



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Cultura de Liderazgo

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Empresariales

Johnnatan Leon Parra
Davinson Manuel Pacheco Wilches
Tutor (a) Ana Maria Zapata Ospina
Opción de Trabajo de grado Seminario en Liderazgo de equipos e inteligencia emocional
2024

Tabla de Contenidos

Resumen.....	4
Palabra clave.....	5
Pregunta orientadora de la búsqueda	6
Metodología de búsqueda de la información.....	7
Sustentación teórica de la pregunta.....	8
Conclusiones.....	15
Referencias.....	¡Error! Marcador no definido.6

Tabla de Figuras

Figura 1 Seminario del líder Grupo Bimbo 2023	8
Figura 2 Fernando Lerdo de Tejada (director comercial Ricolino) seminario del líder Grupo Bimbo 2023.....	9
Figura 3 Los tres niveles de programación mentales (Hofstede, 2001).....	11

Resumen

Este trabajo consiste en demostrar la importancia de fomentar una cultura de liderazgo en nuestros equipos de trabajo y en nuestra vida personal; es importante que nuestros equipos sean liderados por personas capacitadas y así fortalecer la comunicación asertiva a todos los niveles, principalmente en el personal nuevo que ingrese a la compañía ya que está conociendo los procesos de esta. Este nos permitirá desarrollar la autoconciencia a todo nivel, teniendo una visión completa de todos los procesos sin tener miedo al cambio o a los errores, ya que los errores permiten tener aprendizajes y aportar ideas de mejora en los procesos, generando una confianza en los equipos de trabajo. El ser líder deber ser una decisión no una imposición, esto dado a que no podemos tener miedo a la innovación y sobre todo al crecimiento, debemos aprender a inspirar ya que cuando implementamos nuestra cultura de liderazgo estamos siendo seguidos y nos seguidores, por lo cual hacemos que nuestros equipos nos sigan en nuestras ideas de mejora y no que nuestros equipos se queden en la monotonía sin posibilidad de cambio. Al tener clara la cultura de liderazgo que deseamos implementar logramos planificar y organizar de manera productiva nuestras actividades generando un valor agregado a la cadena de valor y hacer más eficientes los procesos, teniendo un equipo con alto rendimiento y capaz de tomar decisiones oportunas frente a las circunstancias que se presenten en el día a día. Gracias a la implementación de una cultura de liderazgo oportuna logramos tener empatía, creatividad, inteligencia emocional y clientes satisfechos, ya que al tener a nuestros equipos con un ambiente de trabajo equilibrado garantizamos que nuestros procesos cumplan con la calidad por la que el clientes está dispuesto a pagar y sobre todo al tener ambientes tranquilos para nuestros colaboradores, hacemos que ellos se conviertan en nuestros clientes más importante; el ser un buen líder nos permite hacer que nuestros colaboradores sueñen en grande y crean en ellos, formado un equipo con metas y objetivos claros en el desarrollo de las actividades, la cultura de liderazgo es importante para el éxito.

Palabras clave

Impacto, cultura, organización, propósito, confianza

Pregunta orientadora de la búsqueda

¿Realmente es importante tener una cultura de liderazgo en nuestro equipo de trabajo?

Metodología de búsqueda de la información

Se procedió hacer una búsqueda de información destacada para la realización del presente trabajo de investigación, haciendo una revisión de los documentos de diferentes fuentes bibliográficas. Se aprovecharon herramientas de búsquedas como Google académico, la búsqueda se hizo a través de palabras claves y específicas, para obtener información más precisa y detallada del tema abordado.

Sustentación teórica de la pregunta

Si, absolutamente puesto que, al poner en práctica, una cultura de liderazgo en cualquier momento de nuestras vidas logramos tener objetivos claros, específicos, pensamos como dueños y sobre todo aprendemos a escuchar a los demás y trabajar en equipo.

