

**“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”**

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR  
“SANTIAGO RAMÓN Y CAJAL – IDEMA”**



**CURSO: DESARROLLO PERSONAL**

**PRESENTADO POR:  
VEKI ISABEL HUAMANI APFATA**

**CARRERA TECNICA:  
AGROPECUARIA**

**CICLO:  
PRIMER CICLO**

**MAJES – CAYLLOMA – AREQUIPA  
2020**

## INTRODUCCIÓN

Es importante abordar esta problemática debido a que hablamos mucho, por su importancia en la historia de las organizaciones, en distintos ámbitos, social, política hasta incluso militares. Siempre fue un tema debatido entre grandes de los negocios, sin embargo, no importando si el líder en la organización nace o se hace, es indudable que una persona con características de líder es valorada en su empresa por ser impulsor y generador de valor agregado en ella. Algunos autores ven al liderazgo como una actividad amplia que trata de comprender la competencia y valores de una organización. Se puede interpretar y analizar el liderazgo desde dos perspectivas: como cualidad personal del líder y como una función dentro de una organización, comunidad o sociedad.

El liderazgo en la organización es uno de los factores más relevantes que las empresas deben tener en cuenta al momento de la toma de decisiones ser capaces de adaptarse a nueva realidad a través de tres funciones claves; innovar, motivar y llevar acabo los objetivos establecidos por la empresa. El recurso humano constituye un pilar fundamental de toda organización. Dentro de estos recursos está uno que es escaso y muy valioso: los líderes. Las transformaciones aceleradas exigen renovar la concepción y estilos de liderazgo por uno más visionario, audaz, innovador e imaginativo, capaz de correr riesgos para lograr la misión de la empresa.

El trabajo en equipo y la motivación son dos factores importantes a la hora de analizar el liderazgo. En este trabajo se presentaran distintas temáticas acerca de cómo se puede llegar a ser un buen líder y como es la relación con su equipo. Todos estos temas son importantes, axial como la función que debe cumplir y las características que deben tener, por lo tanto, serán tratados en el siguiente trabajo.

## LIDERAZGO Y ORGANIZACIÓN

### Definición del liderazgo

Líder viene del inglés “Leader” que antiguamente se utilizaba para denominar a las personas que tenían esa característica, de que sean seguidas por otros.

Consiste en transmitir a las personas su valía de un modo tan claro que estas acaben viéndola en sí mismas. Los líderes se preocupan por el sentido que tienen las cosas para la gente. Es el arte de posibilitar, se centra en una visión común. Si este espíritu existiera en nuestra cultura y sociedad, seguramente tendría excelentes consecuencias.

El líder se conoce a sí mismo, sabe comunicar, define los objetivos y logra que los empleados se sientan parte de la organización (los motiva). En el sentido amplio, podemos decir que líder es toda persona que tiene capacidad de que otros lo sigan, dirigen y controlan a otras personas para lograr un objetivo común.

El liderazgo es lograr objetivos a través de las personas. Esto nos lleva a fomentar sus aportes, además del nuestro. Lo que se tiene que conseguir es aumentar los resultados a través del tiempo con el uso eficiente de los recursos.

El líder tiene que tener algunos valores: integridad, vocación de servicio y una buena administración. Podríamos, tener en cuenta lo que el liderazgo no es: no es un título, ni una posición, ni un estilo puntual de características ni un grupo de habilidades. Todo esto es algo externo pero jamás será su parte fundamental. No existe ningún líder sin seguidores, por lo tanto, el liderazgo es la habilidad de movilizar a otras personas hacia una meta común.

Hay tres tipos de personas en el mundo:

1. Aquellos que hacen que las cosas pasen
2. Aquellos que ven las cosas pasar
3. Aquellos que se preguntan qué está pasando.

## **CARACTERÍSTICAS DE LOS LÍDERES CENTRADOS EN PRINCIPIOS.**

### **1. Aprenden continuamente**

Leen, se capacitan, escuchan a los demás, preguntan y debido a esto, amplían sus competencias, aprenden de sus propias experiencias y se enriquecen constantemente.

