

TEMA:

EL LIDERAZGO Y SU EFECTO EN LOS PROCESOS

Econ. Marcelo Abad V.

mabad@aitec.edu.ec

Docente Tecnológico Almirante Illingworth

Resumen

El propósito de la presente investigación es exponer la relevancia de dos circunstancias administrativas relevantes, el liderazgo y los procesos. En el documento se exponen tanto su importancia como su relación. El trabajo se ha amparado en una revisión bibliográfica, en la que se han determinado conceptos de liderazgo a más de explorar sus clasificaciones. Se exponen la relevancia de los procesos y su relación con el liderazgo; se determinó que el liderazgo es un constructo relevante durante el desarrollo de procesos, una adecuada aplicación del liderazgo aporta a la efectividad de los procesos.

Palabras claves: Liderazgo, transformacional, transaccional, procesos, cumplimiento.

Desarrollo

El liderazgo es una constante en la vida del ser humano contemporáneo, está en todo lado, en las instituciones educativas, en la industria, en organizaciones sin fines de lucro, en organizaciones religiosas y estatales. El liderazgo es un hecho que marca la diferencia y que por ende forma parte de la vida del ser humano contemporáneo, quien busca la mejora continua y constante cumplimiento de sus objetivos (Bass & Bass, 2008).

Burns (1978) señaló que el liderazgo es uno de los fenómenos más observados e investigados en el planeta tierra, pero que sin embargo no ha sido entendido en su cabalidad.

Circunstancia que implica la cobertura del concepto y el alcance que guarda frente a la totalidad de sus involucrados. Lord, Brown, Harvey, & Hall (2001) determinaron que no existe una definición universal para el liderazgo, esto debido a la gran cantidad de factores inherentes y contextos en los que se aplica el liderazgo. Bales & Slater (1955) señalaron que el líder desarrolla dos funciones esenciales, la primera relacionada con la productividad y la segunda con el apoyo social y emocional a los miembros del equipo de trabajo.

El liderazgo es un tópico de alto impacto. Es revisado y estudiado desde varias perspectivas y se mantiene en evaluación por parte de académicos y profesionales, quienes consideran al liderazgo como un constructo trascendente en los procesos. (Baek-Kyoo, Brian Joo & Kim Nimon, 2014).

La clasificación y percepción del liderazgo es amplia, se ha desarrollado en función de la historia, determinando clasificaciones en función del trabajo, de concepciones matemáticas, del reconocimiento, popularidad, técnicas, carismáticas, preocupadas por sus colaboradores, orientadas a colaboradores. Una de las clasificaciones vigentes y de mayor aceptación es la del líder transformacional y transaccional, en el que se considera al liderazgo transformacional como un proceso inspirador y el transaccional como un proceso de recompensa y castigo (Bass & Bass, 2008).

Yammarino, Dansereau, & Kennedy (2001) plantearon al liderazgo como un proceso multinivel, que es factible de abarcar numerosas perspectivas. Las perspectivas implican un esfuerzo para entender la naturaleza compleja del liderazgo y su impacto en los procesos de las organizaciones.

Existe una amplia gama de clasificaciones para el liderazgo, tales como maestros o educadores. Se plantea una clasificación en función de un grupo experimental, determinando al líder como: (a) Persistente, quien presenta soluciones a los problemas y disponen de una

amplia gama de interacciones, (b) líder resaltante, quien es visto como el miembro más influyente en el grupo, (c) líder socio métrico, quien es nominado por sus compañeros y (d) líder elegido, este en función de las disposiciones jerárquicas (Bass & Bass, 2008).

Las organizaciones contemporáneas están mucho más enfocadas en apoyar a sus colaboradores para mejorar su desempeño laboral, en lugar de enfocarse exclusivamente en controlar y regular a la plantilla de empleados. El liderazgo es un factor fundamental no solo porque moldea en ambiente de trabajo y la cultura de las organizaciones, sino porque es un factor clave para generar una actitud favorable en los colaboradores de las organizaciones e infundir un afán de mejora continua (Baek-Kyoo(Brian)Joo & KimNimon, 2014).

La actitud en los colaboradores de una organización es trascendente para el cumplimiento de los objetivos. En el contexto de una organización la actitud de los empleados es importante tanto para que permanezcan motivados, y exista un ímpetu relevante que supere a la rutina; es relevante considerar que los objetivos de los colaboradores deben de estar alineados con los objetivos de la empresa, función a cargo de los líderes de las organizaciones (Bohn, 2002).

La importancia del enfoque del liderazgo sobre los procesos ha sido demostrada históricamente, Edward Deming demostró como un acercamiento de liderazgo a los procesos de control de calidad, potencia la calidad, productividad y rentabilidad. Los procesos son estructurados, dividen las gestiones por secciones homogéneas y proponen

Las gestiones gerenciales están orientadas a apoyar a las organizaciones a ser productivas, exitosas, sustentables y rentables. Para lograr estos objetivos las gestiones de las empresas deben de enfocarse en factores independientes, que dada su complejidad deben de agrupar en un conjunto de esquemas homogéneos, en función de un esquema de proceso. Los procesos son relevantes para la organizaciones, por lo tanto deben de aplicarse herramientas

gerenciales relevantes que potencien el éxito, ante ello el liderazgo es una circunstancia relevante durante la dirección y aplicación de procesos, para así materializar el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Becker & Glascoff, 2014).

Conclusiones

La administración de una organización bajo el concepto de procesos y liderazgo implica sinergia, buena voluntad de los colaboradores y cumplimientos de los objetivos organizacionales. El liderazgo positivo genera que el desarrollo de los procesos sea congruente con lo planificado, por la Administración de la organización, potenciando así el bien común, la generación de empleo y potenciales motivaciones para reinversiones.

Referencias

- Baek-Kyoo(Brian)Joo, & KimNimon. (2014). Two of a kind? A canonical correlational study of transformational leadership and authentic leadership[Dos en su clase : Un Estudio de la Correlación Canónica del liderazgo transformación y el liderazgo auténtico]. *European Journal of Training and Development*, 38(6), 570-587.
- Bales, & Slater. (1955). *Role Differentiation in Small Decission Making Group*. New York: New York Free Press.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass Hanbook of Leadership[El Manul Bass del Liderazgo]*. (S. & Shuster, Ed.) New York: Free press.
- Becker, C. M., & Glascoff, M. A. (2014). Process measures: a leadership tool for management. *The TQM Journal*, 26(1), 50-62.
- Bohn, J. a. (2002). The relationship of perceived leadership behaviors to organizational efficacy [La Relación Percibida del Comportamiento del Liderazgo en las Organizaciones]. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(2), 65-79.

Burns, J. (1978). *Leadership*. Nueva York: Harper and Row.

Lord, R., Brown, D., Harvey, J., & Hall, R. (2001). Contextual constraints on prototype generation and their multilevel consequences for leadership perceptions[. *Leadership Quartely*, 12(3), 311-338.

Yammarino, F., Dansereau, F., & Kennedy, C. (2001). "A multiple-level multidimensional approach to leadership: viewing leadership through an Elephant's eye. *Dinámica Organizacional*, 29(3), 149-163.