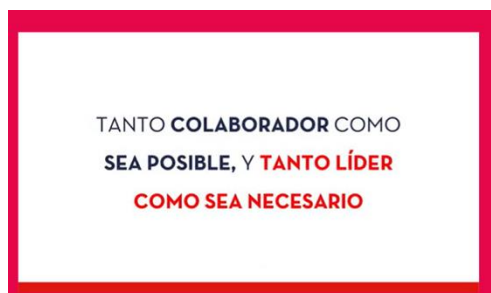
Nos permite conocer nuestro máximo potencial y el de nuestro equipo de trabajo, nos permite afrontar retos, ya que no somos esclavos del miedo, sino esclavos del éxito y del trabajo en equipo, con una cultura de liderazgo bien aplicada podemos reconocer que los errores no son fracasos, que esos fracasos son áreas de oportunidad y que no generamos pérdidas, generamos conocimientos de lo que no debemos hacer y es ahí donde entendemos que ser líderes no solo es un nombre, el ser líder me permite entender que todos tenemos pensamientos diferentes pero que bien enfocados llegamos a tener un proceso donde la gente es lo más importante, como lo menciona la cultura del Grupo Bimbo, que es una de las empresas a nivel mundial con una cultura de liderazgo totalmente implementada y esto ha hecho que lleven en el mercado más de 75 años.

Uno de sus más grandes exponentes es Don Lorenzo Servitje con su frase célebre “los colaboradores con el reflejo de sus líderes” (Servitje, 2017), esto nos quiere decir que nosotros somos el reflejo de la operación, si actuamos con integridad y si somos consecuentes con lo que decimos y hacemos, entendemos que la gente es la prioridad y que el escuchar nos hace mejores líderes, por lo que logramos ser seguidos y no seguidores

¿Cómo son los líderes que buscamos?

- Lideran con empatía y profundo sentido humano.
- Despiertan confianza en sus equipos.
- Se preocupan por los demás y se relacionan con ellos.
- Despiertan la motivación para resolver desafíos.
- Impulsan el potencial de todos para ganar en grande.
- Dan respuesta y solución a situaciones complejas.
- Generan claridad en escenarios ambiguos.

Figura 1 Seminario del líder Grupo Bimbo 2023



*Figura 2 Fernando Lerdo de Tejada (director comercial Ricolino) seminario del líder
Grupo Bimbo 2023*

Estas figuras nos muestran que, para permanecer y trascender en el tiempo, necesitamos una cultura de liderazgo sólida y que nuestros colaboradores estén dispuestos al cambio y a no tener miedo a enfrentarnos a desafíos; a continuación, encontrara más aplicaciones de la cultura de liderazgo, que han dejado huella a lo largo de su ejecución:

1. Cultura organizacional

Según Newstrom (2011) dice que es un sistema social de leyes, valores y costumbres en el que tiene lugar el comportamiento organizacional y se convierte en un determinante el comportamiento individual y grupal se le denomina “cultura organizacional”. Es decir, este conjunto de características compartidas le permite a un grupo de personas enforzar todas sus actividades hacia una misma meta.

La definición propuesta por Newstrom (2011) se puede decir que este comportamiento pudo la ver sido creado por sus miembros o haya evolucionado en el tiempo dependiendo el contexto situacional del mismo, o sea se va adaptando a lo que se necesidad, por otro lado, grandes empresas tienen particularidades sobresalientes debido a la filosofía que muestran al mundo, muestran identidad, visión y una estabilidad respecto a las metas.

2. Importancia de la cultura sobre el liderazgo

Según Javidan, et al. (2006) menciona que la cultura americana es carismática y basada en los valores éticos mientras que la cultura latina esta más enfocada en el trabajo de equipo; también menciona que la cultura europea germánica es más participativa.

Aunque en su gran mayoría, los autores realzan que el liderazgo es un fenómeno universal (Bass, 1990 p. 4), también se dice que los valores, las creencias e ideales propios de una determinada cultura afectan la conducta de un líder, influye en sus metas, las estrategias que implementa en las organizaciones (Bass, 1990, p. 772) y también afectan las forma en como los seguidores perciben acerca de ellos (Molero, 2002).

En el famoso estudio que realizo Geert Hofstede (1991; 1994), menciona que la cultura es la programación mental colectiva que diferencia los miembros de un grupo o categoría de personas de los otros, es decir que el patrón conductual de un colectivo o sociedad infieren íntegramente al comportamiento, pensamiento y en las costumbres de sus miembros y estas pueden ser heredadas o aprendidas después de nacer. Hofstede (2001). En el estudio el menciona tres formas de programa mental, una forma individual(personalidad), en este caso dice que al menos unas parte de los programas mentales son heredados a través de generaciones y eso explicaría el comportamiento que un chico criado en un núcleo familiar a otro criado por fuera de ese núcleo, el comportamiento y temperamento del chico se asemeja más al familiar, para el caso colectivo(cultura) dice que la mayor parte de los programas colectivos son aprendidos Hofstede (2001), menciona el caso de los estadounidenses, a pesar de su diversidad en el territorio nacional, a la vista externa se percibe un legado de programación mental colectiva. El universal es compartido por todos los seres humanos y nuestra naturaleza, la capacidad de transmitir emociones, sentimientos y aprendizajes para la sustancia de nuestra raza (Farías Nazel, 2007).