### **2. Tienen vocación por servir**

Consideran importante al prójimo y por eso se preocupan, ven la vida como una misión. Si no podemos empujar o tirar algo se convierte en un esfuerzo en vano.

### **3. Irradian elegía positiva**

Poseen actitudes optimista, alegre, su espíritu es entusiasta. Esta energía que tienen carga los campos de energías más débiles que se encuentran a su alrededor. Cuando se encuentra con una energía negativa la evita o neutraliza.

### **4. Creen en los demás**

Creen en la potencialidad invisible de los demás, la detectan y ayudan a su desarrollo. Perdonan y olvidan las ofensas. No son envidiosas ni prejuizan.

### **5. Dirigen sus vidas de forma equilibrada**

Son personas informadas, sociales, divertidos, se interesan por distintas temáticas. Tienen un sano concepto y una visión honesta de sí mismos. Su forma de comunicarse es sincera, simple y directa. Tienen el poder de discernir y ver la diferencia en cada situación. Sus actitudes son adecuadas en cada situación, equilibradas, moderadas y prudentes. El único fracaso real es no haber aprendido de esa situación.

### **6. Ven la vida como una aventura**

Son personas seguras de si mismas y esto permite que sean felices. No saben que es lo que va a ocurrir, pero suponen que será lo mejor y lograran desarrollarse. Se interesan por las personas, les preguntan, se preocupan y aprenden de ellas. Son flexibles se adaptan a todas las situaciones.

## **7. Son sinérgicos**

La sinergia es el estado en el que el todo es superior a suma de las partes. Mejorar las situaciones en las que intervienen. Trabajan arduamente. Son productivas porque aportan novedad y creatividad. Cuando trabajan en equipo intentan complementarse. Como creen en las habilidades de otras personas pueden delegar sin problemas.

## **8. Se ejercitan para la auto renovación**

Regulan los distintos aspectos: físico, mental, emocional y espiritual. Hacen ejercicio, ya que esto, favorece todas las funciones del organismo. Ejercitan su mente, leyendo, escribiendo y observando. En el terreno emocional, se esfuerzan por ser pacientes, demostrar amor incondicional, y se hacen cargo de sus propias vidas y decisiones. En el terreno espiritual, se concentra en la plegaria, el estudio de las Sagradas Escrituras, la meditación y el ayuno.

# **LOS CINCO PILARES DEL LIDERAZGO**

## **Pilar N° 1: Definir su pensamiento**

Es tener en claro donde estoy y hacia donde me dirijo con la organización, tener un plan ordenado.

En este paso, es fundamental tener una visión, misión y propósito. Esto colabora con el análisis que debemos hacer de las áreas de la vida: financiera y profesional, fisca y de salud, familiar y del hogar, mental y educacional, espiritual y ética, social y cultural. Cuando todos hagan este ejercicio, los seguidores entenderán cual es el objetivo detrás de su trabajo y podrán asociar su éxito personal con el de la organización.

## **Pilar N°2: Desarrollar un plan de acción por escrito**

Es muy importante plasmar por escrito, el plan para el logro de los objetivos teniendo en cuenta los plazos para su cumplimiento. De este modo queda en claro, se ajustan a un orden y no se pierde en el tiempo.

La ventaja, que tienen estos objetivos al estar por escrito, es que actúan como recordatorio para todos los miembros del equipo y resulta más sencillo determinar que hacer después de cada tarea realizada. También sirve para detectar conflictos en medio de los objetivos y valores. Teniendo en cuenta esto, se puede asignar prioridades para aquellos conflictos que produzcan frustraciones o no conciden con el plan de la organización.

Los plazos deben ser fijados de manera racional. En determinadas oportunidades, puede ser que no se logren cumplir por problemas ajenos o imprevistos. En este caso, se deberían cambiar sin necesidad de que el objetivo no sea cumplido. Armar un plan escrito ayuda a observar cuáles son sus metas y las de su equipo y, de este modo, estar atentos a los problemas que podrían surgir.

