.1 Teoría de los rasgos

(Stogdill, 1920)

Esta teoría argumenta que el líder nace no hace, ya que se cuentan con las características propias de la inteligencia, esta teoría ha referencia a las características de la personalidad en el cual el individuo se mueve por sus valores también involucran las características de innatas de la personalidad, la intuición, la capacidad de ver las cosas desde un contexto holístico. Desde otra arista Raymond Cattell, uno de los pensadores de esta teoría agrupó los rasgos en comunes, superficiales, constitucionales y dinámicos, a su vez también clasificó rasgos dinámicos que están vinculados a la motivación el cual los clasificó en ergios y sentimientos, encontrando 11 ergios (Ira, Atractivo, Curiosidad, Repugnancia, Carácter Gregario, Hambre, Protección, Seguridad, Autoafirmación, Auto sometimiento y Sexo

Los rasgos son rasgos modificados por el entorno o el medio ambiente, bien sea por las influencias externas y físicas.

4.3.2 Teoría Del Comportamiento

(Lewin, 1939)

Esta teoría se enfoca en analizar los comportamientos y las conductas de los líderes y como se relacionan, y el liderazgo efectivo, el comportamiento organizacional está fundamentada en la conducta individual de las personas en donde se considera estudia la motivación humana para entender y comprender mejor el comportamiento del hombre con referencia a sus necesidades complejas y sus motivaciones para la mejora continua al interior de las organizaciones.

4.3.3 Teoría De Los Roles

(Mintzberg, La naturaleza del trabajo directivo, 1983)

Determina que los líderes deben tener diferentes posturas para orientarse o conducirse de una manera sincrónica o determinada asumiendo su rol frente a la situación presentada.

4.3.4 Teoría Del Liderazgo Participativo

(Vroom, 1973)

(Maraboli, 2013)

Identifica que el liderazgo está asociado a los grupos para obtener metas corporativas, a su vez expone que dentro del ambiente laboral cada individuo dentro del grupo puede aportar ideas en la toma de decisiones, pero no reemplazando el papel del líder. (UNIVERSIA.NET, 2020).

4.3.5 Teoría De Relaciones O Transformacionales

(Manuel, 2003)

En esta teoría se busca que el líder promueva una integridad grupal, cuya finalidad es que cada integrante de lo mejor de sí mismo. (UNIVERSIA.NET, 2020).

4.3.6 Teoría Situacional

(Robins & Judge, 2004)

(Kinicki, 1997)

Esta teoría expone que, dependiendo del problema presentado en el entorno laboral, el líder debe replantear las ideas y acciones propuestas, con el fin de dar solución, según cada caso.

4.4 Tipos de liderazgo "líderes"

4.4.1 Liderazgo laissez-faire

(Kliksberg, 1990)

Aquí se contempla la idea de que el líder permite que cada individuo ejerza su labor de forma independiente, desarrollando sus propios conocimientos y habilidades, el líder comprende que cada individuo conoce cuál es su labor y como debe ejecutarla, disponiendo así de total libertad al momento de realizar una actividad.

4.4.2 Liderazgo autocrático

(Schofelds, 2000)

(Gerrig & Zimbardo, 2005`)

Este aspecto se dispone de una única voz y voto, la cual es la del líder, este dispondrá de total voluntad en la presentación de ideas y toma de decisiones, sin tomar en cuenta las ideas y opiniones de los demás participantes.

4.4.3 Liderazgo democrático

(Rey, 2008)

Como implica su nombre se busca la participación de los diversos individuos, de tal forma que cada uno aporte y participe en cada momento mediante la generación de ideas y opiniones que mejoren el ambiente laboral, finalmente el líder tomará en cuenta dichas propuestas.

4.4.4 Liderazgo transaccional

(Vadillo, 2008)

Este aspecto se basa en una transacción entre partes, en la cual un individuo “líder” reconoce la actividad, entusiasmo, eficiencia y eficacia del grupo, o persona que realice una labor; ejemplo a mayor productividad mayor pago y viceversa.

4.4.5 Liderazgo burocrático

(Mamani Ferrer, 2014)

En este aspecto se respeta la organización de la empresa, sus directrices laborales, su cadena de mando y los diversos procedimientos establecidos para cada actividad, de tal forma que se siguen los protocolos establecidos según cada situación y no se contemplan acciones fuera de los lineamientos establecidos.

4.4.6 Liderazgo transformacional

(Salcedo, 2018)

Este aspecto toma en cuenta la integridad del grupo mediante una comunicación permanente para establecer ideas y dar solución a los problemas, se busca la mejor solución posible mediante el trabajo en equipo.

4.4.7 Liderazgo carismático

(Galindo, 2020)

Se contempla la idea de un ambiente laboral entusiasta y cordial, el líder ha de implementar una actitud positiva y motivadora, en la cual el positivismo ha de marcar el camino.

