

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Título del trabajo

¿Qué cualidades necesitan los líderes actuales?

Docente
Luz Mardely Higuita.

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de ciencias administrativas
Administración de empresas.

Mateo Zuluaga Martínez
Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.
2024.

Dedicatoria

Este proyecto de diplomado será dedicado primeramente a nuestra deidad, a mi familia por su apoyo, y a todos aquellos lideres que buscan mejorar sus aptitudes de liderazgo.

Agradecimientos

Agradecimientos a mi familia y a todos aquellos que me han acompañado en este proceso.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	5
Palabra clave.....	5
Pregunta orientadora de la búsqueda	6
Metodología de búsqueda de la información.....	7
Sustentación teórica de la pregunta.....	8
Conclusiones.....	11
Referencias.....	132
Anexos	133

Resumen

Se estudia el liderazgo y sus tipos, evidenciando que no se tiene en cuenta la empatía y el bienestar de los equipos de trabajo por parte de los líderes, provocando frustración y desmotivación en los colaboradores de las organizaciones, siendo ignorados pero presionados para lograr sus objetivos si tener en cuenta las adversidades que afectan su concentración laboral, lo cual desencadena en rotación de personal, reprocesos y sobrecostos. Todo esto se puede evitar si los líderes adquieren cualidades empáticas, y de inteligencia interpersonal, garantizando el bienestar y la motivación de los equipos de trabajo.

Palabras clave

(Incluya 5 palabras clave que representen su trabajo de grado)

Liderazgo: El liderazgo consta de un conjunto de habilidades utilizadas para dirigir personas y acciones que ejercen un cambio.

Talento humano: Se refiere a los conocimientos, cualidades y aptitudes que poseen los integrantes de las organizaciones. También es llamado el activo más valioso por ser quien hace funcionar la organización.

Empatía: Capacidad de las personas de comprender e identificarse con los demás individuos reconociéndolos como similares.

Equipos de trabajo: Se trata de Subunidades o departamentos encargados de las tareas funcionales.

Enfoque: según el epistemólogo Mario Bunge, una manera de ver las cosas o las ideas y, en consecuencia, también de tratar los problemas relativos a ellas

Pregunta orientadora de la búsqueda

La pregunta orientadora de la búsqueda ha surgido al asistir al diplomado de liderazgo, apoyándose en artículos periodísticos donde mencionan que a las empresas actuales les hace falta liderazgo.

¿Cómo mejorar las habilidades de los líderes en las diversas áreas de las organizaciones?

Metodología de búsqueda de la información

La pregunta orientadora de la búsqueda ha surgido al asistir al diplomado de liderazgo, apoyandose en artículos periodísticos donde mencionan que a las empresas actuales les hace falta liderazgo, y mejoría de trato con los colaboradores. Los buscadores utilizados han sido via internet, en la biblioteca de la uniremington y google.

Sustentación teórica de la pregunta

Un indispensable en las organizaciones y su éxito es el liderazgo, pues, aunque parezca obvio, hay organizaciones que, aunque tienen buena estrategia, y llevan tiempo en el mercado, les es difícil escalar. Bien sea por toma de decisiones por parte de los líderes, o por acciones desencadenan los mismos. A día de hoy se evidencia que la tecnología ayuda mucho a las empresas, su escalamiento y las decisiones a tomar, pero hay dificultades que se presentan en el talento humano, y es que los líderes mayormente prefieren especializarse en tecnicismos, dejando a un lado el estímulo de sus colaboradores, causa de frustraciones laborales, rotación de personal, y por consiguiente altos costos relacionados con contratación y capacitación.

Ya se han definido diversos tipos de líderes, como los que menciona (Speare, 2017)

pero ninguno de estos se caracteriza por sus habilidades blandas y de interacción cordial, y es preocupante que no se tenga en cuenta un tipo de líder así, pues estas características le ayudarán a todo líder a mejorar sus interacciones ocupacionales o laborales, mejorando la estabilidad de los colaboradores y la consolidación de los equipos de trabajo.

Las habilidades que se pretenden integrar a cualquier liderazgo son relacionadas con inteligencia emocional, empatía, y confianza, con las cuales se pueden consolidar equipos en los que las relaciones sean menos forzadas. Solo se mencionan líderes interpersonales en relación a equipos multifuncionales, (tabla 11-5 del libro "liderazgo en las organizaciones).

