

**“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA
CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”**



**TEMA:
“ EL LIDERAZGO”**

**CURSO :
TALLER DE LIDERAZGO**

**ALUMNO:
MIGUEL ANGEL DOMINGUEZ POMA**

2019

INDICE

INDICE	1
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I	3
1.1 DEFINICIÓN SEGÚN AUTORES	3
1.2 PRINCIPIOS DEL LIDERAZGO	4
1.3 CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER	6
1.4 DIFERENCIAS ENTRE UN JEFE Y LÍDER	8
CAPITULO II	10
2.1 ESTILOS DE LIDERAZGO	10
2.1.1 Liderazgo coercitivo o autoritario	10
2.1.2 Liderazgo democrático	11
2.1.3 Liderazgo afiliativo	13
2.1.4 Liderazgo visionario u orientativo	14
2.1.5 Liderazgo timonel	14
2.1.4 Liderazgo coach	15
2.2 IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO	16
CONCLUSIONES	18
BIBLIOGRAFÍA	19

INTRODUCCIÓN

En un tiempo donde nos enfrentamos a escenarios que afrontan constantemente grandes retos, amenazas, pero también oportunidades, los líderes toman un papel primordial para poder saber enfrentar y aprovechar estas circunstancias, haciendo uso de su proactividad, su visión y capacidad de enfrentar los retos ayudando a los demás a que se desenvuelvan exitosamente.

El ser líder es una función que una persona asume siendo distinguido por la toma de decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que sigue, inspirando al resto de los del grupo para lograr alcanzar una meta común juntos.

Vemos que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige “el líder” y aquellos que lo apoyen “los subordinados” permitiendo que desarrolle su posición de forma eficiente. El éxito de todo dependerá del compromiso de los seguidores esto podría ser mejor si el líder ofrece medios para la satisfacción de sus deseos y necesidades.

En el primer capítulo de este trabajo se presentará las definiciones de liderazgo según distintos autores, tratando además los principios y características de un buen líder, en el capítulo II trataremos los tipos de liderazgo y sus características, este tema es de gran importancia para poder desarrollar mayores capacidades tanto personales como profesionales.

CAPITULO I

1.1 DEFINICIÓN SEGÚN AUTORES

Existen distintos conceptos de liderazgo, estos generan controversia por ello existen distintas interpretaciones de parte de los autores, para poder entender más sobre el tema, a continuación, presentaremos algunos conceptos relevantes, que son:

Según (Kreitner & Kinicki, 1997) el liderazgo se considera como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo. Esta unidad estructurada es realizada por medio de una constelación de relaciones entre el líder y los restantes miembros del grupo. Este líder debe tener como características principales la satisfacción de necesidades de su grupo, la seguridad y la tendencia a la unidad.

Según (Chiavenato, 1999) El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales.

Según (French & W & Bell, 1996) El liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas.

Según (Ginebra, 1997) El liderazgo es la manera de mover personas y esto es únicamente una parte de las tareas del directivo.

Según (Siliceo Aguilar, Casares Arrangoiz, & González Martínez, 1999) , el líder en todos los niveles y en todos los campos de trabajo humano, es en realidad un constructor de la cultura organizacional, siendo esta, el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan identidad, personalidad, sentido y destino a una organización para el logro de sus objetivos económicos y sociales.

Tras todas estas definiciones podemos decir que el liderazgo es la influencia que se ejerce sobre las personas, permitiéndonos incentivarlas para trabajar en forma entusiasta y unida por un objetivo buscando el desarrollo de cada uno del grupo de forma eficiente.