4.4.8 Liderazgo consciente

(Eserp, 2020)

Aquí prevalece la idea de un líder comprensivo, en donde entiende la situación de cada individuo, su actitud y su disponibilidad laboral, de tal forma que comprende a cada participante, estableciendo sin problemas sus funciones según sus capacidades. |

[AMES1]

4.4.9 Líderes: estrategias para un liderazgo eficaz

(Bennis W. B., 2008)

Hace una reflexión sobre la esencia del liderazgo de una carta de Abigail Adams 1790, en el cual el liderazgo forma parte de la vida cotidiana; y que a su vez el liderazgo ha perdido su esencia porque sus diferentes posturas desdibujan el verdadero enfoque que debe tener el liderazgo. A su vez nos muestra una nueva visión del liderazgo.

5. DELIMITACION

Con el presente trabajo se pretende enriquecer al lector sobre cómo ha sido la influencia que tiene el liderazgo en el desarrollo de las competencias laborales de los directivos de las organizaciones en Colombia, en el cual se busca identificar las diferentes habilidades que definen al buen líder.

Para nuestro análisis se tendrán en cuenta algunas compañías que sobresalen en el mercado, debido al buen manejo que han tenido todos sus directivos, que sin duda son buenos líderes.

6.MARCO TEORICO CONCEPTUAL

6.1 Una mirada holística del liderazgo

Para tener una mayor claridad sobre el tema que vamos a trabajar, se requiere hacer una diferenciación entre el papel de dirigir una organización y el de ser líder, como mencionan en el libro liderazgo y motivación de equipos de trabajo, “(...) *son muchos los directivos que confunden el papel de líder con el papel de directivo (...)*” (Palomo Vadillo), con lo anterior, podemos deducir que no todo directivo es líder, pero todo líder si puede ser directivo.

Desde que se inició a concebir el término liderazgo, se ha establecido que existen diferencias entre este y dirigir, así, por ejemplo, “(...) *Warren Bennis (1989; 2003:44-45) estableció las siguientes diferencias: “el directivo administra, el líder innova. El directivo es una copia, el líder es un original, El directivo mantiene, el líder desarrolla. El directivo se centra en los sistemas y la estructura; el líder se centra en las personas. El directivo se basa en el control; el líder inspira confianza (...)*”” (Palomo Vadillo), y así innumerables diferencias se pueden encontrar entre estos dos términos. Es por esto, que en las organizaciones se emplea mucho tiempo capacitando a todos los directivos para que sean buenos líderes y no solamente se dediquen a impartir órdenes a sus subalternos.

Ahondando un poco más sobre qué es liderazgo, encontramos que este “(...) *es el ejercicio del poder sobre un individuo o grupo, hacia el logro de objetivos organizacionales (...)*” (Soria), siendo así las cosas, se deduce que el líder es aquella persona que aunque ejerce un poder sobre las personas también ayuda en conjunto a la consecución de los objetivos de la organización, integrando adecuadamente a los integrantes del grupo, además de satisfacer cada una de las necesidades que se generan en el desarrollo de las funciones que tiene cada individuo.

EL liderazgo al establecerse dentro del marco laboral busca los mismos ideales que en cualquier campo, los cuales son el desarrollo de metas y el logro de objetivos, pero es aquí dentro de este marco laboral donde surge la necesidad de relacionarlos con las competencias laborales, pues cualquier persona puede ser un directivo, pero no todas las personas pueden ser líderes.

Para desarrollar la idea de liderazgo se han establecido y comprendido varias teorías y sus diversas tipologías, pero en si se establece que no existe un solo camino que sirva de guía y modelo de perfección, de esta forma se determinan parámetros que han de identificar a un buen líder, competencias como entusiasmo, deseos de aprender, trabajo en equipo, creatividad, adaptabilidad, etc. Son solo algunos aspectos que caracterizan un buen líder, el cual dentro de su labor es expuesto a una presión psicológica, derivados de la búsqueda de soluciones a problemas de tipo laboral, social, personal, político, económico, entre otros, originados en cualquier momento y circunstancia, que han de afectar el trabajo del grupo y en últimas el proceso de cualquier actividad gestada dentro de una empresa.

Actualmente existen muchas teorías del concepto de liderazgo, sin embargo, algunas son más relevantes que otras, así, a modo de ejemplo, se tiene que el liderazgo es un rasgo de la personalidad de un individuo o es una conducta desarrollada. A continuación, se hace una breve reseña de estas dos teorías:

- a) Liderazgo como rasgo de personalidad. En esta teoría se establece que la persona nace con unos rasgos marcados para ser líder, cuyas habilidades se van fortaleciendo con el transcurrir del tiempo, las cualidades que habitualmente se dan entre este tipo de personas son: un alto nivel de inteligencia, extroversión en todos los niveles, muy buena seguridad en sí mismo y empatía con los demás (Palomo Vadillo).
- b) Por otro lado, también se habla de la teoría de los rasgos en el que se establece que las características de los seres humanos son fundamentales para tener un buen líder, estas personas se distinguen por sus habilidades, el alto grado de conocimiento que presentan y las virtudes frente al manejo de las relaciones interpersonales, más sin embargo, presentan las mismas deficiencias, limitaciones y dificultades que el resto de las personas. Así las cosas, se concluye que un buen líder es aquel que reconoce sus debilidades y las fortalece a diario.

