



**Título del trabajo**

**LIDERAZGO**

Humbert Quispe Aroni .  
Mayo 2020.

Nombre de la institución: Instituto IDEMA.  
Nombre del departamento: AGROPECUARIO.  
Nombre de la asignatura: DESARROLLO PERSONAL.

### **Dedicatoria**

Este presente trabajo está dedicado a mi familia, en especial a mi hijo Nelson por su apoyo incondicional en la realización de este trabajo. Agradezco también a todas las personas que me brindaron su apoyo cuando mas lo necesite. Nunca es tarde para seguir mejorando día a día.

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

El liderazgo no entraña una distribución desigual del poder, porque los miembros del grupo no carecen de poder, sino que dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra.

Sin embargo, este término tampoco debe enfocarse nada más que en el hacer cambiar de parecer a las personas. Porque un líder también tiene la capacidad de tomar la iniciativa y proporcionar ideas innovadoras, y no solo de dar órdenes.

**PALABRAS CLAVE:** *Liderazgo, motivación, habilidades gerenciales, ideas.*

## Abstract

Leadership is the set of managerial or directive skills that an individual has to influence the way of being or acting of people or in a certain work group, making this team work with enthusiasm towards the achievement of its goals and objectives. It is also understood as the ability to delegate, take the initiative, manage, convene, promote, incentivize, motivate and evaluate a project, effectively and efficiently, be it personnel, managerial or institutional (within the administrative process of the organization).

Leadership does not involve an unequal distribution of power, because group members are not powerless, but shape group activities in different ways. Although, as a general rule, the leader will have the last word.

However, this term should not focus on anything other than changing people's minds. Because a leader also has the ability to take the initiative and provide innovative ideas, and not just to give orders.

**KEY WORDS:** *Leadership, motivation, managerial skills, ideas*

## Tabla de Contenidos

Capítulo 1 Introducción e información general .....	1
Título 1 Definición de liderazgo .....	1
Título 1 Importancia del liderazgo .....	1
Título 2 Características de un buen líder .....	1
Título 3 Estilos de liderazgo .....	1
Capítulo 2 Seis mitos sobre el liderazgo .....	7
List of References .....	8

## **Capítulo 1**

### **Introducción y especificaciones generales.**

#### **Título 1:**

#### **¿Qué es el liderazgo?**

El liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para influenciar en la manera de pensar o de actuar de otras personas.

Sin embargo, este término tampoco debe enfocarse nada más que en el hacer cambiar de parecer a las personas. Porque un líder también tiene la capacidad de tomar la iniciativa y proporcionar ideas innovadoras, y no solo de dar órdenes.

El liderazgo tampoco equivale a una distribución desigual de poder. Y aunque sea el líder el que tenga la última palabra, es el trabajo en equipo el que da los mejores resultados.

#### **Importancia del liderazgo**

La importancia del liderazgo es más que evidente en muchos ámbitos de la vida, incluso más allá del liderazgo empresarial. Puesto que el líder es el responsable de la consecución de los objetivos de una manera mucho más efectiva y rápida.

El liderazgo no es plano, y dependiendo del contexto en donde se desarrolle puede determinar la clase de transformación social de la que es capaz. Tiene, por tanto, una función dentro de la organización, comunidad o sociedad que destaca por su relevancia e influencia.

Es así como las organizaciones dependen para crecer y perdurar del liderazgo, he allí donde recae su gran importancia. Un líder será capaz de establecer una buena comunicación y mejorar la capacidad de integración de los miembros, todo con el fin de lograr un objetivo en común.

El liderazgo también puede ser interpretado como una forma de ser, una manera de dirigir y ver cómo las cosas que se van moldeando con el paso de los años. Es un proceso de interacción entre los miembros de un grupo interesado en el progreso de la organización para la que se trabaja.

En pocas palabras, la importancia del liderazgo recae en que es la pieza clave para la supervivencia de cualquier organización. Más si se toma en cuenta que la capacidad para saber guiar y dirigir es el centro de la misma.