1.2 PRINCIPIOS DEL LIDERAZGO

Un líder tiene la capacidad de influenciar en los demás siendo un privilegio y una responsabilidad que se debe asumir, el éxito del grupo dependerá en gran medida del tipo de liderazgo por lo cual el líder debe ser flexible y adaptable a las circunstancias que se le presenta para poder lograrlo, debe tener conocimiento de ciertos principios según (Aguilar, s.f.) son:

- **El origen de un binomio orgánico.** El líder y sus seguidores nacen de las necesidades de un equipo y de la capacidad de alguien de proveer una respuesta a estas, de un protagonista que se nutren mutuamente.
- **Las necesidades del equipo deben satisfacerse.** De no ser así, se vuelven más desesperadas. El líder opera desde el interior del equipo para que después se refleje en la superficie del éxito.
- **El líder posee una visión más completa y certera,** ya que de ella dependen las soluciones que dé al equipo.
- **Nunca deja a su equipo de lado,** si bien los dirige y puede tomar la iniciativa, diseñar soluciones juntos produce mejores resultados.
- **Ser consciente de la evolución constante,** ante todo propia y por ende del equipo, del andar de su equipo, de las señales que muestran las necesidades que tendrán mañana.
- **Adaptable.** A veces el equipo necesitara un motivador, otras de un innovador y el líder que sepa interpretar diferentes papeles, según lo requieran, formara un equipo más sólido ante la adversidad.
- **Ser consciente de la jerarquía de las necesidades de su equipo.** Saber identificar exactamente en qué nivel están para satisfacerla adecuadamente, ya que si no se hace no podrán avanzar al siguiente nivel.
- **Todo líder es simultáneamente todos sus seguidores.** No tienen miedo a aspirar a metas más elevadas porque saben cómo llegar a ellas y cómo impulsar a su equipo desde dentro, y jamás desde la cima de la montaña.

- **Darse a sí mismo.** Invierte en crear relaciones con sus seguidores, no tiene miedo a formar vínculos emocionales. Da confianza, estabilidad, esperanza.
- **Abraza la incertidumbre.** Mientras el líder este en calma, en orden y confianza en sí mismo, no importa que tan compleja y confusa sea la situación, sabrá afrontarlas para que su equipo no quede paralizado.

1.3 CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

Un líder es un individuo que demuestra capacidades para inspirar, dirigir, incentivar y conducir a un grupo determinado hacia sus objetivos, un líder puede ser mejor que otro, esto dependerá de su capacidad de entender las necesidades del grupo y aplicar los mecanismos ideales para satisfacerlas.

Según (Uriarte, 2019) el líder tiene las siguientes características:

- **Modelo a seguir:** la capacidad para inspirar al grupo a seguir sus pasos, es decir, convertirse en un modelo para la colectividad, el líder idóneo será el que predique con el ejemplo.
- **Compromiso:** es esencial para ejercer el liderazgo de la mejor manera: el grupo debe poder confiar en el interés de su líder.

- **Iniciativa:** un buen líder se espera que tome las decisiones pertinentes en la conducción de las estrategias del grupo, de la manera más conveniente para alcanzar los objetivos planteados.

- **Aprendizaje constante:** un buen líder poseerá la flexibilidad y la humildad necesarias en su personalidad como para crecer constantemente de cara a los retos que presente la organización a la que pertenece.

- **Claridad de visión:** no se espera que pueda predecir el futuro, pero sí se espera de él que intuya, anticipe o cuando menos se prepare para las futuras eventualidades, tomando así las precauciones necesarias que le conduzcan al éxito.

- **Respeto:** Los buenos líderes inspiran respeto en su grupo, lo cual proviene no del miedo, la intimidación o la dominación, sino justamente el trato frontal y respetuoso, considerado, para con su entorno.

- **Comunicación eficiente:** los líderes más eficientes serán aquellos que mejor transmitan lo que están pensando o la visión que tienen de las cosas a sus seguidores.

- **Valorar la creatividad:** ser capaz de considerar estas alternativas cuando sea necesario, sin pecar de aventurero, pero sin castigar el pensamiento novedoso inspirando a cultivar el pensamiento creativo, pues allí reside el mayor potencial humano: en su capacidad de inventar.

