

**Instituto Superior Tecnológico "Santiago  
Ramón y Cajal - IDEMA"**

**CURSO:  
DESARROLLO PERSONAL**

**TEMA:  
LIDERAZGO**

**ALUMNOS:  
AUGUSTO MARCO ESPINOZA ZEGARRA  
YANIRA MARÍA R. CANALES MORALES**

**AREQUIPA**

**2020**

## **INTRODUCCIÓN**

Si nos ponemos a reflexionar podemos decir que siempre hay un líder en el grupo humano e incluso en los animales, la manada también tiene un líder; es necesario un buen líder que pueda dar estabilidad al grupo. El liderazgo es el arte de motivar, dirigir y conducir a personas, es la cualidad que tiene una persona para estar en la situación de líder, guía, dirigente.

Un líder no se impone, es escogido, porque necesita del apoyo de sus seguidores y son ellos quienes ven las aptitudes y actitudes para guiarlos. El líder busca motivar a un grupo de personas para conseguir un objetivo, y esto lo conseguirá cuando trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando de manera positiva las actitudes y los comportamientos de estos.

La persona que es elegida como líder es una persona que dirige, crea o junta un grupo, toma la iniciativa, promueve, convoca, incentiva y evalúa a un grupo, que puede ser en el contexto empresarial, militar, industrial, político, educativo, etc., pero puede aparecer en cualquier contexto de interacción social.

El liderazgo puede surgir de forma natural, cuando una persona sobresale con el papel de líder, sin necesidad de tener un cargo que le otorguen como tal, pero cuando un líder es elegido por una organización y comienza a asumir una posición de autoridad, ejerce un liderazgo formal.

También existen líderes que surgen para conducir momentos precisos de una crisis o decisión. Un líder eficaz sabe cómo motivar a los elementos de su grupo o equipo, en la actualidad es un comportamiento que se puede ejercitar y perfeccionar. Las habilidades de un líder involucran carisma, paciencia, respeto, integridad, conocimiento, inteligencia, disciplina y, sobre todo, capacidad de influir en los subordinados, tener una gran visión y capacidad de comunicación para conseguir guiar al equipo.

## **MARCO TEÓRICO**

### **¿Qué es liderazgo?**

Es un conjunto de habilidades que permiten a una persona ejercer tareas como líder. Se pueden liderar no solo tareas, sino también ideologías o pueden ser un modelo en los que muchos se inspiren por sus labores. En general, un líder tiene la capacidad de motivar a la gente porque tiene características emocionales que generan empatía en sus seguidores.

El conjunto de habilidades que son necesarias para ejercer como un líder son del tipo gerenciales o directivas y con ellas el líder generará una influencia positiva sobre un determinado grupo de personas, con el fin de que, por ejemplo, trabajen con más entusiasmo, reciban indicaciones para hacer una tarea, darles ánimo, darles nuevas ideas, incentivarlos para nuevos proyectos, etcétera.

El liderazgo involucra una apropiación desigual de poder, ya que los miembros del grupo solo cumplirán las órdenes, aunque pueden ayudar a tomar decisiones dando su punto de vista y colaborando de otras formas. Hay estudios psicológicos realizados que afirman que las personas buscan en un líder que sea similar a nuestros padres o a quienes hayan representado este papel, ya que ellos son la primera figura de autoridad que conocemos.

Líder también puede ser aquel que tiene características que lo hacen una persona célebre o para señalar a una persona que impone respeto. Un líder se destaca entre los demás y tiene cualidades que le dan la superioridad para desempeñar el papel que posee. El líder deberá sobresalir en algún aspecto (títulos, experiencia, conocimientos, desempeño, habilidades, etcétera) para que se vea como “mejor” ante el resto de sus pares.

Richard L. Daft define en su libro “*La experiencia del liderazgo*” al liderazgo como una relación de influencia que existe entre un líder y sus seguidores en la cual se pretende generar un cambio y llegar a resultados reales que reflejen los propósitos compartidos. Los elementos de esta relación son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores.

Otro autor, Arieu, habla del liderazgo planteando que es líder aquella persona que tiene la capacidad de inspirar y de incluir a otros en ese sueño.

El líder debe ejercer su poder considerándose también como un miembro más. En algún punto el poder que emana del líder es exigido por los miembros de ese grupo, ellos necesitan a alguien que los guíe y los ordene. El poder del líder puede ser utilizado de dos maneras, por un lado para castigar a los seguidores y por otro para premiarlos. El poder que tiene el líder no es útil si no está sirviendo a los seguidores, se supone que quien ejerce el liderazgo es un servidor público en cierto modo, caso contrario no estará desempeñándose correctamente como uno.