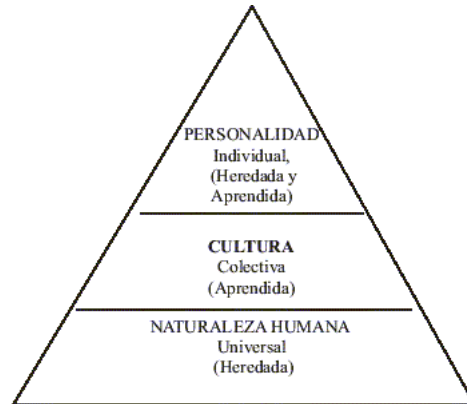


Figura 3 Los tres niveles de programación mentales (Hofstede, 2001)

3. Liderazgo

Según Fiedler (1967) es el proceso que influye sobre los miembros de un equipo, una organización, u otro; para garantizar y/o transformar el desarrollo de las actividades la realizar con el objetivo de dar cumplimiento, es decir cada empresa debe tener un núcleo o una cabeza organizativa que acompañe el proceso y de certeza que se cumpla para el correcto manejo y así buscar el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Los líderes son personas que despiertan en nosotros entusiasmo y que alientan lo mejor que hay dentro de nosotros. Cuando pensamos en ello le asociamos a ideas como la planificación la prevención o el poder de las ideas. Y que son personas que saben controlar y manejar sus emociones bajo contextos específicos y que tienen convicción y claridad frente a una amenaza o la un reto que lleva a cabo para cumplir un determinado objetivo (Goleman, Boyatzis, Mckee, 2017).

Estilos de comportamientos de liderazgo	
Afiliativo	Crear armonía y construyen lazos emocionales entre las personas
Democrático	Crear acuerdos mediante a participación
Ejemplar	Espera excelencia y autonomía en el desempeño
Formativo	Desarrollar las personas para el futuro
Coercitivo	Exige cumplimiento inmediato de las tareas
Orientativo	Moviliza a las personas hacia un objetivo claro

Tabla 1: fuente “Leadership That Gets Results”, Daniel Goleman; Harvard Business Review

4. Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional se basa en los modelos tradicionales, el líder utiliza a capacidad que tiene para mandar o ejercer, el cual le dará autoridad para recompensar o sancionar a sus trabajadores dependiendo el rendimiento de dicha tarea u objetivo a conseguir (Contreras y Barbosa, 2013). Este a su vez tiene a vil tarea de reconocer e identificar los deseos de sus trabajadores o colaboradores, y debe explicar a importancia de alcanzar dichos objetivos para alcanzar un reconocimiento o recompensa para mantenerlos motivados (Vaera, 2010). muchas veces esas recompensas son de carácter social, monetarios e incluso moral. Es decir, el líder motiva a sus colaboradores a realizar una actividad con el propósito de alcanzar un objetivo y a cambio ellos como colaboradores obtendrán una retribución.

5. Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se fundamenta en ver al líder como un agente del cambio, este impone el compromiso y motiva a sus colaboradores; este busca generar relaciones y dar significado a las actividades que se van a realizar; también es importante los valores, creencias y cualidades personales, tanto del líder como de sus colaboradores (Valera, 2010). A diferencia de líder transaccional que busca dar algo a cambio con el fin de motivar la realizar una actividad y conseguir un objetivo, el líder transformacional es ese que crea

una relación estrecha con sus colaboradores con el fin de estimularlos mentalmente a la realización de una tarea, dándole compañía, escuchando sus ideas y lo inspira a hacer parte de los resultados (Rozo y Abaunza, 2008).

Es muy importante entender que en nuestros equipos de trabajo tenemos diferentes formas de pensar y de hacer las actividades, pero como convertir esto cuando no sabemos que pasa dentro de ellos, como saber acercarnos a esas personas, son preguntas y cuestiones que solo el que está preparado para liderar sabe manejar y sobre todo transmitir esas ideas; gracias al papel que desempeñan las redes sociales en la actualidad y como estas han evolucionado para ayudarnos a comunicarnos de una manera más efectiva y rápida, también se han aprovechado para fomentar el liderazgo en las empresas y hacer que sus líderes tengan herramientas tecnológicas para hacer más fácil su trabajo y comunicación.