- **Claridad de objetivos:** un buen líder sabrá organizar las expectativas y necesidades del grupo, y traducirlas en una serie de pasos a seguir de manera lógica, secuencial y organizada.

- **Optimismo:** Un rasgo subjetivo pero valorado en un líder de cualquier naturaleza es el pensamiento positivo, la tenacidad y el empuje que transmita a quienes lo siguen.

1.4 DIFERENCIAS ENTRE UN JEFE Y LÍDER

Es muy común que tomemos jefe y líder como sinónimos, pero sus actitudes marcar la diferencia entre un perfil y otro.

Un líder es una persona que encabeza y dirige un grupo, mientras que el jefe es la persona que tiene autoridad o poder sobre un grupo para dirigir su trabajo o actividades.

El siguiente cuadro muestra las diferencias más comunes entre un jefe y un líder.

DIFERENCIAS	
JEFE	LIDER
<ul style="list-style-type: none"> · Existe por la autoridad. · Considera la autoridad un privilegio de mando. · Inspira miedo. · Sabe cómo se hacen las cosas. 	<ul style="list-style-type: none"> · Existe por la buena voluntad. · Considera la autoridad un privilegio de servicio. · Inspira confianza. · Enseña cómo hacer las cosas.

<ul style="list-style-type: none">· Le dice a uno: ¡Vaya!· Maneja a las personas como fichas.· Llega a tiempo.· Asigna las tareas.	<ul style="list-style-type: none">· Le dice a uno: ¡Vayamos!· No trata a las personas como cosas.· Llega antes.· Da el ejemplo
---	---

CAPITULO II

2.1 ESTILOS DE LIDERAZGO

Existen distintas clasificaciones de los estilos de liderazgo, en esta oportunidad nos basaremos en la clasificación que realizó Daniel Goleman una propuesta de seis tipos (Goleman, 2017).

2.1.1 Liderazgo coercitivo o autoritario

El liderazgo coercitivo según Daniel Goleman se basa en la disciplina, caracterizada por ser un modelo que la disciplina es lo principal, para lograrlo normalmente emplean instrucciones cortas, concretas y precisas. Por lo general, además, las consecuencias de no cumplir con lo encargado serán duras y en muchos casos intentarán sentar precedente, constituirse como un aviso para aquel que tenga la tentación de relajarse o de no seguir lo pautado.

Esto genera desmotivación de los miembros del grupo: los trabajadores sienten que no tienen control sobre su trabajo, que su operatividad y capacidad de decisión no va más allá de la de una máquina. Por ello, solo debería utilizarse en situaciones en las que sea necesario actuar de un modo muy concreto o en las que haya muchos problemas de organización en el grupo. (Rodríguez, 2018)

2.1.1.1 Ventajas

- Se obtienen resultados rápidos para la empresa.
- Proporciona poca información importante.
- Ante la ambigüedad clarifica las metas.
- Ante la ignorancia es un buen estilo porque dirige.
- Impera el orden (leyes, reglamentos y cuando las personas hacen lo que quieren).

2.1.1.2 Desventajas

- Es individual, egoísta y se puede quedar sólo.
- Se despreocupa por el grupo y se ocupa en los resultados.
- Las emociones son apatía, enojo, desacuerdo y descontento.
- Genera enemistad.
- Al principio logra resultados rápidos, pero con la enemistad desanima a la persona o al equipo y hay retrasos y reprocesos.
- Se enferma (gastritis, estrés, contracturas musculares).
- Se queda con la información y genera dependencia.

