



# INSTITUCIÓN EDUCATIVA MANUEL URIBE ÁNGEL

Resolución 16727 de diciembre 20 de Diciembre de 2010  
Modificada mediante Resolución N° 201850018639 de febrero 23 del 2018  
CODIGO DANE 105001005380 NIT 900412664-3 NUCLEO EDUCATIVO 915

*¡La Excelencia comienza con la convivencia!*

## PLAN DE APOYO Y PROFUNDIZACIÓN PERIODO: 3

**NOMBRE DEL DOCENTE:** Sandra Patricia Menco Sánchez

**FECHA:** agosto 23 de 2019

**AREA:** Emprendimiento

**GRADO:** 11

### INDICADORES DE DESEMPEÑO

- 1 Identifico la importancia de trabajar en equipo
- 2 Aplico el trabajo en equipo como herramienta para el crecimiento personal y/o empresarial
- 3 Uso el trabajo en equipo para mejorar las relaciones interpersonales Identificó y menciona situaciones en las que se evidencian los efectos sociales y ambientales, producto de la utilización de procesos y artefactos de la tecnología.

**Leer muy bien el ensayo y responder algunas preguntas.**

1. **Según el ensayo – mi opinión sobre ¿Qué importancia tiene el trabajo en equipo?**
2. **¿Cuál es el crecimiento personal y empresarial en el ensayo?.**
3. **Qué opinas sobre (en el ensayo). los efectos sociales y ambientales, producto de la utilización de procesos y artefactos de la tecnología.**

## **1 El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas.**

Este ensayo presenta un panorama acerca de las teorías más relevantes sobre el

"liderazgo" para obtener los elementos básicos que podrían facilitar el desarrollo de

las micro, pequeñas y medianas empresas colombianas. Se revisaron diferentes

teorías, incluyendo algunas de tipo psicológico, base del liderazgo empresarial. Las

concepciones sobre el liderazgo efectivo difieren de escritor a escritor. Los atributos asociados con éste mencionados con mayor frecuencia fueron: correr riesgos, flexibilidad, confianza en uno mismo, habilidades interpersonales, competencia para ejecutar tareas, inteligencia, firmeza para tomar decisiones, comprender a los seguidores, buena comunicación y valor o coraje.

## 1. INTRODUCCIÓN

El objetivo fundamental de este ensayo es exponer las características del liderazgo que debieran tener los empresarios de las micro, pequeñas y medianas empresas con el propósito de presentar un panorama sobre los puntos y teorías más relevantes que han hecho énfasis en este tema, y así derivar en los elementos básicos que faciliten el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas.

Para lograr lo anterior se realizó una revisión de las diferentes teorías que se han desarrollado sobre el tema, incluyendo el análisis de algunas de corte psicológico, de las cuales se derivan precisamente las teorías de liderazgo empresarial, lo cual es significativo, puesto que muchos de los estudios realizados sobre liderazgo tienen como propósito conocer las causas del comportamiento y la forma como se mantiene en medio ambientes específicos.

En este contexto se puede observar el avance y transformación de los atributos que se le han conferido al líder en las diferentes etapas históricas económicas y sociales, lo que además se puede inferir en las diversas conceptualizaciones del término "liderazgo"; a partir de esto se presentan la tipología y una amplia gama de estilos que proponen los autores que se revisaron en este artículo, y todo ello culmina en un cuadro comparativo, que facilita el análisis de los elementos básicos para un liderazgo de éxito.

Por tanto, se considera que este trabajo será de interés para docentes, investigadores, alumnos de educación superior que estén interesados en el tema, pero sobre todo para los gerentes y empresarios de las micro, pequeñas y medianas empresa que deseen tener un alto índice en el ejercicio del liderazgo para obtener éxito en el logro de objetivos mediante la colaboración y trabajo de todos los involucrados.

Entre las diversas razones por las cuales resulta de importancia abordar el tema de liderazgo en las micro, pequeñas y medianas empresas se encuentran los procesos de globalización, en los que el intercambio de productos, así como su producción, se han transformado debido al desarrollo tecnológico, a los nuevos métodos de producción y comercialización, pero sobre todo, a la velocidad con que cambian los mercados; a partir de ello, muchas empresas extranjeras han invadido los mercados de empresas nacionales.

La nueva intensidad competitiva ha desestabilizado no sólo a muchas micro, pequeñas y medianas empresas sino a sectores industriales completos; en general, el ambiente de turbulencias produce cambios en las preferencias de los consumidores, y muchas veces parece incontrolable por parte de estas empresas.