¿Qué implica ser líder?

Según Colin Powell hay cuatro implicaciones que van de la mano del papel del líder. Estas son:

- En primer lugar, diferir con el pensamiento de la mayoría de las personas, pero hay que defender este pensamiento sabiendo argumentar y debatir.
- En segundo lugar hay que saber que cuando *ya no nos vienen a presentar problemas*, es porque hemos dejado de vernos como líderes.
- En tercer lugar, hay que ver a los otros profesionales como un reto.
- Por último, hay que saber que ser líder implica tener un puesto muy solitario.

# LA HISTORIA DEL LIDERAZGO

Podemos expresar que desde las formas de organización más primitivas y antiguas, es interesante saber que el ser humano está inmerso en un sistema de jerarquías.

Desmond Morris (zoólogo y etólogo), en su irreverente mirada a la especie humana que la existencia de una rígida jerarquía social entre grupos de primates es de vital importancia en el día a día, cuando se establece un miembro dominante en la cúspide de esta estructura y el resto de los integrantes debajo de él, casi desde una conducción tiránica. En el caso del hombre al pasar a su papel de cazador, actividad que exigía un trabajo grupal, el estilo tiránico primitivo tenía que modificarse para poder asegurarse la colaboración de los miembros más débiles cuando estuviesen de caza.

Y con la evolución de las civilizaciones, la búsqueda de una explicación al porqué ciertas personas ejercen una influencia sobre otros, ha sido la incógnita de muchos pensadores a lo largo de los siglos. Desde tiempos antiguos surgen ecos que testimonian la aparición de líderes y seguidores. Ya desde la época de los egipcios existían jeroglíficos para denominar al liderazgo (seshemet), al líder (seshemu) y al seguidor (shemsu).

En la Biblia encontramos la conducción del pueblo israelita hacia su liberación del yugo de los egipcios, de la mano de Moisés, convierte a los profetas, jefes de tribus, sacerdotes y reyes, en modelos para sus pueblos siguiendo la tradición judeo-cristiana plasmada en el antiguo y nuevo testamento.

Los clásicos griegos y latinos hacen lo propio en su vasto legado cultural y filosófico, por ejemplo en el libro La Ilíada de Homero, se ponen de relieve los conceptos griegos con los que debían contar los dirigentes ideales, encarnados en la valentía de Aquiles, la sabiduría de Néstor, la sagacidad de Ulises, el sentido de justicia de Agamenón.

Pero el interés por el liderazgo, no se limitó a la cultura occidental. En Oriente, Confucio (551 adC. – 479 adC.), decía que “Si el príncipe es virtuoso, los súbditos imitarán su ejemplo”, en sus Analectas dejó clara su filosofía moral, clave para las relaciones humanas: “El ren que es la virtud de la humanidad y a su vez está basada en la benevolencia, la lealtad, el respeto y la reciprocidad”, pero destacando que estas relaciones tenían una característica principal: el superior tiene la obligación de la protección y el inferior, de lealtad y respeto.

La Mesoamérica precolombina estaba organizada en fuertes Estados teocráticos, llamados así porque toda la autoridad residía en los sacerdotes y porque el jefe de estado era considerado como un dios. En el caso de los soberanos aztecas, el poder se concentraba en el Tlatoani y curiosamente la etimología deriva del náhuatl tlahtoani o “el que habla”. La concepción mesiánica que los aztecas tenían de sí mismos al considerar que eran el pueblo elegido para mantener con vida al sol, justificaba el aparato teocrático-militar dominante sobre las otras clases sociales.

Podemos coincidir con Glenn Durland Paige (político estadounidense), que todas las sociedades han creado mitos para proporcionar explicaciones aceptables para el dominio de sus líderes y la sumisión de sus subordinados. No obstante, el patrón de conductas que son vistas como aceptables en los líderes, difiere de una época a otra y de una cultura a otra. Esto también está relacionado con la forma en la cual se han constituido diversas sociedades, desde el punto de vista antropológico, éstas pueden clasificarse de acuerdo al grado en que diferentes grupos dentro de una sociedad tienen acceso a distintas ventajas, como recursos, prestigio o poder.

#### a) **Dirección Científica, Frederick W. Taylor**

Hubo el control de gran parte de los trabajadores de la industria norteamericana durante la última parte del siglo XIX, planteaba un grave problema a empresarios y directivos. Frederick Winslow Taylor, en su libro *Scientific Management*, de 1911, decía que el principal problema no era la capacitación y conocimiento, sino la falta de conocimientos de los dirigentes empresariales. El problema era el abuso por parte de los trabajadores, del

control que se había puesto en sus manos. Estaban ocupados en sus propios intereses, los trabajadores limitaban la producción, ocultaban los tiempos de realización de trabajos y vigilaban que los nuevos trabajaran con mayor rapidez. Taylor buscaba destruir la pereza y la indisciplina de los trabajadores.

