

INTRODUCCION

En el primer capítulo nos remitimos a las bases culturales y filosóficas que existen y dan muestra palpable de la identidad nacional, la cual es transferida a la actitud que toma el empleado mexicano al desarrollar su trabajo, encontrando que la gran mayoría responde a un modelo educativo conductista que se basa en la memorización, pero que limita de forma clara la incorporación de ideas y la creatividad en su conjunto.

También se analizan los factores que afectan la personalidad del mexicano y que de una forma inciden en su comportamiento laboral, tales factores son: la globalización, la tecnología, la competencia mundial y las creencias y costumbres que han definido los modos de producción por región.

Para el segundo apartado de la investigación, se desarrolla la base teórica administrativa de la cual debe partir cualquier proyecto, ya sea industrial, social o económico, dicha base es la plantación, la cual brinda los elementos necesarios para plasmar en forma clara hacia donde se quiere dirigir el proyecto, quienes participan, cuantos recursos se requieren y en qué tiempo se debe de realizar.

Por otra parte, se revisan los diferentes estilos de planeación que se aplican en nuestras organizaciones y, el proceso que se sigue para definir las líneas estratégicas y la toma de decisiones, para encauzar sus proyectos y delinear el futuro al cual quiere llegar, determinando de esta manera el estilo de dirección que utilizan en sus organizaciones y la relación empresa-empleado que se da al interior de la misma.

Complementando esta descripción, se hace un análisis del liderazgo como producto de la plantación, en donde se asienta que las bases de un líder se encuentran en una acertada aplicación de esta teoría, que sea incluyente y adecuada a las circunstancias que se manejen de acuerdo a los tiempos, además de ser un estilo de vida que debe de predicar con el ejemplo.

En la parte final de este apartado, se describen y analizan los rasgos principales que debe de tener un líder para que su función sea efectiva dentro de un grupo de trabajo, destacando su papel de facilitador, en donde es el responsable de agilizar todos los procesos a cubrir para obtener productos de calidad en tiempo y forma.

En la tercera sección nos adentramos en el campo social mediante la relación organización-individuo; iniciando con los procesos de mutua influencia que se dan al interior de las organizaciones y que definitivamente tienen un impacto en el comportamiento de sus integrantes al transmitir una filosofía y un estilo de relaciones a guardar mediante normas, políticas y conductas.

Acto seguido, se define la importancia que tiene el factor humano para una organización, partiendo de la premisa que todo producto o servicio ofrecido en el mercado es para cubrir una necesidad humana y que está hecho por humanos para humanos; así mismo se señala que la única forma de obtener alta productividad, índices aceptables de competitividad y permanencia en los mercados, es mediante la preparación y capacitación de los recursos humanos para enfrentar los retos que imponen la modernidad, la tecnología y los cambios que genera cualquier sociedad. En otras palabras, es desarrollar el capital humano.

Como rubros de suma importancia para cualquier organización, se revisan los temas de productividad y calidad, indicando los principales factores que se deben de cuidar para obtener logros positivos en estas áreas, por otra parte se describe la relación estrecha que existe entre ambas y el puente que las une y permite una concatenación en las acciones a realizarse, este puente es: **El liderazgo.**

Prosiguiendo con esa dinámica se analiza el liderazgo nacional, respaldando al citado análisis con datos obtenidos de la investigación en los diferentes sectores económicos, tanto públicos

como privados, la cual, cubrió más de ciento cincuenta organizaciones de diferentes tamaños. Para una homogenización de los datos, se definieron tres estratos: Alta Dirección, Mandos Medios y Operativos, aplicándoles a cada estrato el mismo cuestionario y después uno en particular, encontrando que la mayoría de los funcionarios, jefes y empleados, coinciden en la necesidad de utilizar la técnica del liderazgo para mejorar la comunicación, capacitación y relaciones humanas, pero que en nuestro país, poco ha sido fomentado por empresas e instituciones.