Cuando tenemos líderes capacitados la salud de estos se ve reflejada positivamente, pues les enseñan como cada uno de ellos debe autorregularse pese a las circunstancias críticas que se puedan presentar y así desempeñar las labores sin afectar su salud ni las de sus equipos de trabajo; manejando el estrés y evitando un desorden emocional.

Todos los conocimientos adquiridos a lo largo de los cursos de capacitación para los líderes y así crear en ellos esa cultura de liderazgo, permite obtener ganancias en corto plazo, no necesariamente se habla de ganancias económicas, sino ganancias de conocimientos y experiencias que permitan que los equipos de trabajo adquieran conciencia y logren tener un ambiente de trabajo tranquilo y así seguir formado cuantos líderes sean necesarios para el desarrollo de actividades de manera efectiva. En muchas compañías e incluso en la vida cotidiana, muchas personas son víctimas del miedo, sin lograr entender que el miedo a equivocarse los hace más grandes, ya que de los miedos o fracasos salen las mejores ideas para no volver a repetirlos y así generar valor a las actividades, el saber manejar las emociones nos ayudan a crecer y hacernos más fuertes frente a las diferentes circunstancias y entender que fallar no es malo, que lo malo es fallar y no buscar ayuda simplemente por miedo a dejar salir nuestras emociones y demostrar

que tenemos áreas de oportunidad y esto se logra solo si tenemos buenos líderes en nuestros procesos, que nos ayuden a guiar a los equipos de trabajo. La inteligencia social es la que permite desarrollar vínculos laborales o personales dado que nos enseña formas de comunicación asertiva, con personas de diferentes pensamientos y así evitar que esos se sientan mal por alguna expresión o comentario, esto nos ayuda ser líderes disruptivos, líderes que entendemos las diferentes maneras de pensar y actuar.

Conclusiones

El liderazgo siempre se ha mantenido a lo largo de los años en las diferentes industrias y culturas dando una amplia información que día a día se transforma en conocimientos, herramientas, conceptos y directrices de como formar un líder.

Con base en las transformaciones que se han dado a lo largo de la historia en los diferentes equipos de trabajo podemos también concluir que la etapa del liderazgo se divide en dos, antes y después de la pandemia, ya que la pandemia nos llevó a tener otros enfoques en el desarrollo de las actividades asignadas, generando que el liderazgo cada vez tenga mas importancia y exigiendo a las empresas a formar a sus lideres y estos a su vez a sus equipos y así se cumplan las metas establecidas.

Como resultado la palabra liderazgo no solo se relaciona a una persona es transformación de los equipos de trabajo para buscar un bien común. Podemos tener diferentes formas de pensar, pero la cultura de liderazgo nos enseña como podemos transformar los pensamientos de nuestros equipos de trabajo y de nosotros mismos, en ideas de mejora continua y en ambientes de trabajo tranquilos y de comunicación efectiva

Referencias

Servitje, L. (03 de 02 de 2017). Mexico. (Ciudad de México, 20 de noviembre de 1918-
ibidem, 3 de febrero de 2017)

Farías Nazel, P. (2007). Cambios en las distancias culturales entre países: Un análisis a las dimensiones culturales de Hofstede. *Opción*, 23(52), 85-103.

Molero, F. (2002). Cultura y liderazgo. Una relación multifacética. *Boletín de psicología*, ISSN 0212-8179, N°. 76, 2002, pags. 53-76.

Varela, H. (2010) Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional. Blog: Pensamiento Imaginativo. <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/Tabla-comparativaLiderazgo-Transaccional-vs-Liderazgo-Transformacional.html>

Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 39, 152-164, <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/433/886>

Pre-trabajo Seminario del Líder Grupo Bimbo

<https://grupobimbo.csod.com/phnx/driver.aspx?routename=Learning/Curriculum/CurriculumPlayer&TargetUser=426456&curriculumLoId=703c6a54-5fb0-43c5-8bb2-9f663f7341a3>

Dañino, D. O. (2015). *Crehana*. Obtenido de crehana.com:
https://www.crehana.com/clases/v2/11319/player/40103/?source_page=Course%20Dashboard&source_detail=Header%20Button