Por ejemplo, una organización puede que tenga un control óptimo, una planeación adecuada, los recursos de primera calidad, no podrá sobrevivir a la falta de un líder que sea apropiado para sus metas.



**Figura 1:** *que relaciona el liderazgo.*

## **Título 2**

### **Características de un buen líder**

No importa si estás en la cúspide de una gran empresa o si tienes por el contrario un grupo pequeño de personas a tu cargo. Existen ciertas habilidades de un líder que no pueden ser desestimadas. Son estas habilidades las responsables de potenciar y producir los mejores cambios en una organización.

Es así como estas son las cualidades que todo gran líder debería demostrar para llevar su cargo al máximo nivel de rendimiento:

1. **Tener un pensamiento positivo:** De todas las características de un líder quizás el ser positivo es una de las más primordiales. Esto porque al

- comprender el potencial de la psicología positiva, se entenderá la mejor forma de implementar un aprendizaje en cualquier situación que se presente.
2. **Ser honesto:** La verdad siempre debe ser la mayor arma de un líder. Si bien la realidad puede ser muchas veces dolorosa o molesta, esconder ciertas cosas puede complicar muchas situaciones.
  3. **Saber delegar:** Un líder no puede hacer todo solo. Pensar esto, es algo irrealista. Por lo que un buen líder necesita dejar solos y confiar en sus colaboradores para que el trabajo en equipo sea eficiente.
  4. **Incentivar una buena comunicación:** La falta de comunicación es la responsable del fracaso de muchas operaciones en las empresas. Así que incentivar una de utilidad es una de las maneras más sensatas de cultivar el éxito.
  5. **Inspira al grupo:** Un grupo estará desanimado si se encuentra frente a la falta de motivación. El rol del líder está diseñado en parte, para inspirar y transmitir pasión a sus colaboradores.
  6. **Establecer estrategias para una vida equilibrada:** Una persona que vive solo para trabajar, nunca dará el 100% de lo que es capaz en el trabajo. Esto porque carecerá de energía. En cambio, aquellas personas que logran un correcto equilibrio pueden aumentar su productividad a grandes niveles. Es así como un líder debe asegurarse de que su equipo sea capaz de vivir un buen equilibrio entre su trabajo, vida personal o social. Puedes aprender a hacerlo poniendo en práctica el método 80/20.
  7. **Alinear al equipo:** Un equipo debe estar enfocado en una meta a largo plazo (misión), pero marcando objetivos realizables a corto plazo. Es el líder nuevamente el encargado de esta tarea.
  8. **Dar créditos cuando corresponda:** Las personas que hacen bien su trabajo o que alcanzan metas deben ser recompensadas, dárles crédito para que se sientan motivadas y su confianza aumente.
  9. **Apreciar los logros:** Para que un líder aprecie un logro no tiene que ser uno colosal, sino que también aquellos logros pequeños deben ser reconocidos. Aunque sea pequeños o modestos es bueno hacer esto.
  10. **Fomentar el crecimiento:** Un buen líder debe fomentar el crecimiento y desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. Como resultado conseguirá aumentar la productividad del trabajo.

11. **Ser el guía:** Un líder nunca deberá actuar como un jefe, mucho menos ejercer influencia usando el poder y la intimidación como herramientas principales. Hay que saber diferenciar entre guiar e imponer.
12. **Fomentar los buenos hábitos:** Para que un proyecto sea exitoso, hace falta que sus colaboradores también sean felices y productivos, y la clave está en el fomento de los buenos hábitos de vida. Ayudarlos a que tengan una vida más sana y estable siempre.
13. **Mantener una posición neutral:** Los favoritismos no deben existir en un ambiente sano de trabajo, mucho menos por parte del líder. Es por esto que uno debe enfocarse siempre en demostrar que a todos los colaboradores se les trata por igual, sin ninguna clase de distinción.