La dirección científica de Taylor se fundaba en el remplazo del control de los trabajadores, por el de un director que diera las órdenes, dirigiera el trabajo y supervisara los resultados. En primer lugar se reafirmaba la división del trabajo de Adam Smith, para que la dirección tomara el control, era obligatorio simplificar las tareas, determinando el mejor método de realizar un trabajo, basado en tiempos y movimientos. Entonces el trabajo intelectual del trabajador, desapareció de los talleres y fue reemplazado por la planificación, reflexión y solución de problemas en manos de la dirección. Los trabajadores eran responsables de hacer el trabajo y no de decidir cómo había que hacerlo.

El segundo elemento fue implantar un sistema de compensación de trabajo a destajo, con el propósito de luchar contra la holgazanería de los trabajadores y las presiones sociales que los llevaban a limitar la producción. Se daban incentivos económicos a los trabajadores eficientes, esto busca disminuir la inclinación a trabajar con el mínimo esfuerzo.

Las ideas de Taylor, cambiaron la fisonomía de la industria norteamericana. A través de sus publicaciones y seminarios, la dirección científica de empresas, se convirtió a mediados de la década de 1920, en la fuerza principal para la organización de los procesos de producción. Las ideas de participación del trabajador, el compromiso de los empleados y la democracia en el medio laboral no figuran en el vocabulario del gerente de empresa de los primeros 25 años del siglo XX. (Vroom, Victor H. Citado por Stoner 1994).

La administración científica de Taylor se puede resumir como:

- Ciencia, y no regla empírica.
- Armonía, y no discordia.
- Colaboración, y no individualismo.

- Rendimiento máximo, en lugar de rendimiento restringido.
- Formación de cada hombre hasta alcanzar su mayor eficiencia y prosperidad,

#### **b) Dirección Participativa, Mc Gregor**

Los conceptos de poder compartido y participación (tomar parte, contribuir a lograr algo), volvieron a aparecer en el mundo académico, en la década de 1930. Fueron varios los teóricos, entre ellos, Elton Mayo profesor de la facultad de ciencias empresariales de Harvard. Sus experimentos en la Western Electric Company y sus libros *The Social Problems of an Industrial Civilization* y *The Human Problems of an Industrial Civilization*, pusieron de manifiesto los costos sociales y empresariales del movimiento de la dirección científica de empresas. Otro pensador fue Kurt Lewin, psicólogo social de la Universidad de Berlín, dejó su país de origen poco antes de la Segunda Guerra.

El estaba en contra, de la dictadura nazi, y lo llevó a realizar, junto con sus discípulos una serie de experimentos, que pusieron de relieve la eficacia de la participación de los trabajadores, en la toma de decisiones. Mayo proporcionó el fundamento filosófico para el surgimiento de la participación del trabajador, Lewin hizo el fundamento empírico.

En los años de 1950 a 1960, una serie de estudiosos del comportamiento, decepcionados por los métodos tradicionales, trataron de elaborar un nuevo concepto, de la dirección, que fuese fiel a las ideas de Mayo y Lewin. Argyris, profesor de Yale, Likert, en la Universidad de Michigan y McGregor, profesor del MIT, elaboraron independientemente sus versiones de lo que debía ser la dirección participativa de empresas. Proponía una mayor participación del trabajador en la toma de decisiones, y no el control por parte del trabajador.

El trabajador ya no era el mecanismo autoprotector (sindicatos), contra un grupo opuesto de empresarios y dirigentes, sino que la participación desempeñaba un papel importante, en la superación de la resistencia al cambio, en la motivación de los trabajadores y en la creación de objetivos comunes dentro de la empresa. Estas técnicas participativas, eran contrarias al Taylorismo de los primeros 25 años del siglo.

El Taylorismo estaba a favor del control por parte de la dirección y la necesidad de una programación inteligente de los trabajadores, para llevar a cabo su labor productiva de la forma más eficiente posible.

Por su parte, la dirección participativa, destacaba la posibilidad de elección y decisión de los trabajadores, utilizando expresiones tales como Dirección por Objetivos, enriquecimiento del puesto de trabajo y grupos semiautónomos de trabajo. (Vroom, Víctor H. Citado por Stoner 1994).

## **TIPOS DE LIDERAZGO**

Hay diferentes tipos de liderazgo en el entorno de laboral, y cada uno de ellos con sus ventajas y desventajas. En el mundo de las organizaciones los estudios, y planes de liderazgo serán diferentes, porque para algunos puede funcionar y para otros no.

