



LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA PRODUCTIVIDAD

La productividad no es un accidente. Siempre es el resultado de un compromiso con la excelencia, planificación inteligente y esfuerzo concentrado". Paul J. Meyer

Liderazgo y productividad están íntimamente relacionados ya que, si una entidad cuenta con un buen liderazgo, su productividad necesariamente tiene que ser mayor, siempre que los líderes sepan aprovechar todas sus cualidades y quieran formar parte de la entidad o empresa. El liderazgo consiste principalmente en la capacidad para influir en otras personas y apoyarlas para conseguir el logro de unos objetivos comunes, siendo en la empresa uno de los principales objetivos la mayor productividad. De hecho, la falta de una buena cabeza del negocio está muy estrechamente relacionada con un negocio mal gestionado e incluso puede llevar a la ruina al negocio o empresa. Contar con un excelente líder, con una buena autoridad es clave para la productividad en la empresa. Existen varios tipos de liderazgo que veremos más tarde, pero sin duda los que más influyen en la productividad son el liderazgo piramidal y el liderazgo horizontal.

El ser productivo ha venido a ser la llave maestra para que los empresarios ganen terreno a nivel internacional, aumenten sus ganancias a través de la competitividad, reduzcan sus costos de producción e incrementen su rentabilidad. Es por esto que lo que toda empresa busca en primer lugar es

ser productivo porque de ahí depende el futuro o el éxito de la empresa. La productividad, definida de una manera global, es la relación entre los productos o servicios generados por un sistema, que en este caso es una empresa y los recursos utilizados para hacerlo, es decir, podríamos decir que la productividad no es una medida austera de volumen de producción sino la forma en que se combinan los recursos para conseguir los resultados planeados.

En otras palabras, la productividad es una manera de evaluar la eficiencia con la que se están utilizando los insumos, tanto humanos como materiales y financieros, en la generación de un bien o servicio, es la medida de la eficiencia en el manejo administrativo de la empresa.

LIDERAZGO

La influencia o el influir es el proceso en el que el líder comunica sus ideas o estrategias y los seguidores las aceptan y se ven persuadidos en respaldarlas o efectuarlas para que el cambio se realice. Para que se presente la influencia, tiene que existir una buena relación entre los líderes y seguidores.

Los objetivos organizacionales son cuando los líderes eficaces influyen en sus seguidores para que no piensen solo en sus propios intereses sino en los de la organización, para esto todos los integrantes necesitan trabajar en conjunto enfocados a un mismo propósito, objetivo o meta que los motive para llegar a un resultado en común.

El cambio se refiere a que las empresas u organizaciones necesitan estar modificándose de continuo y adaptándose a los diferentes ambientes que puedan presentarse o que cambie con rapidez.

Por último, las personas son indispensables en el liderazgo ya que son estas las que interactúan entre el líder y seguidores, es indispensable que el líder tenga la capacidad de relacionarse con la gente para que pueda influir en ellos.

TIPOS DE LIDERAZGO

En el liderazgo piramidal, el directivo que se encuentra en la cima de la pirámide es el que determina qué tipo de labor es prioritaria, por dónde deben ir los planes estratégicos, cuál es el tipo de motivación con la que se elevará la calidad de nuestros productos, etc. Tanto los directivos a su servicio como los empleados acatarán las decisiones. Es él el máximo responsable de las decisiones que toma y, normalmente, no implica demasiado a la plantilla, ya sea que se cometan errores o se recojan elogios o éxitos.

Normalmente, los estilos de liderazgo basados en el sistema piramidal pueden tener como consecuencia que el trabajador se sienta menos implicado, por lo que tendrás que pensar en motivar a tus empleados, aunque no sean ellos los que toman las decisiones.

Por su parte, el liderazgo horizontal es aquel en el que se aportan soluciones sea cual sea el problema que se produzca, es el líder que propone, opina y pregunta antes de ordenar; y sobre todo, no juzga a sus empleados por sus resultados.