- c) Liderazgo como conducta asociada: En esta teoría se establece que el liderazgo se obtiene por las actividades que hace a diario, por su forma de actuar con los demás y como dirige al grupo en el cual tiene el mando. A diferencia de la teoría anterior en el que se establece que el liderazgo se establece por rasgos de personalidad desarrollados desde que nace, aquí se habla del tipo de líder que se va formando con el transcurrir del tiempo, con el resultado de la práctica y entrenamiento en las labores que desarrolla. (Majluf).

- d) El líder nivel 5: En este modelo de liderazgo se utiliza una escala de cinco niveles, en el cual se inicia en el nivel uno con en el cual la persona tiene un alto nivel intelectual y presenta un buen dominio de los negocios; en el nivel dos el líder sabe trabajar en equipo, en el nivel tres la organización; en el nivel tres muestra buenas habilidades como gerente y es buen administrador de los recursos humanos y financieros para alcanzar las metas y los objetivos estratégicos; en cuarto nivel se presenta la motivación que el líder genera en los demás integrantes del grupo con el fin de alcanzar altos estándares de desempeño; y por último está el quinto nivel en el cual se encuentra un líder de alto nivel o nivel superior, el cual es capaz de generar grandes cambios en empresas que se encuentran en crisis, el cual con su perseverancia logra solucionar todo tipo de dificultades que se presenten en la organización. (Majluf).

- e) Teorías de liderazgo situacional: Aquí se establecen dos tipos de liderazgo, el primero establece que el líder es capaz de ajustar su forma de dirigir depende del nivel de madurez que presentan sus subalternos, dentro de esta teoría se pueden diferenciar cuatro tipos de roles, el primero es aquel líder que manda, el segundo es el líder que persuade, el tercero el líder que participa y el último el líder que delega. Y el segundo modelo se enfoca en el grado de participación que el líder ofrece a sus subalternos para una buena toma de decisiones. (Majluf).

Con el fin de poder relacionar el liderazgo con el desarrollo de competencias laborales, es necesario tener un acercamiento de la definición de esta última, a saber:

“Una competencia laboral es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en su empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traduce en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio”. (Gutiérrez Tobar #).

Es de anotar, que las competencias profesionales, son las que permiten un desarrollo flexible, creativo y competitivo en las labores o funciones a realizar, en el cual se da un mejoramiento continuo del ser, del saber y del hacer.

Independiente del tipo de teoría de liderazgo que se utilice, se evidencia que hay una estrecha relación entre este y el desarrollo de competencias laborales, debido que en ambos se busca alcanzar una o varias metas propuestas al interior de la organización y con este cumplir cada uno de los objetivos estratégicos propuestos, es aquí, donde se convergen los dos términos, puesto que un buen líder es aquel que ha logrado desarrollar buenas competencias laborales, como lo son trabajo en equipo.

Es así, que las organizaciones actuales invierten grandes esfuerzos en el desarrollo de competencias laborales con el fin que los directivos se enfoquen más en la consecución de los objetivos propuestos por la alta dirección y con la participación de todos los integrantes de la organización, esta es la base para tener un buen liderazgo por cada uno de los jefes que dirigen las diferentes dependencias de la empresa.

6.2 Competencias laborales que debe tener un líder

Durante las últimas décadas se ha investigado sobre el liderazgo y el impacto que este tiene en la vida de las personas y organizaciones, a su vez se han analizado los estilos, las diferentes posturas que son característicos de la personalidad de un individuo. Sin embargo y a pesar de todos los estudios no se tiene definido un derrotero o modelo a seguir de cómo debe ser un líder, mu seguramente porque se considera que el liderazgo también es la forma autentica de dirigir y de tomar acción para el cumplimiento de los objetivos y metas. (Bill George, 2007).

Por otra parte muchos estudios han comprobado que lo que mueve el liderazgo es la motivación, la disciplina y la autenticidad, sin embargo, esto no sería posible si el individuo no fuera capaz de gestionarse a sí mismo, desde la antigüedad tenemos grandes casos de éxito como los son Da-vinci y Mozart entre otros, los cuales siempre se gestionaron a sí mismos o fueron sus propios líderes, sus grandes logros aunque excepcionales fueron impulsados en gran parte por una fuerza o estado interno que todos poseemos y llamamos motivación y nos mueve para tomar acciones, con certeza Da-Vinci y Mozart en su momento analizaron sus fortalezas y debilidades y las perfeccionaron, también revisaron como era su desempeño y encontraron la mejor forma de hacer las cosas, porque tenían pasión en lo que hacían, a su vez llevaron a la practica el orden y la constancia representado en la disciplina, y otro componente muy importante pero que los hace únicos fue la autenticidad lo que los representa como genuinos dejando una huella imborrable en la humanidad.