.) (Yukl, 2008)

TABLA 11-5 Habilidades necesarias para liderar equipos multifuncionales de proyectos

1. **Pericia técnica:** el líder debe ser capaz de comunicarse sobre materias técnicas con los miembros del equipo que tienen distintos orígenes funcionales.
2. **Habilidades cognitivas:** el líder debe ser capaz de resolver complejos problemas que requieren creatividad y pensamiento sistémico, y debe comprender cómo son relevantes las distintas funciones para el éxito del proyecto.
3. **Habilidades interpersonales:** el líder debe ser capaz de comprender las necesidades y valores de los miembros del equipo, influir sobre los mismos, resolver los conflictos y lograr la cohesión.
4. **Habilidades de gestión de proyectos:** el líder debe ser capaz de planificar y organizar las actividades de los proyectos, elegir a miembros cualificados para el equipo, y llevar a cabo las responsabilidades presupuestarias y financieras.
5. **Habilidades políticas:** el líder debe ser capaz de desarrollar coaliciones y obtener recursos, asistencia y aprobaciones de la alta dirección y de otras partes relevantes.

Figuro) (Yukl, 2008)

sin embargo, las habilidades interpersonales deben estar presentes en todo tipo de líder.

Es común escuchar a nivel organizacional las etapas del proceso administrativo, pero también es común evidenciar que se omite una etapa muy importante para el liderazgo, la cual es “Integración”. Si bien el proceso administrativo se basa en el logro de los objetivos, es crucial que se tengan habilidades de integración, pues el éxito de las organizaciones es consecuente con su capital humano, y la buena definición y dirección de los equipos de trabajo. Aunque existen equipos autodirigidos también requieren líderes que actúen como evaluadores objetivos.

Teniendo en cuenta lo que se ha mencionado, se sabe que tiene consecuencias de éxito en la búsqueda de conseguir los objetivos de eficiencia, sin embargo, no es posible lograr ser eficiente si los líderes no pueden brindar estabilidad a sus equipos de trabajo, pues la rotación en estos equipos implica altos costos para la organización. En la mayoría de casos, la rotación del personal puede ser por falta de empatía de los líderes, quienes, en su afán de cumplimiento, hacen a un lado el bienestar de sus subordinados, lo que desencadena frustración y

desmotivación en los mismos. Dicho esto, hoy en día, cualquier tipo de líder debe demostrar aptitudes como las que se describen a continuación:

1. Ser guía y orientador; no se trata de ser un líder que informa las decisiones, sino que despierta habilidades nuevas en su equipo para aportar a los objetivos de negocio y el crecimiento de la organización desde un trabajo integral; la clave está en empoderar.

2. Escuchar y valorar; comprender dónde está el equipo, cuáles son sus fortalezas, sus oportunidades de mejora, en qué momento laboral, personal y emocional se encuentran; nos ayuda, como líderes, a entender y atender las necesidades de todos, construyendo un plan de desarrollo organizacional mucho más robusto y sin fisuras. Escuchar siempre será el activo de comunicación más sólido para generar confianza, participación e inclusión.

3. Generar autoconfianza e inspirar; cuando atravesamos situaciones a las que no estamos preparados, es donde ponemos a prueba el poder de resiliencia y seguridad de nuestros equipos y de nosotros mismos: los líderes. Sin embargo, no debemos esperar a que llegue el momento del ‘combate’, como indica Gleeson, para incentivar y entregar confianza en medio del caos; el papel de un líder es inspirar e imprimir día a día, en cada una de las personas de su equipo, la convicción, la firmeza y la autoconfianza para actuar como unidad y no perder el norte la misión que nos identifica como compañía, así estemos o no en momentos de crisis.

Sugeridas en el artículo “**El liderazgo de hoy: un compromiso con la empatía a todo nivel**” (Quirós, 2021)

Promoviendo la empatía en los equipos de trabajo, fortaleciendo cada vez más las relaciones laborales y el logro de los objetivos.

Conclusiones.

Se debe considerar con más empatía el capital humano de las organizaciones y sus adversidades, porque ayudándoles a superar sus retos personales, los colaboradores podrán enfocarse y concentrarse mejor en sus labores mejorando la productividad de los equipos.

Referencias

- Quirós, D. (05 de Junio de 2021). El liderazgo de hoy: un compromiso con la empatía a todo nivel. *Portafolio.co*, pág. Innovacion.
- Speare, O. R. (2017). *Ldierazgo*. Mexico D.F: Editorial Alfil.
- Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. Madrid, España: Pearson Educacion S.A.

Anexos

Introduce aquí tablas y figuras (si aplica). También puedes poner algunos datos que consideres necesarios o complementarios en tu trabajo de grado. Este no es un campo obligatorio.