Debemos entender que el estilo o tipo de liderazgo que ejercen los supervisores o los jefes en la empresa, siempre tendrá consecuencias en los trabajadores, aunque no nos demos cuenta o confundamos estos efectos con la personalidad intrínseca de cada persona. Tener claro esto es muy importante, porque los líderes son agentes con poder de decisión, tienen una posición privilegiada a la hora de influir sobre los demás, para bien o para mal.

Llevar muchos años en la misma organización y ver siempre a las mismas personas comportándose del mismo modo no significa que este rango de conductas no pueda ser modificado: variando el tipo de liderazgo pueden surgir dinámicas de trabajo y de relación muy diferentes, y en este cambio de mentalidad participará gran parte de la organización.

### **Existen Liderazgos "buenos" y "malos"**

Un tipo de liderazgo positivo puede mejorar el rendimiento de los empleados, su bienestar o aumentar los protectores de la empresa. Por el contrario, un

estilo negativo o perjudicial puede crear estrés o burnout en los subordinados, bajar su autoestima o provocar pérdidas para la empresa.

Muchos investigadores han prestado atención a este fenómeno y son muchas las teorías que hablan sobre ello. Los tipos de liderazgo más habituales.

## **1. Liderazgo laissez-faire**

También conocido como liderazgo delegativo, es un estilo de no intervención y falta de feedback regular. El nombre hace referencia a la palabra francesa “dejar pasar” o “dejarlo ser”. El líder laissez-faire solo interviene cuando es necesario y con la menor cantidad de control posible. Es un estilo no autoritario que se basa en la teoría de que los empleados con mucha experiencia, entrenamiento y motivación, necesitan menos supervisión para ser productivos, porque estos trabajadores son expertos y tienen las competencias para rendir de manera independiente, son capaces de cumplir con las tareas con muy poca vigilancia.

### **Ventajas**

Para algunos empleados, la autonomía es liberadora, mejora la creatividad y ayuda a sentirse más satisfecho con el trabajo que se realiza. Este tipo de liderazgo se puede usar en situaciones donde los subordinados son apasionados y gozan de una alta motivación intrínseca.

En ocasiones este tipo de liderazgo permite que las personas más especializadas en su trabajo o que aportan un mayor valor añadido no se vean obligadas por las formalidades y una excesiva rigidez organizativa y puedan realizar lo que mejor saben hacer.

### **Desventajas**

Debemos considerar que no todos los empleados poseen esas características. Este tipo de liderazgo no es apropiado cuando se trabaja con empleados que no tienen las aptitudes arriba mencionadas. Muchas personas no son buenas a la hora de establecer sus propios plazos de entrega, gestionarse sus propias

tareas y solucionar los problemas que puedan ir surgiendo. Las personas tienen un estilo de trabajo mucho más pasivo, todo depende de que tengan instrucciones muy específicas y, en situaciones de ambigüedad, no tienen por qué aplicar el sentido común o tienden a trabajar menos a la espera de más información.

En estas circunstancias, los proyectos o las fechas de entrega pueden no cumplirse cuando los miembros del grupo no son dirigidos correctamente o no se benefician del feedback apropiado.

Muchos estudios parecen demostrar que el tipo de liderazgo laissez-faire puede llevar a una falta de control, un incremento en los costos de la compañía y una productividad pobre, sacrificándolo todo por la posibilidad de tener un buen ambiente de trabajo a corto plazo (a largo plazo los problemas que surgen por la falta de rendimiento causan deterioro en el clima organizacional).



## 2. Liderazgo autocrático

Este liderazgo permite que los supervisores tomen decisiones y fijen las directrices sin la participación del grupo. El líder concentra todo el poder y

nadie desafía sus decisiones. Es un ejercicio de liderazgo unidireccional, lo único que tienen que hacer los subordinados es obedecer las directrices que marca el líder.

## Ventajas

Puede ser efectivo en ambientes de trabajo en los que las decisiones necesitan tomarse rápidamente. También parece ser altamente positivo con empleados que necesitan una vigilancia estrecha sobre las actividades, ya que al eliminar la tendencia de los trabajadores a relajarse, puede acrecentar la productividad y velocidad en las tareas.

## Desventajas

Las desventajas del líder autocrático son indiscutibles; no tiene en cuenta la opinión de los trabajadores y los empleados son simplemente personas que deben acatar órdenes. Algunos empleados pueden sentirse infravalorados y suelen manifestar poco compromiso afectivo hacia la compañía, que puede conllevar a abandonar la empresa o rendir menos. Este tipo de liderazgo poco a poco está siendo desterrado de las empresas.