2.1.2 Liderazgo democrático

El liderazgo democrático sigue la idea de que es necesario tener en cuenta las opiniones de todo el grupo a la hora de tomar una decisión. Esto suele implicar multitud de reuniones, debates y charlas. Por lo tanto, será especialmente útil en casos en los que haya mucho tiempo para elegir el camino a seguir y en aquellos en los que la formación de todos los miembros del grupo para el objetivo propuesto es similar. (Rodríguez, 2018)

También suele utilizarse cuando el equipo de trabajo es multidisciplinar y, por lo tanto, es necesario conjugar las diferentes disciplinas para sacar adelante los proyectos. Es decir, es necesario alcanzar acuerdos en aquellos puntos en los que las disciplinas se unen o solapan, de manera que las partes que hagan todos encajen. (Rodríguez, 2018)

2.1.2.1 Ventajas

- Es grupal y genera vínculos importantes internos y externos.
- Se conocen los objetivos, procesos y funciones de la actividad.
- Proporciona información y conocimientos para tomar decisiones.
- Se preocupa por los resultados y por el desarrollo de su equipo.
- Respetar las decisiones individuales.
- Provoca iniciativa, mayor disposición y sentido de pertenencia.
- Resultados articulados, más rápidos y procura su calidad.
- Las emociones son de empatía y apoyo.
- Genera vínculos amistosos.

2.1.2.2 Desventajas

- El proceso al principio es más lento por las reuniones es que se realizan.
- Hay diferencias de opinión y éstas no se aclaran con la persona indicada.
- En ocasiones la opinión de la mayoría no coincide con mis valores.
- Se pierden en la discusión sin no hay mecanismos para establecer acuerdos.
- Pocos hablan y el resto calla y escucha.

2.1.3 Liderazgo afiliativo

El liderazgo afiliativo se basa en la creación de lazos entre los distintos miembros del grupo. Así, se consigue la armonía y colaboración entre ellos, donde el ambiente humano sea bueno, entendiendo que este es un estímulo para los trabajadores. (Goleman, 2017)

Una dificultad que surge por falta de disciplina y de organización es muy grande, generando conflictos, porque la implicación emocional de las personas sumergidos en ellos será mucho mayor. (Rodríguez, 2018)

2.1.3.1 Ventajas

- Aumenta la flexibilidad, permitiendo que la innovación y toma de riesgos se desarrolle.
- Tiene un efecto muy positivo sobre la comunicación.
- Fomenta la armonía del equipo.
- Sube la moral.
- Mejora la comunicación y crea confianza.

2.1.3.2 Desventajas

- No puede ser usado de forma única.
- Permite que un desempeño pobre no se corrija.
- Empleados puede percibir que la mediocridad se tolera.

2.1.4 Liderazgo visionario u orientativo

El liderazgo visionario u orientativo motiva a los subordinados mediante una visión clara y emocionante. Así, hacen ver a cada uno de ellos cuál es su papel dentro de la misma, donde todo el mundo tiene claro hacia dónde se dirige el equipo, por lo que la motivación está más presente, es muy demandado hoy en día. (Rodríguez, 2018)

2.1.4.1 Ventajas

- Mantienen una meta realista a largo plazo.
- Saben anticipar los problemas.
- Toman los riesgos necesarios para alcanzar la meta.
- Invitan a las personas más talentosas a trabajar con ellos.
- Tienen capacidad de motivar a los demás.
- Son excelentes para el trabajo en equipo.

2.1.4.2 Desventajas

- Es complicado encontrar un líder con las características de buenas ideas y su correspondiente ejecución.
- Este estilo de liderazgo no se enfoca en el proceso ni en los detalles.

2.1.5 Liderazgo timonel

El liderazgo timonel marca un rumbo y que se mantenga, el líder se pone a sí mismo de ejemplo, por lo que busca actuar siempre como lo haría un

modelo, es usado por personas a las que les gusta sentirse protagonistas, presentando un problema por que el equipo no pueda sumar algo al proyecto final que no sea la replicación de un modelo.

Este tipo de liderazgo es especialmente efectivo cuando el líder es un experto en el campo y el resto de miembros del grupo tienen que asumir un gran segmento -de lo que se requiere de ellos- como aprendizaje. (Rodríguez, 2018)

2.1.5.1 Ventajas

- Transmitir y contagia talento al equipo con el que trabaja.
- Tomar riesgos e implicar en los proyectos a las personas que se necesiten para llevarlos a cabo.
- Motiva a tu equipo para seguir creciendo.