### **Pilar N°3: Crear deseo y pasión**

Los líderes exitosos tienen la capacidad de generar la pasión genuina, sin esto, a todo líder se le quita el poder, la fuerza y la convicción. El deseo sincero del equipo, es otro factor importante a la hora de llevar adelante las metas personales y organizacionales. Si este deseo, no es lo suficientemente fuerte no lograra las metas que se plantearon en un primer momento. Es el motor que lo pone en acción.

Los líderes y su equipo tienen grandes dosis de energía en el día a día para lograr sus metas. Un deseo sincero de realización genera la voluntad de capitalizar todo su potencial y la pasión lo impulsa a lograr los objetivos.

### **Pilar N°4: Desarrollar confidencia y confianza**

Esta habilidad es requerida para los grandes líderes, ya que, permite conocer específicamente los planes a seguir y el orden en el cual deben ser realizadas. Este pilar se trata de tener plena confianza con su equipo y de que todos sepan que se pueden hacer cambios que se requieran para lograr los objetivos. Se puede complicar la situación cuando los líderes no confían plenamente en las habilidades de los miembros de su equipo.

La clave del liderazgo exitoso es lograr confianza y confidencia con los miembros de su equipo, una vez que esto se da, la organización cumplirá sus metas.

Esta relación se construye día a día junto a los miembros del equipo sobre una base firme que crece a medida que se comparten experiencias. Por ejemplo; cuando se asignan tareas puntuales a las personas que sabemos que están motivadas a realizarlas. Esto se puede observar después del hecho, asignando una tarea y viendo los resultados. La interacción personal refuerza la confianza y la confianza al darnos a entender las capacidades de los miembros del equipo.

### **Pilar N°5: Alentar el compromiso y la responsabilidad**

Es fundamental que el equipo tenga, más allá de los obstáculos, un compromiso sincero para lograr su plan. Hay que lograr un esfuerzo sostenido, una atención controlada y una energía concentrada. La base para un desarrollo de un fuerte compromiso radica en la aceptación de la responsabilidad del éxito o del fracaso final depende de la función que desempeñe el líder.

## **LIDERAZGO Y EQUIPO**

### **Trabajo en equipo**

En la época de las cavernas la única forma de subsistir al acecho de las bestias era trabajando en equipo. Hoy en día, el mundo empresarial, se encuentra con la globalización que ronda los mercados. Por lo tanto, una solución viable podría ser volver a nuestros orígenes, formando equipos.

Antes de la segunda era industrial la única forma de trabajo que se conocía era trabajar en equipo, con la segunda era industrial, el trabajo se convirtió en individual debido a las líneas de ensamblaje. Actualmente, el aumento de la competencia y la velocidad del cambio logran un cambio en la visión de las organizaciones y necesitan personas con la capacidad de trabajo en equipo, ya que, una sola no podría concentrar tanta información. Las personas pueden trabajar de dos formas: en grupo o en equipo.

De la primera forma, solo se hacen responsables de sus áreas. Su compromiso es solo con sus propios objetivos. Por ejemplo, en un directorio, los gerentes de marketing, finanzas y operaciones responden solo por sus áreas. En equipo, la responsabilidad y el compromiso es por las distintas áreas y objetivos de todos.

Un equipo que toma la responsabilidad de desarrollar un producto está formado por personas de marketing, finanzas y operaciones; cada miembro tiene funciones definidas, pero el lanzamiento del producto es responsabilidad de todos. Toman decisiones de mutuo acuerdo.

El nivel de comunicación y confianza en el grupo es mediano. La comunicación es relacionada al trabajo y no se tocan temas personales. El trabajo se termina en la oficina. En cuanto a los conflictos, son contraproducentes y tardan en resolverlos. En cambio, en equipo el nivel de comunicación es fluida e íntima; lo que aumenta el grado de compromiso y la velocidad de la respuesta. Los integrantes son como una familia y desarrollan actividades fuera del ámbito laboral. Los conflictos aquí se toman de una manera muy distinta, son retos de crecimiento, los resuelven rápido y los toman como algo que los ayuda a crecer. Trabajo en equipo no es nada sencillo, ya que, estamos acostumbrados a comprometernos con el resultado de nuestro propio trabajo, debemos tener en cuenta que esto requiere dejar atrás los hábitos individualistas. Hay que tomar el riesgo de comprometernos con el resultado del equipo: ver la capacidad de los miembros. Si no pueden cumplir el objetivo, analizar la situación e intentar ayudar para llegar a la meta.