Y así podríamos seguir mencionado muchos más personajes a lo largo de la historia y que contaban con estas características (motivación, la disciplina y la autenticidad) y por su liderazgo han sido referentes y dejaron huella en sus países como es sus seguidores como lo son Margaret Thatcher, Winston Churchill, Ernesto Guevara. Mahatma Gandhi. Nelson Mandela.

Pero que es una competencia: Es la capacidad en la que un individuo es definido en términos de competitividad y productividad y que a su vez está fundamentado por la construcción de aprendizajes y experiencias especializadas, que se ven reflejadas en términos de contexto y desempeño laboral.

Si bien un gerente debe contar con unas habilidades específicas, dichas habilidades son las que le permiten afrontar diversas situaciones, midiendo los riesgos en todos los proyectos que se realicen, Permitiéndose tomar las mejores decisiones o las más adecuadas o acertadas; pero estos resultados no serían posibles si el gerente contara con un número de virtudes que llevadas al conocimiento y a la experiencia se convierten en competencias, estas son habilidades que evidencian la integralidad de un Director, dichas habilidades se detallan a continuación: (*Ver: Fig. 1*)

Figura 1.

Habilidades de liderazgo del gerente

Cualidades:	Virtudes:	Habilidades:
Adaptabilidad	Amabilidad	Proactividad
Conocimiento	Autodisciplina	Estrategia
Inteligencia intrapersonal	Autoestima	Trabajo en equipo
Inteligencia ejecutiva	Creatividad	Manejo de conflictos
Habilidad de negociación	Determinación	Participación
Delegación	Integridad	Motivación
Liderazgo	Optimismo	Comunicación asertiva
	Responsabilidad	

Nota: (García, 2019)

Es importante tener en cuenta que el liderazgo, aunque está dentro de las cualidades, el liderazgo es aquel que permite un mejor desarrollo de las habilidades. Sin embargo, también es importante tener en cuenta que lo que impulsa al liderazgo a tener éxito es la motivación y que logra altos estándares de eficiencia, efectividad y proyección en las organizaciones.

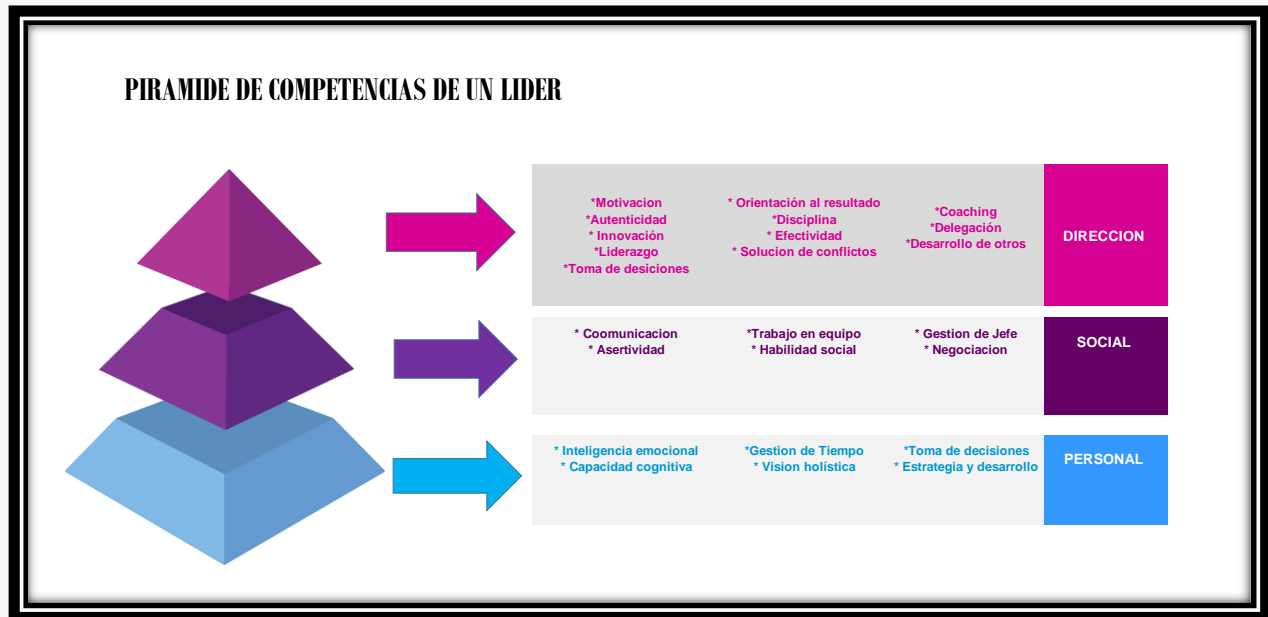
De igual forma López-Guzmán & González (2014) los cuales propusieron tres grupos de habilidades para gerentes las cuales clasificaron en habilidades personales, habilidades de dirección y habilidades con otras personas, sin embargo, es importante tener en cuenta que desde el punto de vista organizacional cada directivo asume roles diferentes que lo conducen a resultados esperados.