2.1.5.2 Desventajas

- Se focalizan en la visión y dejan de lado otros aspectos importantes, como los beneficios.
- En muchas ocasiones las marcas que tienen a su cargo líderes visionarios, dependen mucho de estos.

2.1.4 Liderazgo coach

El liderazgo coach se basa en ayudar a los miembros del grupo a encontrar sus puntos débiles y fuertes, tratando que cada uno de ellos desarrolle todo su potencial. (Rodríguez, 2018)

2.1.6.1 Ventajas

- El líder llega a conocer claramente las fortalezas y debilidades de sus empleados.
- Los empleados conocen las áreas en las que deben esforzarse más.
- Los miembros del equipo se encuentran en constante aprendizaje.
- Los trabajadores se sienten desafiados y, por ello, se involucran más en su trabajo.
- Los empleados crecen personal y profesionalmente al cumplir sus metas.
- Si se lleva a cabo exitosamente, la empresa tendrá buenos resultados a mediano y largo plazo.
- El ambiente de trabajo es positivo.

2.1.6.2 Desventajas

- Se requiere el tiempo necesario para conocer las fortalezas de todos los empleados.
- Las capacitaciones son costosas y difíciles de mantener.
- Algunos empleados tienen vicios que no están dispuestos a cambiar.
- Cuando los empleados se encuentran en un estado de comodidad no tienen la intención de esforzarse más.
- No se tienen resultados a corto plazo.

2.2 IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

El liderazgo es de suma importancia más en esta época en donde todo está en constante movimiento, en constante cambio, un tiempo donde es momento de potenciar más nuestros talentos para poder competir en el mundo en los distintos campos.

Algunos puntos del porqué de la importancia del liderazgo son los siguientes.

- Es vital para la supervivencia de cualquier empresa u organización.
- Es importante por ser la capacidad para guiar y dirigir a los colaboradores o integrantes del grupo.
- Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización, pero si no cuenta con un líder apropiado fracasara.
- Unificar habilidades de los miembros del grupo.

CONCLUSIONES

En la actualidad el papel de líder continua tomando mucha relevancia en distintos campos, lo que esta provocando que se busque lideres mas calificados para enfrentar los nuevos retos, la tecnología esta contribuyendo en gran manera el desarrollo del liderzgo en la actualida.

Un líder debe ser una persona que demuestra su carisma, seguridad, sinceridad, compromiso y poder ganar la confianza de sus seguidores y confiar en estos, estando muy unidos.

Cada uno de los tipos de liderazgo según Daniel Goleman tiene ventajas e inconvenientes. Por ello, es fundamental escoger en cada momento el que mejor se adapte al grupo y a sus circunstancias.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, C. (s.f.). *DISRUPTIVO.TV*. Obtenido de <https://disruptivo.tv/columnas-y-notas/los-diez-principios-del-liderazgo/>
- Chiavenato. (1999). *Introduccion a la Teorfa General de la Administracion*. Brasilia: McGraw Hill Interamericana.
- French, & W & Bell. (1996). *Desarrollo Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Ginebra, J. (1997). *Lideres en Accion*. McGraw Hill.
- Goleman, D. (2017). *Leadership That Gets Results*. Boston: Kindle.
- Kreitner, & Kinicki. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.
- Rodríguez, A. (18 de junio de 2018). *La mente es maravillosa*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/tipos-de-liderazgo-segun-daniel-goleman/>
- Sabucedo Cameselle, J. (1996). *Psicologia PoUtica*. Madrid: Síntesis Psicologfa.
- Siliceo Aguilar, A., Casares Arrangoiz, D., & González Martínez, J. (1999). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. Mexico: McGraw Hill.
- Uriarte, J. (23 de septiembre de 2019). *Características*. Obtenido de <https://www.caracteristicas.co/buen-lider/>