### **La ventaja del equipo: la mente grupal**

Sin lugar a dudas, la mente grupal es mucho más inteligente que la individual. El recuerdo colectivo siempre es mejor a medida que más personas compongan el equipo: tres recordaran más que dos; cuatro, mejor que tres; y así sucesivamente.

Para aceitar los mecanismos de la mente grupal, para que se pueda pensar y actuar brillantemente, se requiere inteligencia emocional. No alcanza un intelecto superior ni un talento técnico para hacer de alguien un gran miembro de equipo.

Se demostró otra debilidad en los equipos de alto coeficiente intelectual. Sí todos sus miembros hacen el mismo tipo de tarea y se preocupan por su éxito individual; ninguno se dedica a las partes de planificar, recolectar e intercambiar información para llevar la cuenta de todo lo aprendido y así coordinar un plan de acción; es muy probable que el equipo fracase.



## **El cociente intelectual del grupo**

Una gran performance del equipo eleva el “ci grupal”, la suma total de los mejores talentos de cada miembro. Cuando los equipos operan con toda la capacidad, los resultados pueden ser increíbles: pueden ser multiplicativos, el mejor talento de una persona capitaliza el de la otra y otra más, hasta producir resultados muy superiores. Esto se debe a la relación entre sus miembros que mejora el desempeño de los equipos.

La motivación tiene un rol importante, si los miembros se interesan por los objetivos y están comprometidos con ellos, se esforzaran más y, por lo tanto, se lograrán mejores resultados. Si los grupos se encuentran en un estado de armonía interna, estos se desempeñan mejor, capitalizan a fondo el talento de sus miembros.

## **Motivación**

Para lograr que un trabajo salga bien es esencial saber delegar y comunicar, ya que esto ayuda a motivar al equipo, y además funciona a la inversa, si hay motivación dentro de equipo, será más sencillo delegar y comunicarse, debido a que sus miembros escucharán con más atención y estarán mejor predispuestos a hacer lo que se les pida. Cuanto más motivado se sienta el empleado, menor tiempo de supervisión va a necesitar por parte de su jefe. Normalmente en las organizaciones, cada persona tiene sus objetivos y parece ser que coinciden con los de la organización como para estar en ella. Si no se puede llegar a la motivación no hay empresa. Las personas del equipo son las que van a definir en medio de la incertidumbre, la posibilidad de seguir adelante.

## **Existen tres problemas en la motivación, estos son:**

1. La motivación de las personas en general.
2. La motivación de manager.
3. La manera en la que el manager puede motivar las personas, esto es fundamental porque nos sirve para llegar a los otros dos temas.

## LIDERANDO CON INTEGRIDAD

Integridad es, sin dudas, la característica más relevante del líder. El factor confianza es clave y los subordinados depositan esa confianza en su líder esperando de este, integridad. En el caso de que no vean esa integridad de parte del líder, se retiran y lo dejan solo.

Para evitar inconvenientes, el líder debe hacer explícito cuáles son sus valores y objetivos y luego actuar en consecuencia. Pero obviamente no es tan sencillo. Por ejemplo, los valores son: honestidad, eficiencia y calidad. Hay un problema de recesión y despedirán a dos miembros del equipo. Su jefe le pide que no diga nada al respecto, hasta que se reorganicen, para no arruinar el ambiente laboral y la eficiencia. Una de las personas que va a ser despedida le dice que se ha enterado de la reducción de personal, tiene esposa y cuatro hijos. Le suplica que le diga si debe buscar otro trabajo. Si no le dice nada, cuando lo despida habrá violado el valor de la honestidad. Si le dice la verdad, estará violando el valor de la eficiencia.