### 3. Liderazgo democrático

Se conoce también como liderazgo participativo, se caracteriza por crear entusiasmo entre los trabajadores al priorizar la participación de todo el grupo. El líder promueve el diálogo entre sus seguidores para tener en cuenta las opiniones del grupo, pero la decisión final la toma el superior.

#### Ventajas

El líder se gana al equipo porque los empleados contribuyen en el proceso de decisión. Los empleados suelen sentirse como parte de la compañía y de los cambios que puedan promover en la organización, mejorando su afiliación y compromiso con la empresa, del mismo modo que su productividad y capacidad de innovación. De esta manera, por ejemplo, da más incentivos para quedarse en la organización, por lo que facilita la retención del talento.

#### Desventajas

Muchos pueden afirmar que este tipo de liderazgo tiene muchas ventajas, pero algunos investigadores piensan que también tiene sus desventajas. Por ejemplo, muchas veces no se pueden superar los desacuerdos entre dos o más partes del grupo o el camino se hace más lento a la hora de alcanzar una meta, en comparación con otros estilos de liderazgo. También este tipo de liderazgo requiere que el líder posea gran habilidad para mantener la motivación y la colaboración de quienes le siguen, así como plena confianza en sí mismo; sino sucede esto, el equilibrio de un conjunto de individuos se podría quebrar.

#### Características del Liderazgo Democrático

- Ofrece diversas soluciones y deja elegir a sus empleados entre ellas.
- Fomenta la participación y consulta a sus trabajadores.
- Busca soluciones compartidas.
- Orienta a sus empleados, pero no les ordena.



#### 4. Liderazgo transaccional

Se basa en transacciones, en procesos de intercambio entre los líderes y sus seguidores. Los seguidores reciben premios por su desempeño laboral y el líder se beneficia porque ellos cumplen con las tareas.

##### Ventajas

Este tipo de liderazgo está orientado a los objetivos, los seguidores son motivados con recompensas por los resultados conseguidos. El líder transaccional crea estructuras claras, donde queda bien definido lo que requiere de sus subordinados y las recompensas que van a percibir. Por eso, este tipo de liderazgo se centra en aspectos objetivos y en unidades de análisis fácilmente reconocibles, con las que es relativamente sencillo operar.

##### Desventajas

El perfil de seguidor del líder transaccional es una persona racional, que está motivado por el dinero y otros beneficios o recompensas, cuyo comportamiento es bastante predecible. Los líderes transaccionales se centran en el presente y son muy buenos para conseguir que la organización funcione sin problemas y con eficiencia. El liderazgo transaccional implica seguir ciertas reglas y funciona muy bien en momentos de estabilidad, pero tenemos que tener en cuenta que el mundo es cambiante, el éxito de las compañías muchas veces depende de los cambios continuos, existen estilos de liderazgo más efectivos.



## **5. Liderazgo transformacional**

En 1978 surge el término liderazgo transformacional en un estudio descriptivo sobre líderes políticos por James MacGregor Burns; que define a este liderazgo como "un proceso en la cual líderes y seguidores se ayudan mutuamente para avanzar a un nivel moral y motivacional más alto."

A pesar de ser usado en el sector empresarial y de *coaching*, el término también es usado en psicología cuando Bernard M. Bass en el año 1985 lo complementa con los mecanismos psicológicos.

Cuando hablamos de los líderes transformadores, tenemos que destacar que utilizan niveles altos de comunicación para conseguir los objetivos y aportan una visión de cambio que logran transmitir a los empleados. Apuestan por generar una visión compartida y transversal acerca de lo que debe ser la empresa en la que se trabaja.

### **Ventajas**

Este tipo de liderazgo es uno de los que aportan mayor flexibilidad al funcionamiento de las empresas. De esta manera, los líderes que trabajan a partir de esta filosofía motivan y aumentan la productividad y la eficiencia del grupo. Poseen una visión muy amplia del trabajo a realizar, gracias a la cual lidera el cambio dentro de la organización y tienen la capacidad de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones del equipo.

Cuando estos líderes y sus seguidores trabajan juntos, llegan a un nivel superior de moral y motivación. La clave está en el impacto que tienen sobre los seguidores, ya que los líderes se ganan la confianza, respeto y admiración de los mismos.

### **¿Desventajas?**

El liderazgo transformacional, en lugar de analizar y controlar transacciones específicas utilizando reglas, instrucciones e incentivos, se centraliza en cualidades imperceptibles, como la visión, los valores compartidos y las ideas,

con la intención de crear relaciones, de otorgar mayor significado a las actividades independientes y de ofrecer una visión compartida que permita funcionar simultáneamente con los seguidores en el proceso de cambio.