En su libro Henry Mintzberg, "La naturaleza del trabajo directivo", muestra diferentes categorías del directivo en el que el liderazgo juega un papel importante, y hace énfasis en el que rol de líder es el rol más completo tomándolo como la cualidad de orientar a otros, influir en sus comportamientos, los motiva creando equipos solidos con excelente clima laboral, inculcando cultura organizacional y políticas , un gran líder está dotado de la competencia y la habilidad social de relacionar con su quipos de trabajo y el entorno que lo rodea pues este define las funciones y logra establecer relaciones horizontales entre la persona y la organización que dirige.

Veamos que competencias debe de tener un líder:

Figura 2.

Pirámide de competencia de un líder



Nota: Pereda, López-Guzmán y González (2014) p. 541. y construcción propia

Figura 3.

Clasificación de competencias que debe tener un líder

COMPETENCIA	DESCRIPCION
MOTIVACIÓN :	Es la fuerza que te motiva a realizar o actuar hacia algo.
AUTENTICIDAD:	Es un valor que hace ver a una persona como alguien autentico, genuino y origina , es la marca personal de cada individuo.
INNOVACIÓN:	Es la capacidad de crear,mudar o cambiar algo buen sera un servicio o producto valiendose de conocimientos y nuevas tendencias.
TOMA DE DECISIONES:	Es la capacidad de ver cual es la mejor forma de elegir de la manera más objetiva las oportunidades para tomar el mejor camino.
ORIENTACION AL RESULTADO:	Es la capacida en que se actuar con precisión y urgencia para el cumplimiento de los objetivos.
DISCIPLINA:	Es un conjunto de reglas o normas que involucran el orden y constancia en busca de resultados concretos.
EFFECTIVIDAD:	Es la calificación o porcentaje que se le adjudica al logro de un objetivo establecido.
SOLUCION DE CONFLICTOS:	Es la forma de intermediación para encontrar soluciones frente a un problema bien sea entre personas o tareas que requieren atención.
COACHING:	Es una herramienta que pemite adquirir habilidades de comunicación y liderazgo para evaluar juicios, cambiar paradigmas frente a situaciones presentes o futuras que crean obstaculos para el logro de objetivos.
DELEGACIÓN:	Es la acción efectiva de trasladas las acciones, tareas o competencias a un nivel inferior asignando la responsabilidad.
DESARROLLO DE OTROS:	Es la capacidad de detectar el potencial de otros,su desenvolvimiento o evolución, para su crecimiento y progreso profesional y personal.
COMUNICACION ASERTIVA:	Es la habilidad de comunicación que evita juicios de valor o decalificaciones,interactuando siempre con las personas basadose en actitudes y aptitudes positivas y adecuadas para transmitir información de una manera efectiva, precisa y objetiva.
TRABAJO EN EQUIPO:	Es la cooperación colectiva para lograr la realizacion de tareas encaminadas a objetivos y metas.
HABILIDAD SOCIAL:	Es la capacidad de relacionarse con la sociedad que integra las solución y mediación de una situación o determinadas situaciones de manera efectiva.
GESTION DE JEFE:	Es la capacidad de gestionar personas o grupos de trabajo de forma efectiva.
NEGOCIACION:	Es el intercambio de compromisos entre dos o mas partes para el de objetivo o un beneficio común.
INTELIGENCIA EMOCIONAL:	Es la capacidad de manejar la empatia , el autocontrol y el entusiasmos de una forma acertada.
CAPACIDAD COGNITIVA:	Es la capacidad de procesar percibir y concebir información y solucionar problemas, lenguaje y otros.
GESTION DE TIEMPO:	Es la forma adecuada de planificar las tareas y priorizarlas y definir los objetivos.
VISION HOLISTICA:	Es contemplar todos los aspectos y verlos como una sumatorio de todo.
ESTRATEGIA:	Es el arte de proyectar y ejecutar una serie de acciones coordinadas y encaminadas a un fin u objetivo determinado.
DESARROLLO:	Es el proceso que da lugar al progreso del trabajo realizado.

Fig 3. Fuente de elaboracion propia

En la actualidad el mundo atraviesa una era de complejidades y grandes cambios, es el momento de analizar que un buen Líder o buen Gerente desde su rol tienen el gran reto de empoderarse para así anticiparse y prepararse en el fortalecimiento de sus competencias.

¡Es el momento! de realizar cambios profundos, en la forma de dirigir y liderar a sus colaboradores, donde todos estén encaminados hacia la transformación desde la innovación. Ya que el modelo de liderazgo viene cambiando y esto impacta de manera significativa en el desempeño de las competencias de sus colaboradores de una forma objetiva.

Esto demostraría que un buen liderazgo encamina acciones y compromisos para afrontar los nuevos retos que estarán enfocados en valorar el capital humano reconociendo sus capacidades y fortalezas que lleve la premisa que "A colaboradores feliz – empresas exitosas" logrando ser el mejor employer branding, ya que claramente un colaborador satisfecho, comprometido y con sentido de pertenencia, traerá consigo unos impactos positivos que serán retribuidos en beneficios económicos para progreso de las organizaciones trayendo consigo las mejores utilidades promedio del mercado.