Lo anterior si tenemos en cuenta que "toda esta actividad está llevando a las empresas de casi todo el mundo a replantearse sus estrategias, políticas y métodos rutinarios de actuar en el mundo de los negocios. Como consecuencia, se está pidiendo a miles y miles de gerentes y ejecutivos que desarrollen nuevos productos, nuevos canales de distribución, nuevos métodos de comercialización, nuevos procesos de producción, nuevas estrategias financieras, y muchas cosas más. Se está

recurriendo a millones de personas para que ayuden a poner en práctica dichas ideas. Imaginar qué es lo que hay que hacer en un entorno de incertidumbre provocada por una intensa actividad competitiva y conseguir que otros, a menudo muchos otros, acepten una nueva forma de hacer las cosas, exige técnicas y actitudes que la mayoría de los gerentes simplemente no necesitaban en las épocas de relativa tranquilidad de las décadas de los cincuenta, los sesenta y principios de los setenta. Esto exige algo más que experiencia técnica, capacidad administrativa y conocimientos de gestión tradicional, pero también exige Liderazgo" (Kotter, 1990).

Actualmente se requieren más y mejores líderes, gente con una amplia visión y con gran confianza en sí mismos. Sin esas personas no hay forma de que haya prosperidad en las empresas. "Una buena administración y una buena gestión ya no son suficientes. Cada vez más se hace necesario contar con liderazgo en la producción" (Kotter, 1990).

Ante las circunstancias mencionadas, las empresas nacionales, en especial las micro, pequeñas y medianas empresas, necesitan estructuras flexibles que les faciliten adaptarse en forma inmediata a las demandas que requieran los mercados globales; para ello, los empresarios que dirigen y coordinan dichas empresas deberán sustentar un liderazgo acorde con la nuevas condiciones que marca la dinámica económica de un mundo globalizado, en el cual se encuentra inserto México.

Las concepciones sobre efectividad del liderazgo efectivo difieren de escritor a escritor, y todo ello depende de los parámetros establecidos para determinar el éxito del líder. Entre las características que se han considerado se pueden mencionar: la actuación, el alcance de los objetivos, la supervivencia, preparación y capacidad del grupo para enfrentar las crisis, satisfacción del grupo con su líder, compromiso de los subordinados hacia los objetivos del grupo, bienestar psicológico y desarrollo personal de los seguidores, y la retención de la posición de autoridad en el grupo por parte del líder; generalmente, la mayoría de los estudios se enfoca a aspectos reducidos del liderazgo.

Los atributos asociados con el liderazgo efectivo que se repiten con mayor frecuencia son: correr riesgos, flexibilidad, confianza en uno mismo, habilidades interpersonales, contacto con los demás, competencia para ejecutar tareas, inteligencia, firmeza para la toma de decisiones, comprender a los seguidores, buena comunicación y el valor o coraje, por mencionar sólo unos cuantos.

## **2. IMPORTANCIA Y CONCEPTUALIZACIÓN DEL LIDERAZGO**

En los últimos años, la telefonía móvil, el Internet y el correo electrónico han impactado decisivamente en la organización de las empresas y en los estilos de liderazgo. La comunicación en tiempo real ha facilitado el trato más ágil entre las diferentes estructuras de las empresas. En el mercado también se han generado cambios, de tal manera que prácticamente se han eliminado los tiempos de espera, los clientes ahora exigen soluciones inmediatas, y requieren poder hablar en el momento con la persona idónea; esto, por tanto, es un gran reto para el líder empresarial.

Por lo anterior, el reto es "conseguir de las personas una capacidad de empuje y una actitud proactiva que permita canalizar todas las energías creativas de la organización hacia la consecución de un proyecto común" (Norton, 1998), sobre todo si se tiene en cuenta que los procesos de globalización económica y de apertura comercial han incidido en la competencia y en la velocidad de la producción, así como en el interés y gustos del consumidor.

Por ello, la importancia del liderazgo en las micro, pequeñas y medianas empresas es mayor y fundamental comparativamente con situaciones estables y dinámicas del mercado previsible. Para ubicar el campo de acción del liderazgo se establece, en primer lugar, la diferencia entre lo que corresponde a las acciones de la administración y a las propias del liderazgo. Según Hotgetts y Altman, la administración es el proceso de hacer que las cosas se realicen a través de otras personas, mientras que el liderazgo forma parte del trabajo de un administrador; el liderazgo es el proceso de influir en las personas para encauzar sus esfuerzos hacia la consecución de una meta o metas específicas. Esta influencia, de acuerdo con estos autores, está determinada por dos factores: 1) *la posición de poder del líder, que es la autoridad formal que acompaña a un puesto específico* y 2) *la disposición que tiene el subordinado a obedecer*. Sin embargo, la importancia del liderazgo empresarial radica en que éste debe ser el motor fundamental del proceso administrativo y de su gestión para lograr la calidad total en las empresas.