Este énfasis en el clima laboral puede llegar a ser desacertado en situaciones de crisis en las que hay que reaccionar rápidamente a una crisis que puede hacer colapsar a la organización a corto plazo, en cuestión de semanas.

Pero también debemos aceptar que no hay muchos contextos en los que sea mejor sacrificar la prosperidad a largo plazo por la obtención de resultados a corto plazo. Eso significa que muchas empresas y organizaciones que frenan la entrada a nuevos líderes basados en el liderazgo transformacional asumen de este modo un alto coste de oportunidad: crecen menos de lo que lo podrían hacer; y esto es algo que en muchos casos ni siquiera son capaces de detectar.



**También existen otros tipos de liderazgo con distintos conjuntos de actitudes, habilidades y formas de dirigir procesos con grupos de personas y que favorecen los resultados de una organización.** Estos tipos de liderazgos dependen del contexto, el grupo y la posición de influencia del líder.

Existen muchos tipos, y debemos recordar que al final lo importante del liderazgo es motivar, es influenciar a las personas que trabajan en una organización para obtener los mejores resultados de una manera satisfactoria y con un buen ambiente en el grupo de trabajo.

- **Liderazgo paternalista:** El liderazgo paternalista es un tipo de liderazgo basado en la influencia que tienen figuras referentes sobre otros. Por ejemplo, un mentor. Sería el caso de un futbolista que es veterano, laureado y capitán de un equipo. Este, podría ejercer un liderazgo paternalista sobre otros jugadores más jóvenes.
- **Liderazgo carismático:** El líder es favorecido por habilidades personales naturales en las que abunda la empatía, comprensión y buen trato hacia los demás. Cualidades que, si son sustentadas en una posición de toma de decisiones, cobran mayor relevancia, ya que consigue el respeto del grupo de personas bajo su cargo.
- **Liderazgo democrático:** El liderazgo democrático se da en aquellas ocasiones en las que pudiendo actuar unilateralmente, se decide optar por una opción participativa. En estos casos, estaríamos hablando de un liderazgo democrático, que saca provecho de los conocimientos experiencia de los integrantes de su equipo.
- **Liderazgo natural:** Son líderes que tienen habilidades naturales para influir en otras personas, debido a su experiencia profesional, como también a rasgos de crianza. Estos líderes tienen un fuerte pilar emocional y social, por lo tanto, sólo hace falta que sean técnicamente competentes para estar en frente de un gran desafío.

- **Liderazgo empresarial:** Personas que conducen procesos de negocios consiguiendo resultados y relaciones excepcionales, a través de un conjunto de habilidades personales, sociales y técnicas. Este tipo de liderazgo delega responsabilidades en las personas más adecuadas para cumplir funciones clave, por lo que además de ejercer el liderazgo, lo delega en cuotas que harán a la organización más exitosa, siempre y cuando se resguarde el bienestar emocional y la seguridad social de los trabajadores de la compañía.
- **Liderazgo negativo:** Es un tipo de liderazgo que sólo se sustenta en la posición de poder de una persona al mando de un equipo, dado principalmente por los conocimientos técnicos y buenos resultados en su historial de trabajo. Pero estos buenos resultados están acompañados de procesos adecuados en la gestión de personas, ya que pueden haberse conseguido por medio de estresantes jornadas de trabajo, metas inalcanzables y medidas de presión y división al interior del equipo. Las principales habilidades que carecen los líderes negativos son las naturales y sociales.
- **Liderazgo liberal:** El liderazgo liberal destaca por ser una mezcla de muchos otros tipos de liderazgo. Incluye varios estilos a la vez, buscando la integridad en las decisiones, la participación, pero también

Los tipos o estilos de liderazgo se han definido porque son actitudes que se repiten en el mundo empresarial y organizacional, por lo que es posible identificarlos luego de un periodo de análisis. Lo importante además de reconocerlos, es tomar lo mejor de cada uno de ellos, para así convertirse en un líder técnicamente competente, pero además, ético, humilde y consecuente en cada una de sus acciones.

## CURIOSIDADES SOBRE LIDERAZGO

Del reino animal podemos aprender muchas cosas, entre ellas, algunas lecciones de liderazgo que podemos aprender de animales como el bisonte, la grulla, el atún, el águila, los elefantes, las abejas, los lobos y los chimpancés.

Es una infografía bastante interesante que fue elaborada con base al libro «Animaladas», escrito por Enrique de Mora Pérez. Aquí están las lecciones de liderazgo animal que podemos aplicar en el mundo empresarial.