La información recabada se presenta en gráficas y cuadros que muestran la tendencia de pensamiento y actitud del empleado y empresario, utilizando el coeficiente de regresión, para llegar a conclusiones que cuenten con la solidez de un factor matemático que relación en las variables manejadas en el estudio.

También se incluyen los resultados de entrevistas realizadas a un grupo de altos directivos empresariales, que le han dado un estilo de liderazgo a sus organizaciones y han efectuado cambios significativos en los diferentes procesos productivos que manejan, obteniendo respuestas alentadoras. Destaca en este rubro que los altos directivos del país, apoyan sus decisiones más en la teoría del liderazgo que en la planeación, a diferencia de los mandos medios que se apoyan más en la planeación para tomar sus decisiones.

En el cuarto capítulo, se hace un estudio detallado de la relación entre liderazgo y estrategia que debe de ser empleada por los líderes para equilibrar y conciliar los intereses de la organización, altos directivos y empleados.

Para tal efecto, se inicia con una descripción de las características básicas de un líder en el contexto mexicano, señalando las principales condiciones que deben de cubrir y como tienen que desarrollarse para lograr la aceptación del grupo. Posteriormente se enuncian las habilidades para negociar como elemento clave del liderazgo y gestión al frente de un grupo, estas habilidades tienen el objetivo de cuidar los intereses tanto de los empleados como de la empresa y ganar credibilidad ante sus seguidores, desarrollando con esta acción redes de alto rendimiento y el uso efectivo de la tecnología.

Con la finalidad de fortalecer el planteamiento inicial de que el liderazgo es una opción para aumentar la productividad, se hace mención de los principales factores que un líder debe de contemplar y fomentar entre sus seguidores: compromiso, visión y estrategia; por razón de este diamante o triada, los recursos humanos se relacionan con la filosofía empresarial, la adoptan y ponen al servicio de la organización lo mejor de ellos, adquiriendo un compromiso no solo con ellos mismos, sino con sus compañeros, trabajo y sociedad.

Dentro de este capítulo se detalla la relación líder-seguidores, que se da dentro del ámbito mexicano, destacando la necesidad de los empleados de obtener capacitación de calidad y salarios más justos que les permitan entregarse plenamente a sus organizaciones y no buscar compartir su tiempo en dos organizaciones, lo que desvía su energía y su compromiso. Mediante el estudio de esta relación, se pretende que sean los líderes los principales promotores de las mejoras salariales y el diseño del programa de capacitación, con el objeto de que ambos factores incidan en la conducta del empleado y se genere la sinergia empresarial.

Un punto vital en el desarrollo de un líder, es la toma de decisiones, por ello es necesario que tengan un método para realizar esta actividad directiva lo más apegado a la realidad y con el mayor grado de certidumbre, teniendo presente que sus decisiones sean las mejores para el momento y situación que se pretende resolver. Este punto cobra importancia en el momento de verdad que viven los líderes cotidianamente, en donde su toma de decisiones refleja de esta forma la confianza que le tendrán sus seguidores, al saber que las decisiones que se toman han sido analizadas y discutidas previamente.

En el apartado cinco se plasman las conclusiones a las que llegamos después de revisar la bibliografía existente y ejecutar un estudio de campo; sobresale por su importancia, el reconocimiento de que la masa laboral presenta un bajo grado de conocimientos administrativos, lo que hace más necesario que la capacitación sea dirigida mediante un programa diseñado con

base a peticiones reales.

También destaca, que este grado de educación, incide a que se presente una resistencia a los cambios sobre todo en materia tecnológica, en donde sienten que pueden ser desplazados fácilmente y no tener opciones de trabajo en otra parte, situación que produce un efecto negativo en el comportamiento laboral y en el rendimiento productivo.

A manera de conclusión, se considera que las empresas y organizaciones mexicanas se encuentran en un momento clave de su desarrollo y que deben aprovechar la coyuntura mundial que se presenta, para fortalecerse y brindar a sus empleados trabajos seguros y bien remunerados que hagan de nuestro país un lugar donde crecer y desarrollarse , aportando para ello su creatividad e innovación... quizás, sea el liderazgo la opción para lograrlo.