La conceptualización anterior guarda estrecha relación con el sentido original de la palabra "liderar", la cual viene de *laed*, vocablo común a todas las antiguas lenguas del norte de Europa (holandesa, alemana, anglosajona, noruega, danesa, sueca), y significa 'senda, ruta, curso de un barco en el mar, trayecto', significado que permanece más o menos inalterado en dichas lenguas. Un líder acompaña a la gente en un trayecto, guiándola hacia su destino. Esto implica mantenerla unida como grupo mientras la conduce en la dirección correcta. Sin embargo, el término "liderazgo" ha sido definido desde muy diferentes enfoques:

- "Líder es la persona capaz de ejercer influencia en otros, para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas organizacionales".
- Liderazgo es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia la consecución de metas y objetivos organizacionales.
- El papel más importante del líder es influir en otros para lograr con entusiasmo los objetivos planteados (Mintzberg, 1980).
- Liderazgo es "cualquier tentativa par influenciar el comportamiento de un individuo o de un grupo".

Las definiciones anteriores especifican que el líder influye, dirige y guía, y mientras toda la actividad está centrada en él, lo seguidores sólo obedecen para realizar las actividades encaminadas al logro de las metas, sin tener la posibilidad de expresar sus opiniones; en estas definiciones se observa un enfoque autocrático.

- El liderazgo es la capacidad de decidir lo que debe hacerse y luego lograr que los demás quieran hacerlo.
- Liderazgo es el proceso de influir en las actividades de un individuo o individuos, en las decisiones que se tomen y los esfuerzos que se realicen encaminados a metas, en una situación determinada.

En estas definiciones se establece que sólo el líder decide lo que hay que hacerse; además se infieren acciones de motivación hacia la gente para convencerla, lo que implica atribuir a las personas la capacidad de pensar y de tomar decisiones para la realización de las acciones determinadas por el líder. Se consideran también las metas de la organización, es decir, los tiempos y cantidades que se esperan obtener, pero sin considerar las necesidades de los seguidores. De igual forma, se considera un tiempo y un espacio, lo que delimita la acción del líder.

- "Los directores hacen las cosas correctamente, los líderes hacen las cosas correctas" (Bennis y Nanus).

Esta definición incluye una diferenciación entre el administrador y el líder, es decir, las acciones de este último se ciñen a lo oportuno, lo exacto y considera lo exacto desde el punto de vista de lo que se necesita, comparativamente con el directivo, respecto a lo cual la interpretación del término "correctamente" se apega a que las cosas se hacen bien.

- "El liderazgo es el proceso de mover un grupo en alguna dirección mediante medios generalmente no coercitivos. El liderazgo efectivo es aquel que produce movimientos encaminados a los intereses del grupo a largo plazo" (Kotter, 1990).
- El término liderazgo se utiliza en dos sentidos fundamentales en la conversación diaria: 1) para aludir al proceso de llevar a un grupo (o grupos de personas en una determinada dirección por (en la mayoría de los casos) medios no coercitivos, y 2) para aludir a personas que

desempeñan papeles en los que se espera exhiban su liderazgo (Kotter, 1990).

- "El liderazgo sobre los seres humanos se ejerce cuando un grupo de personas con ciertos motivos y fines se moviliza, en competencia o en conflicto con otros recursos institucionales, políticos, psicológicos, etc., para inducir, comprometer y satisfacer los motivos de los seguidores" (James McGregor Burns).

Las dos últimas definiciones incluyen acciones que están encaminadas no sólo a satisfacer las metas y objetivos de la organización, además consideran las necesidades de los seguidores, pero también que éstos deben comprometerse, lo que implica actitudes de trabajo conjunto.

- "El liderazgo es una clase particular de práctica ética y social que emerge cuando las personas dentro de las comunidades, motivadas por la esperanza, se enfrentan a situaciones que no son auténticas y actúan con coraje al unísono con los seguidores para hacer que estas situaciones sean auténticas" (Robert Terry).

En esta última definición se infiere que los líderes son elegidos y que además es una práctica social, debido a que se realiza en una interacción en la que existen los seguidores, en un tiempo y espacio social. En este caso, en un ámbito laboral, también se observa la evolución que ha tenido su significado, al incluir diversas actividades que incorporan necesidades, actitudes, sentimientos y emociones de los seguidores. Al mismo tiempo refleja la orientación de la estructura organizacional prevaeciente, dependiendo de la concepción del liderazgo, así como del énfasis que se hace del ejercicio de la autoridad en las primeras definiciones, lo que evidencia el tipo de estructuras organizativas, así como las variables económicas y sociales que predominan en las diferentes etapas de evolución del trabajo.

**Evaluación 20% trabajo escrito y 80% sustentado.**