**MANAGEMENT Y ANIMALES**  
*¿mi jefe imitando a un elefante?*

**¿cómo lideran los animales?**

**bisonte = el líder único**  
El bisonte jefe es seguido por todos los demás. Harán lo que él haga. No hay otro foco de decisión. Si desaparece, hay un problema.

**grulla = el término medio**  
Las grullas tienen un grupo que las domina. Entre los líderes se turnan las funciones.

**atún = liderazgo grupal**  
Todos en el banco de atunes son líderes y se mueven de forma sincronizada. Buena coordinación pero faltan referencias.

**un buen ejemplo = elefantas**  
Un buen líder es aquel que defiende los intereses del grupo por encima de los propios. Así lo hace la elefanta matriarca que es capaz de morir por el bien de su manada.

## claves de comunicación = abejas

Una comunicación clara y fluida es fundamental para la consecución de los objetivos de cualquier grupo. La forma de comunicación más sofisticada pertenece a las abejas. La danza de la abeja melífera ofrece información a otras trabajadoras sobre la localización de alimentos. Cuanto más cerca está, más rápido se baila la danza. También con este baile transmiten dónde deben hacer la siguiente colmena. Un mensaje preciso y claro sobre lo necesario.



## gestión de equipos =aguilas

Gestionar bien un equipo supone ejercer un liderazgo transformador, que ayuda a crecer a los colaboradores. Un buen ejemplo es el de las águilas. Cuando el aguilucho es pequeño los padres lo alimentan con delicadeza en el nido. Cuando es un algo más mayor ya no le introducen la comida en el pico. Hasta que un día simplemente dejan la comida cerca del nido para que el aguilucho arranque a volar.



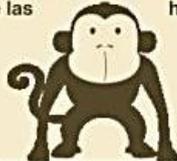
## =lobos

El espíritu social de los lobos es admirable. El tamaño de las manadas tiene de 5 a 12 miembros. Allí manda la pareja alfa, compuesta por macho y hembra. Son los únicos que se reproducen. Incluso adoptan a lobeznos huérfanos. Cazan en grupo y lo hacen de una manera coordinada y solidaria repartiendo la comida entre todos. Forman equipos de alto rendimiento, con elevado sentido de pertenencia al grupo.



## gestión de conflictos =chimpancés

El conflicto forma parte de la vida de cualquier organización. Los chimpancés son expertos en asumirlo. Saben reconciliarse. Por ejemplo, después de una pelea la víctima se acerca al ganador "tendiendo la mano". Normalmente el agresor da palmadas o abraza al perdedor. Así se restablece la armonía. Los macacos emiten unos sonidos que indican el fin de las hostilidades.



Basado en el libro **Animaladas** (edita Empresa activa)  
de Enrique de Mora @edmfunnypop

[www.motivacionymas.com](http://www.motivacionymas.com)

## **CONCLUSIONES**

- El liderazgo es el arte de motivar, dirigir y conducir a personas, el líder es una persona que guía, dirige. Un líder no se impone, lo eligen sus seguidores, porque ven las aptitudes y actitudes para guiarlos.
- El líder busca incentivar a un grupo de personas para conseguir un objetivo, y lo conseguirá cuando trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores e influenciando de forma positiva las actitudes y comportamientos de estos.
- Desde las formas de organización más primitivas y antiguas, es interesante saber que el ser humano está inmerso en un sistema de jerarquías y con la evolución de las civilizaciones resaltan ciertas personas ejercen una influencia sobre otros.
- Desde tiempos antiguos surgen ecos que testimonian la aparición de líderes y seguidores, en la época de los egipcios existían jeroglíficos para denominar al líder (seshemu) y al seguidor (shemsu).
- La Mesoamérica precolombina estaba organizada en fuertes Estados teocráticos, llamados así porque toda la autoridad residía en los sacerdotes y porque el jefe de estado era considerado como un dios.
- La dirección científica de Frederick Taylor se fundaba en el remplazo del control de los trabajadores, por el de un director que diera las órdenes, dirigiera el trabajo y supervisara los resultados.
- Mc Gregor, en sus estudios de poder compartido y participación, proponía una mayor participación del trabajador en la toma de decisiones, y no el control por parte del trabajador. La participación desempeñaba un papel importante en la motivación de los trabajadores y en la creación de objetivos comunes dentro de la empresa. Estas técnicas participativas, eran contrarias al Taylorismo de los primeros 25 años del siglo.