Por último, el liderazgo optimista, es aquel que se concentra en los factores que reconocen el esfuerzo de los trabajadores y que los motiva para que tengan las mejores condiciones, según Margaret Greenberg y Dana Arawaka recogen en un estudio que "el liderazgo positivo está ligado al optimismo, el compromiso y el rendimiento del empleado".

El liderazgo realizado de manera positiva influye directamente en el nivel de satisfacción personal y, por consiguiente, en el nivel de productividad de la empresa.

LIDERAZGO Y PRODUCTIVIDAD

¿Existe relación entre liderazgo y productividad? Desde luego, da igual qué tipo de liderazgo desempeñes, existe una relación directa entre el liderazgo, la motivación que produzcas en tus trabajadores, los objetivos que queréis conseguir si se han desarrollado planes conjuntamente; y los resultados que obtengas.

Será fundamental que te emplees como líder para superar malas situaciones en la empresa. Si es necesario, adapta el tipo de liderazgo que realices dependiendo del momento que se esté viviendo en la empresa. Ten en cuenta que, manejar las diferentes formas de organizar la empresa te puede dar un margen de mejora en algunos aspectos que no estén correctamente organizados. Pon en práctica cómo los diferentes tipos de liderazgo afectan a las ratios de productividad de la empresa.

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO OPTIMISTA EN LA PRODUCTIVIDAD

Son varios los estudios que demuestran que un liderazgo optimista mejora la productividad de la empresa, y es que ofrecer pensamientos positivos por parte del líder hacia el equipo mejora la productividad y el compromiso de los trabajadores. Este estilo de liderazgo tiene en cuenta especialmente las fortalezas de los trabajadores y los aspectos negativos, en que los empleados pueden crecer y prosperar. Una encuesta sobre productividad del Institute for Corporate Productivity (EEUU) indica que el 76% de las empresas relacionan un buen liderazgo con el crecimiento de la productividad de la compañía.

EL LIDERAZGO PRODUCTIVO EN DIFERENTES AMBITOS

Una cosa que es muy importante y determinante para un grupo es que el conjunto de personas tenga un objetivo en común o traten de seguir las mismas metas. Los grupos de trabajo en especial se forman por diferentes razones, tales como por ejemplo si tienen necesidades o intereses en común o si cada uno de los individuos en un conjunto tienen un meta similar a seguir, o si entre ellos tienen proximidad física o simplemente por similitud cultural, como algunos trabajadores que cuando se unen a una organización tratan de localizar a aquellos que son de su mismo país o región. Combinando la definición de grupo con el enfoque de una organización laboral, podemos decir que un grupo de trabajo incluye a dos o más personas dentro de un ambiente o entorno laboral, donde entre ellas laboran o trabajan para alcanzar las metas del grupo o estrictamente de la organización donde se requieren ciertas metas o resultados.

Lo que se pretende en este estudio es analizar de qué manera influyen los distintos modelos de liderazgo en la Productividad en una empresa, para esto, la manera de abordar el estudio tiene su fundamento en el ámbito del Comportamiento Organizacional, se deben comprender primero cuales son los modelos de liderazgo para identificar cuales modelos son los que se pueden aplicar para modificar el comportamiento del grupo o de los individuos y de esa manera, mejorar la productividad de la empresa o cumplir con las metas establecidas.



α) Clima Organizacional

Para que fluya un clima participativo y abierto en la organización, obteniendo como resultado una alta productividad y una eficiente satisfacción de los empleados, debería ser conveniente que la entidad presente una administración que muestre grandes dotes de gestión. Ello quiere decir que el estilo de liderazgo que se aplique en la organización influirá sobre el clima laboral que se extiende en la compañía. Tanto el liderazgo transformacional como el democrático desarrollan un estilo de liderazgo basado generalmente en la participación de los empleados en la toma de decisiones. Además, tienen en consideración las necesidades y capacidades que presentan los trabajadores o incluso considera, de forma significativa, la manera de mostrar la pequeña línea de separación que existe entre el poder del líder y de los miembros de la organización. Todo esto ligado con la manera de comunicar a sus seguidores la visión de la empresa y de incrementar el compromiso y la responsabilidad de los subordinados para obtener un mejor rendimiento, hacen que estos estilos tengan un resultado primordial y favorecedor con respecto al clima laboral de la organización.