Aquí se ve el contraste entre valores absolutos y relativos. Los valores absolutos son inherentes al ser humano, no varían y son los principios universales. Rigen la interrelación de las personas, es el caso del amor, respeto y justicia. Los valores dependen de cada persona. Cambian en el tiempo y de acuerdo con la situación. En el ejemplo antes visto, el jefe debió mirar su brújula para decidir si aceptaba o no el reto antes de aceptar el encargo de despedir al personal de su equipo sin comunicárselo con anticipación, y preguntarse si el encargo estaba de acuerdo con sus valores. Los beneficios de vivir, basándonos en nuestros principios no se ven en el corto plazo. Al contrario: requieren mucha convicción y coraje para sobrellevar las dificultades que implica permanecer fieles a ellos. Lo que hacemos es lo realmente importante y lo que percibe nuestros subordinados. Vivamos sobre la base de nuestros principios, solo así tendremos el poder de liderar.

La capacidad para influir se basa en la integridad. Los seguidores deben confiar en su líder, si a usted no lo consideran alguien digno de confianza, le será difícil conservar la lealtad de sus seguidores y obtener la cooperación y el apoyo de sus colegas y superiores.

## **LA INTELIGENCIA DEL LÍDER**

Tal como sucede con cualquier recurso de valor para la organización, es importante, en este caso, nutrir y mantener la inteligencia del personal, explotando su capacidad y logrando su creatividad. El cerebro debe mantenerse activo para continuar con su desarrollo y creatividad. Una manera de conseguirlo es, por ejemplo, estimular a los empleados a que sigan estudiando, internamente, por medio de programas de capacitación “in Company”, o externamente, a través de las universidades. Si se administra e forma adecuada la inteligencia de sus empleados se lograra llevar a la organización hacia el éxito. El líder tiene la función de motivar a todos los integrantes del equipo para que estén comprometidos con el objetivo.

### **LOS LÍDERES SON GRANDES PREPARADORES**

Los líderes inteligentes son preparadores, ellos tienen funciones fundamentales para generar el éxito de sus equipos. Deben tener visión de futuro, con un objetivo claro de los que deben lograr sus planes y equipos. También deben ser buenos comunicadores y motivadores, para poder transmitir esta idea y que crean en ella realmente. Esto se logra debido a que los líderes entienden la forma en la que el cerebro funciona.

Por lo general, los líderes cuentan con una inteligencia superior al promedio. La palabra inteligencia es la capacidad de razonar en forma crítica, resolver problemas y tomar decisiones. La empresa invierte mucho en cultivar su capital intelectual y, para tal efecto, capacitan a los empleados a fin de que piensen en forma crítica y creativa. Sin embargo, la intuición, llamada también inteligencia encubierta, es importante para crear un liderazgo exitoso.

Algunas investigaciones sobre la inteligencia conceden un potencial renovado a los estudios sobre los rasgos del liderazgo. La noción de inteligencias múltiples tienen repercusiones en las funciones administrativas, lo que significa que las diferencias en las capacidades cognitivas entre quienes son y quienes no son líderes tal vez se relacionen las mediciones convencionales del cociente de inteligencia. La inteligencia múltiple significa que la gente es mejor en unas cosas que en otras.

## **LIDERAZGO FUTURO**

Las personas quieren sobresalir para lograr un reconocimiento y de esa manera, llegar a sus objetivos. Pero no demasiado como para que esa situación los deje fuera del grupo, ya que este tiene reglas y si somos echados no conseguiremos ni el reconocimiento ni el objetivo. Esto se ha dado en todos los siglos, pero se ve mucho más ahora porque todo es mucho más conocido.

Este es el contexto en el que se desarrolla el líder del mañana. Los niños aprenden desde pequeños a trabajar en equipo y sus posibilidades de desarrollo están íntimamente ligadas a su grado de información. Estos son: Internet, PC, TV o nada.

Todas las clases sociales generan sus líderes. Los de las clases más bajas, por lo general, presentan características de personas violentas, con un liderazgo que solo influirá en sus grupos marginales. Esto no los hace aptos para ser líderes de la sociedad.