A su vez también contribuir con la responsabilidad social global en el cumplimiento de los Objetivos de un Desarrollo Sostenibles, los cuales en la actualidad están propuestos para erradicar la pobreza. Proteger el planeta y asegurar la prosperidad un a nivel mundial.

Tocando nuevamente las transformaciones de las revoluciones 4.0 y 5.0 como también lo fue la de la pandemia ocasionada por el COVID -19, se establecerán nuevos retos para el líder del futuro, en el cual su liderazgo deberá ser más sensible en el trato de sus colaboradores. Para afrontar los problemas de la actualidad.

7. DISEÑO METODOLÓGICO

Para poder realizar este trabajo se utilizará el método de investigación histórica, que es el que estudia los fenómenos ocurridos en el pasado, determinando una línea de tiempo, el cual permite reconstruir los hechos, acontecimientos, evolución y todo lo relacionado con el tema que se va a tratar, explicando su desarrollo. Este método es el ideal, ya que el trabajo consiste en hacer un análisis profundo sobre los antecedentes y teorías del liderazgo. Identificando las diferentes formas de liderazgo, identificación y conceptualización sobre el término de liderazgo, que habilidades deberá tener un buen gerente y el impacto que tiene el liderazgo en las competencias laborales, y cuáles deben ser desde una mirada holística las competencias de un líder.

Uso bases de datos de la universidad de América, Google académico, tomados información y complementos en Books. Google. Y páginas web de temas relevantes en la materia.

En cuanto a la visión holística del liderazgo, se tomaron los conocimientos y teorías de grandes mentores del liderazgo en los rangos comprendidos entre 1920 hasta la actualidad

8. CONCLUSIONES

- La principal fortaleza que tienen las organizaciones actuales, es el alto grado que tienen los directivos para liderar la empresa, en el cual se esfuerzan por conseguir los logros estratégicos de manera conjunta.
- Que existen muchas teorías relacionadas con el liderazgo, pero la más estudiada es aquella que establece que un líder nace con estos rasgos de personalidad, lo que le permite manejar adecuadamente la empresa.
- El liderazgo tiene una estrecha relación con el desarrollo de competencias laborales y profesionales, una complementa la otra, es decir, un buen líder es aquel que ha desarrollado buen manejo de grupo, tiene buen trato con sus subordinados, trabaja a la par con el personal que tiene a su mando, entre muchas otras competencias.

9. RECOMENDACIONES

- Es fundamental que los líderes y/o directivos se capaciten constantemente para que desarrollen aún más sus competencias personales, laborales y profesionales, para el logro del
- Que el líder actual debe buscar ser más sensible, para entender mejor a sus equipos de trabajo, sus necesidades y sus aspiraciones.
- Un líder debe ver todas las aristas desde el punto de vista de procesos - colaboradores para entender mejor el entorno y así poder ejercer un mejor liderazgo en la gestión del jefe con referencia al trabajo en equipo.
- Un líder debe siempre contar con estrategias de mejora continua para pueda fortalecer las competencias de sus colaboradores y su vez evidenciar cuales son las oportunidades de mejora al interior de sus procesos y con sus equipos de trabajo para elevar los niveles de eficiencia y eficacia.
- El mundo empresarial necesita más líderes coach, para que puedan entender a sus equipos de trabajos, pero que a su vez estos sean líderes transformadores encaminados a la mejora continua no con la mirada puesta en el pasado sino con la mirada de un enfoque estratégico hacia el futuro exitoso.

BIBLIOGRAFÍA

- Bennis, W. (03 de 11 de 2014). Los grandes autores del management. Madrid, España.
- Bennis, W. B. (2008). *Estrategias para un liderazgo eficaz*. Barcelona, Buenos Aires, Mexico: Paidós.
- Bill George, P. S. (01 de Febrero de 2007). Febrero 2007 | Harvard Business Review. *Harvard Business Review*, pág. 8.
- Definición de liderazgo. (s.f.). En *Liderazgo* (Primer edición ed., págs. 7, 10). José Carlos Cosme Vidal. Obtenido de https://books.google.com.co/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=definici%C3%B3n+de+liderazgo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20liderazgo&f=false
- Eserp. (2020). El liderazgo conciente. *Eserp*.
- Galindo, K. (2020). *Liderazgo carismático, cualidades, ventajas y desventajas*. Boston: EAE Busines School, Harvard Deusto.
- Garcia, C. (2019). *Habilidades del liderazgo del Gerente de protectos*. Cartagena de Indias : Garcia, Cesar.
- Gerrig, R. J., & Zimbardo, P. G. (2005). *Psicología y Vida*. Mexico, Chile, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, España, Guatemala: Pearson Educación.
- Gutiérrez Tobar, E. (2010). *Competencias gerenciales*. Bogotá: Ecoe ediciones. Obtenido de https://books.google.com.co/books?id=kYB_AQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+y+competencias+laborales&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo%20y%20competencias%20laborales&f=false
- Kinicki, K. y. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: Madrid: McGraw Hill.
- Kliksberg, B. (1990). *El pensamiento organizativo: de los dogmas a un nuevo paradigma gerencial*. Texas: Editorial Tesis.
- Lewin, L. y. (1939). *Teoría del comportamiento*. Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *Journal of Social Psychology*.
- Majluf, N. (2019). *Liderazgo efectivo*. Recuperado el 21 de 07 de 2021, de <https://books.google.com.co/books?id=djvADwAAQBAJ&pg=PT21&dq=Liderazgo+co>