- Hay varios tipos de liderazgo y cada uno de ellos con sus ventajas y desventajas. En el mundo de las organizaciones los estudios, y planes de liderazgo serán diferentes, porque para algunos puede funcionar y para otros no.
- El Liderazgo laissez-faire o liderazgo delegativo, es un estilo de no intervención, el líder solo interviene cuando es necesario y con la menor cantidad de control posible, no es autoritario, se basa en la teoría de que los empleados con mucha experiencia y motivación, necesitan menos supervisión para ser productivo, capaces de cumplir las tareas con poca vigilancia; para algunos empleados, la autonomía mejora la creatividad y satisfacción con el trabajo que realiza. La desventaja es que no es apropiado cuando se trabaja con empleados que no tienen buenas aptitudes y no establecen sus propios plazos de entrega, sin la capacidad de solucionar los problemas que puedan ir surgiendo. Algunos consideran que este liderazgo puede llevar a una falta de control, incremento en los costos de la compañía y una productividad pobre.
- El liderazgo autocrático permite que los supervisores tomen decisiones, el líder concentra todo el poder y nadie desafía sus decisiones. Puede ser efectivo en ambientes de trabajo donde las decisiones deben tomarse rápidamente, con empleados que necesitan una vigilancia estrecha. Las desventajas del líder autocrático es que no tienen en cuenta la opinión de los trabajadores y los empleados, los considera como personas que deben acatar órdenes y pueden sentirse infravalorados manifestando poco compromiso hacia la compañía, que puede conllevar a abandonar la empresa o rendir menos.
- Liderazgo democrático conocido como liderazgo participativo, se caracteriza por priorizar la participación de todo el grupo, se promueve el diálogo entre sus seguidores para considerar las opiniones del grupo, pero la decisión final la toma el superior. Los empleados se sienten como parte de la compañía y de los cambios que puedan promover en la organización, mejorando su compromiso y productividad con la empresa. Muchos

afirman que este tipo de liderazgo tiene muchas ventajas, pero algunos investigadores piensan que también tiene sus desventajas, porque muchas veces no se pueden superar los desacuerdos entre dos o más partes del grupo. El líder debe poseer gran habilidad para mantener la motivación y la colaboración de quienes le siguen, así como plena confianza en sí mismo; sino el equilibrio de un conjunto de individuos se podría quebrar.

- El Liderazgo transaccional, se basa en procesos de intercambio entre los líderes y sus seguidores que reciben premios por su desempeño laboral y el líder se beneficia porque ellos cumplen con las tareas. Está orientado a los objetivos, el líder crea estructuras claras, define lo que requiere de sus subordinados y las recompensas que van a percibir. El seguidor del líder transaccional es una persona que está motivado por el dinero y recompensas, cuyo comportamiento es bastante predecible.
  
- El liderazgo transformacional se caracteriza por al ayuda mutua entre líderes y seguidores para avanzar a un nivel moral y motivacional más alto. Los líderes transformadores, destacan porque utilizan niveles altos de comunicación para conseguir los objetivos y aportan una visión de cambio que logran transmitir a los empleados. Aportan mayor flexibilidad al funcionamiento de las empresas. En lugar de analizar y controlar transacciones específicas utilizando reglas e incentivos, se centraliza en cualidades imperceptibles, los valores compartidos y las ideas, con la intención de crear relaciones, que permita funcionar simultáneamente con los seguidores en el proceso de cambio. El clima laboral puede llegar a ser desacertado en situaciones de crisis en las que hay que reaccionar rápidamente a una crisis que puede hacer colapsar a la organización a corto plazo, en cuestión de semanas.
  
- También existe liderazgo en el reino animal y esto se puede plasmar en las personas o imitar en la vida cotidiana.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bennis, W. y Burt, N. (1986). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper & Row.
- Daft, R. L. (2002). *La experiencia del liderazgo*. Cengage learning. Tercera edición.
- Davis, J.; Millburn, P.; Murphy, T.; Woodhouse, M. (1992). *Successful Team Building: How to Create Teams that Really Work*. London: Kogan Page.
- Graen, G. B.; Novak, M. A.; Sommerkamp, P. (1982). The effects of leader-member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model. *Organizational Behavior and Human Performance*. 30 (1): pp. 109 - 131.
- Gutiérrez Valdebenito, O. (2015). Estudios de liderazgo de hombres y mujeres. *Revista Política y Estrategia* N° 126, 13-35.
- Nye, J. C. (2011). *Las cualidades del líder*. Barcelona: Paidós.
- Zaccaro, S.J. & Klimoski, R.J. (2001), *The Nature of Organizational Leadership: Understanding the Performance Imperatives Confronting Today's Leaders*. San Francisco: Jossey-Bass
- <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-liderazgo.html>
- <https://www.emprendices.co/liderazgo-animal-en-el-mundo-empresarial-infografia/>
- <https://psicologiayempresa.com/la-historia-del-lidera>
- <https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>