## **LIDERAZGO EFICAZ**

La Capacidad de liderazgo es fundamental para potenciar las habilidades que ofrecen un equipo, un país, o una organización. Se considera que es una característica que distingue a las personas del resto. Hay muchos mitos e ideas, la gente piensa que si no se es un ejecutivo, un general o un presidente, no se puede ser un buen líder.

Dependiendo de la cantidad de personas que se tengan que dirigir, será el grado de dificultad del liderazgo. Se puede definir en forma muy sencilla, ya que, podríamos decir, que es la capacidad de sacar el mayor rédito posible a un equipo en cualquier circunstancia.

## **CARACTERÍSTICAS Y HABILIDADES DE UN BUEN LÍDER.**

- Mantener informado de lo que sucede a sus colaboradores.
- Respetar la capacidad profesional de sus subordinados.
- Ayudar a desarrollar el potencial del equipo.
- Mostar un verdadero interés en los miembros del equipo como persona.
- Dar responsabilidades con objetivos claros.
- Realizar comentarios constructivos sobre el desempeño general y particular.
- Estar a disposición para ayudar cuando el trabajo lo requiera.
- Conocer motivaciones grupales y personales para trabajar mejor.
- Saber que pueden cometer errores y estar dispuesto a reconocerlo y tomar las medidas correspondientes para corregirlo.
- Apoyar a su equipo y ayudarlo a desarrollarse.

Aunque estos parecen simples pasos, no resultan fáciles de seguir en la vorágine del trabajo diario. Es fundamental, que el líder se pueda amoldar a las distintas situaciones que van surgiendo.

El objetivo del liderazgo es lograr que se realice la tarea, se debe saber cómo planificar el trabajo teniendo en cuenta al equipo. Para esto, es necesario tener un “auto liderazgo” manejar el tema de la gestión del tiempo, asignar prioridades y la planificación.

## CONCLUSIONES

En primera instancia, *un líder es un ser humano y como tal; no es perfecto*. Es un ser que lucha por ser cada día mejor, equivocándose y corrigiéndose. Cada día aprende una lección, es alguien que siempre está en camino. Jamás se define como ser acabado, sino como una persona en permanente construcción. Es un guía, comparte lo que tiene, puede y sabe, y a su vez un compañero de camino. Es alguien en un grupo. Lo que lo diferencia frente al resto es que cohesiona y recuerda los objetivos más grandes del grupo, para que éste; en el recorrido del camino, no se pierda por lugares cortos y tal vez perjudiciales.

*Un líder es alguien digno de imitar y de seguir*. Debe ser coherente en su accionar. Esto es, sus acciones se condicen con sus palabras. Es capaz de convocar, más por las actitudes, por el modo de vivir y encarnar los valores que predica; que por los discursos que fabrica. Persuade a la gente no por los detalles exteriores, sino por la calidad de espíritu, por la fortaleza interior que lleva; aspecto que puede resumirse en el significado profundo que implica la expresión: personalidad integral.

*La flexibilidad es una de las habilidades inherentes a los líderes exitosos*. Esta capacidad le permite ajustarse a diferentes situaciones. No hay que olvidar que la influencia y el establecimiento de objetivos en el liderazgo tiene que ver con el cambio. Los líderes necesitan mantenerse a la vanguardia en cuanto a las enormes modificaciones del mundo, pues el ritmo del cambio seguirá acelerándose. Sin Flexibilidad, los líderes serian afortunados solo en las situaciones favorables a su estilo de liderazgo. Los buenos líderes son flexibles y se adaptan a las circunstancias.

## **BIBLIOGRAFIA**

Covey, Stephen, El Octavo hábito. Editorial Paidós Argentina, 2005. PDF

Fischman, David, El Camino Del Líder. Editorial Aguilar, Junio 2005. PDF

Goleman, Daniel, La inteligencia emocional en la empresa. Editorial Vergara, Argentina, 2004. PDF

Liderazgo. <https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>. Consultado el 24 de abril de 2020.