mo+rasgo+de+personalidad&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj2hez0_XxAhUjHDQIHxf0
DmUQ6AEwBnoECAkQAQ#v=onepage&q=Liderazgo%20como%20rasgo%20de%20p
ersonalidad&f=false

Mamani Ferrer, C. T. (2014). *Liderazgo Burocrático*. Peru: Universidad Peruana.

Manuel, A. (2003). *Teoría de la relaciones laborales*. Barcelona: Editorial UOC.

Maraboli, A. (2013). *Teoría de la Participación: Gestión Participativa*. Independently Published.

Mintzberg, H. (1983). *La naturaleza del trabajo directivo*. Barcelona: Editorial Ariel.

Mintzberg, H. (1983). *La naturaleza del trabajo directivo*. Barcelona: Editorial Ariel.

Palomo Vadillo, M. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Recuperado el 20 de
07 de 2021, de books.google.com.co:
[https://books.google.com.co/books?id=vFjZv21aFygC&pg=PA38&dq=inicio+del+lider
azgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiNicK4jvPxAhWDsDEKHaV3CMoQ6AEwAXoEC
AMQAQ#v=onepage&q=inicio%20del%20liderazgo&f=false](https://books.google.com.co/books?id=vFjZv21aFygC&pg=PA38&dq=inicio+del+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiNicK4jvPxAhWDsDEKHaV3CMoQ6AEwAXoECAMQAQ#v=onepage&q=inicio%20del%20liderazgo&f=false)

Rey, J. C. (2008). *Personalismo o liderazgo Democrático*. Caracas Venezuela: Fundación Rómulo
Betancourt.

Robins, S. P., & Judge, T. A. (2004). *Comportamiento Organizacional*. San Diego: Pearson
Education.

Salcedo, A. (2018). *Liderazgo Transformacional*. Editorial ESIC.

Schofelds, R. (2000). *El Liderazgo es un Sentimiento*. Chile: Ediciones Garnica S.A.

Soria, V. (2004). *Relaciones Humanas*. Recuperado el 20 de 07 de 2021, de books.google.com.co:
[https://books.google.com.co/books?id=xl-
mNgBMlfsC&pg=PA267&dq=definici%C3%B3n+de+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2a
hUKEwiJmK75jfPxAhV8VTABHcDMBRQQ6AEwA3oECAsQAQ#v=onepage&q=defi
nici%C3%B3n%20de%20liderazgo&f=false](https://books.google.com.co/books?id=xl-mNgBMlfsC&pg=PA267&dq=definici%C3%B3n+de+liderazgo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiJmK75jfPxAhV8VTABHcDMBRQQ6AEwA3oECAsQAQ#v=onepage&q=defini%C3%B3n%20de%20liderazgo&f=false)

Stogdill, R. (1920). *Teoría de los Rasgos*. Pensilvania (Estados Unidos de América): Journal of
Psychology.

Stogdill, R. M. (1948). *Factores personales asociados con el liderazgo: una revisión de la
literatura*. Ohio: Journal of Psychology, 25, 35–71.

Vadillo, M. t. (2008). *Liderazgo y motivación equipos de trabajo*. Madrid: Editorial ESIC.

Vroom, V. y. (1973). *Teoría del liderazgo participativo*. Pittsburgh: University of Pittsburgh
Press.

GLOSARIO

Competencia laboral: Es la capacidad para realizar una actividad, en el que intervienen el saber, saber hacer y hacer, de manera armónica. Es aquel que incluye diferentes niveles como el saber, es decir (datos, conceptos y conocimientos), todos incluyen el saber estar; es decir todo lo que tenga que ver con (habilidades, destrezas, métodos de actuación) y por último el más importante es el saber ser (actitudes y valores).

Liderazgo: Según la real academia de la lengua española, hay tres tipos de definiciones para liderazgo:

Condición de líder.

Ejercicio de las actividades del líder.

Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito. (“Definición de liderazgo”)

El liderazgo es la capacidad de influir, motivar y organizar acciones o actividades encaminadas al logro de objetivos en determinado entorno, fundamentado en valores y competencias.

Líder: Es aquella persona capaz de influir, motivar y ejecutar la gestión de actividades de un equipo o grupo y que es la figura representativa inspiradora que mantiene el entusiasmo para el logro de los objetivos.