b) Estrés laboral

El estrés es un estado de tensión que es producido por distintas situaciones que se dan en las empresas y en algunas ocasiones por las exigencias del trabajo. Davis y Newstrom (1991) manifiestan que la causa por la cual se origina el estrés laboral, es debido a que en algunas ocasiones los trabajadores pueden mostrar un cansancio emocional y apatía por el trabajo que realizan, lo cual explica que se sientan íntegramente incapacitados para conseguir sus metas. Es por ello, que muchos trabajadores que sufren estrés laboral muestran múltiples quejas por cualquier acción que realizan, achacan sus fallos a sus compañeros o incluso llegan a abandonar su puesto de trabajo. Los líderes juegan un papel central en las organizaciones y pueden influir tanto en las conductas y salud de las organizaciones como en las de sus seguidores. Hay que apreciar que el comportamiento que tome un líder con respecto a sus subordinados puede provocar diversas tensiones, puesto que en ciertas ocasiones dicha conducta del líder conlleva finalmente a un nivel de estrés afectando al bienestar de la organización. Los empleados que perciben que sus supervisores muestran un comportamiento abusivo y dañino, experimentan bajos niveles de satisfacción laboral, menores niveles de compromiso afectivo, mayor estrés psicológico y mayores niveles de conflicto trabajo-familia. Los líderes que utilizan un estilo de liderazgo transformacional o democrático, tienen capacidad para controlar el estrés laboral y favorecer la motivación de los trabajadores. Estos líderes se esfuerzan por hacer lo que es correcto y justo para todas las partes interesadas de la organización y pueden sacrificar con gusto los propios intereses por el bien colectivo de su equipo de trabajo o su organización.

c) Conflictividad laboral

El conflicto es un enfrentamiento que se produce entre dos o más personas, las cuales tienen distintas inclinaciones que defienden con solidez y determinación. En el momento que alguien impone su posición y vela porque sus intereses sean los beneficiados, hay posibilidades de que comience un conflicto laboral. Son muchos los factores causantes de alterar y llevar consigo un conflicto laboral en la empresa, como los desacuerdos personales y económicos. No obstante, un líder que resuelva con facilidad y simplicidad aquellas situaciones en las que se ocasionen conflictos de distinta índole dentro de la organización, entre varios individuos, será un líder eficaz. Algunos autores apuestan por un liderazgo democrático para la resolución de conflictos, sin embargo, otros prefieren un estilo autocrático para resolver con astucia los problemas y conflictos producidos en la organización. Como se ha comentado anteriormente, son muchas las clasificaciones sobre los estilos de liderazgo encontradas en la literatura. En este trabajo nos centraremos en los tres tipos de liderazgo más básico (autocrático, democrático y laissez faire), para poder analizar posteriormente el estilo utilizado en las empresas objeto de estudio.

En la actualidad, en muchas empresas se puede observar que en ocasiones la falta de rendimiento, la poca productividad y el mal desempeño de los empleados se debe no solamente a causas físicas, sino que está relacionado muy estrechamente en la relación que tienen los líderes con sus subordinados. El conocer esto tendrá grandes repercusiones en la empresa tanto en relación a la productividad como también para el individuo, esto debido a que este estudio ayudará a resolver algunos problemas que presentan los líderes con sus subordinados, problemas que en su mayoría repercuten directamente en el desempeño o productividad del empleado, por esta razón, el conocer un estilo de liderazgo que permita una mejor organización entre líder y subordinado, permitirá que al final los beneficios sean tanto económicos como sociales.