Empatía: Puede ser definida como la habilidad para comprender el punto de vista de los demás, es como colocarse en los zapatos del otro, entender cada uno de los puntos de vista de las demás personas.

Organización: Conjunto organizado de personas que buscan un fin común, así por ejemplo las familias, las instituciones educativas, y las empresas que se crean en el mundo, todas ellas conforman una organización.

Estrategia: Es el arte de proyectar y dirigir operaciones encaminadas a un objetivo determinado, es muy usada en las operaciones militares y en la guerra.

Calidad: Es el conjunto de características que determinan si un artículo o servicio cumple con los requerimientos mínimos o estándar con propósito de generar y cumplir con niveles de satisfacción para estar a la vanguardia del mercado.

Administración: Es la capacidad de dirigir, controlar los recursos de una organización para un objetivo determinado. Un procesamiento eficaz de interpretación y respuesta a la información cualitativa y cuantitativa que se presenta en la organización; como proceso social se enfoca en el modo en que las personas atribuyen significado a sus experiencias de trabajo.

Comunicación: Es la interacción y transmisión de señales mediante códigos comunes entre un emisor y un receptor, resaltando que hay diferentes medios de comunicar y son herramientas que buscan la aportar información clara y directa que logran un intercambio de conceptos traducidos en respuesta, opiniones y conductas, que a su vez terminan en la consecución de objetivos en común.

Comunidad: Es un conglomerado de personas que viven en determinado territorio y que manejan reglas para un bien común.

Conducta: es el conjunto de acciones que realiza un individuo según el medio en que se desarrolle y que son marcadas dependiendo de la situación o el contexto en que se encuentre.

Conductismo: Es el estudio de los comportamientos observables que son evidenciados por estímulos y respuestas.

Democrático: Es un término usado para designar las formas de gobierno fundamentado en principios y normas.

Autocrático: Es un término usado para designar las formas de gobierno en el cual una sola persona es la ley.

Conocimientos: Es toda la información que el cerebro humano procesa basado en experiencias y aprendizajes.

Criterios de desempeño: Es el estándar de calidad que se le adjudican a las competencias para realizar la mejor ejecución de una tarea.

Habilidades: Son las capacidades que posee una persona para desarrollar alguna actividad, sin embargo, hay habilidades innatas y otras blandas y duras que son adquiridas mediante el aprendizaje.

Jefe: Es el nombre que recibe una persona dotada de facultades y poder para dirigir un grupo de personas en una organización.

Productividad: Son las cantidades producidas de una unidad de producto o servicio y que son generadas en unidades de tiempo establecidas por un objetivo.

Proactividad: Es el control que realiza una persona sobre su labor y que lo lleva a la consecución de objetivos y metas propuestas en una tarea determinada.

Eficacia: Es la capacidad de cumplir las metas en el tiempo requerido

Eficiencia: Es la capacidad de cumplir las metas con la menor cantidad de recursos o con los recursos disponibles.

Desarrollo sostenible: Es la terminología usada para dar cumplimiento con las necesidades presentes, evitando comprometer las necesidades de las generaciones futuras.

Responsabilidad: Es la capacidad de cumplir con las obligaciones, siendo objetivo en la toma de las decisiones.

Clima laboral: Es la armonía y el ambiente que se respira al interior de la organización, que se resumen en la forma de tratarse los unos a los otros y la sinergia en las labores grupales.

Riesgo: Está asociado con un evento, en el cual existe la posibilidad de que algunos contratiempos o impases ocurran y que estos cambien la dinámica del objetivo esperado.

Competitividad: Es la ventaja y la capacidad que tienen los grupos económicos para vender un producto o servicio en un mercado específico.

ANEXOS

ANEXO 1. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	DURACIÓN	FECHA INICIO	FECHA FINAL	OCTUBRE	NOVIEMBRE	JULIO
BÚSQUEDA DE TEMA DE INVESTIGACIÓN	1 día	31/10/2020	31/10/2020			
BÚSQUEDA DE BIBLIOGRAFÍA	5 días	01/11/2020	05/11/2020			
REALIZACIÓN DEL ANTEPROYECTO	19 días	06/11/2020	24/11/2020			
ANTEPROYECTO A LA UNIVERSIDAD	7 días	25/11/2020	30/11/2020			
REALIZACIÓN DEL PROYECTO	30 días	26/06/2021	26/07/2021			
ENTREGA UNIVERSIDAD	1 día	26/07/2021	26/07/2021			

Ejecutado



Sin ejecutar



ANEXO 2.
PRESUPUESTO

Concepto	Valor	Cantidad	Valor total
Autor del proyecto	\$35000/hora	256 horas	\$ 8.960.000
Equipo de cómputo	\$1000/hora	256 horas	\$ 256.000
Fotocopias	\$30 c/u	300 copias	\$ 9.000
Impresiones	\$350 c/u	300 impresiones	\$ 105.000
Imprevistos			\$ 200.000
TOTAL			\$ 9.530.000