**Figura 2:** muestra las características de un líder.

## Título 3

### Estilos de liderazgo (Según Goleman, Boyatzis y McKee)

De acuerdo a Daniel Goleman, Richard Boyatzis y Anne McKee, especialistas en liderazgo emocional, los gerentes trabajan entorno a lo que son seis **estilos de liderazgo**. Cada uno de estos estilos de liderazgo están representados por métodos específicos que son aplicables en ciertas situaciones, por lo que un líder no debe ceñirse solo a uno de estos estilos. La clave está en la capacidad de adaptarse a todos ellos según más convenga.

1. **Commanding** o al mando: Este estilo es conocido por exigir el cumplimiento de las tareas de inmediato, es un **“Hazlo lo que te digo”**. Sirve para los tiempos de crisis, o cuando es necesario iniciar un cambio de tendencia, también lo hace para manejar a los empleados que son problemáticos y no desean colaborar. Sin embargo, este estilo no funciona cuando no se está en una crisis, porque los empleados consideraran este estilo como uno molesto. Un consejo, es que se analice muy bien cuáles son las verdaderas crisis, y cuáles no para poder aplicarlo con éxito.
2. **Visionary** o visionario: Sirve para movilizar a las personas hacia una determinada visión, es un **«Ven conmigo»**. Sirve cuando es tiempo de cambios que necesitan para su éxito de una nueva visión o se requiere de una dirección clara para funcionar. Este estilo no funciona cuando la visión que se tiene es una que se encuentra lejos de la realidad, por lo que con facilidad bajará la moral del equipo de trabajo. **La clave de este estilo es una visión clara del futuro, una que sea alcanzable, concreta y directa.**
4. **Affiliative** o empático: Entre los **tipos de liderazgo** este el encargado de crear armonía y vínculos emocionales, es del tipo **«La gente es lo primero»**. Y sirve sobre todo cuando es necesario curar divisiones en un equipo, también lo es para motivar a las personas cuando están atravesando circunstancias estresantes. Con este estilo no está bien exagerar porque lo que produce es falta de dirección, y por lo tanto puede resultar en rendimientos mediocres. La clave para ejercerlo bien, es establecer un equilibrio certero.

5. **Democratic** o demócrata: En este estilo el líder logra el consenso mediante la participación de todo el grupo, es del tipo «**¿Qué piensas?**». Lo mejor es usarlo cuando se desea generar aceptación o para conseguir información valiosa de los empleados. No es la mejor opción cuando las decisiones colectivas no son las más necesitadas.
6. **Pacesetting**: Aquí se procede a establecer estándares de rendimiento altos, siendo del tipo «**Haz lo que hago, ahora**». Es la mejor alternativa a usar para obtener resultados que sean rápidos, y cuando se tenga interés en formar un equipo que esté muy motivado y que sea en extremo competente. No debe usarse con frecuencia porque crea desmotivación dentro del equipo. Un consejo para desarrollarlo, es dejar que los integrantes del equipo hablen mucho más, brindarles autonomía para que tengan sus propias decisiones.
7. **Coaching**: Es usado con el fin de un mejor desarrollo para el futuro de los integrantes, es del tipo «**Prueba esto**». Y debe ser usado para ayudar al empleado a mejorar su rendimiento o en tal caso, a desarrollar fortalezas que sean impuestas a largo plazo.



**Figura 3:** muestra los estilos de liderazgo.

## Capítulo 2

### 6 mitos sobre el liderazgo

Existe mucha información acerca de lo que está o no está bien en materia de liderazgo. No obstante, este exceso de información ha sido el responsable de la creación de muchos mitos con respecto a la forma correcta de establecer una posición de líder.

Es por eso, que conocer cuáles son los mitos más difundidos sobre el liderazgo es una buena forma de evitar caer en los mismos. Estos son los más populares:

1. **“Todos los manager son líderes”**: Esto es falso debido a que el management es más bien una subcategoría del liderazgo, y para nada su equivalente. Los managers están capacitados para monitorear y mantener sistemas. Un gran manager debe convertirse en un verdadero líder, que impulse el mejor desarrollo de tu equipo.
2. **“Para ser líder, tienes que nacer líder”**: Otra gran falsedad porque para ser un líder hace falta mucho más que tener una habilidad innata para el liderazgo, más bien debe colocarse en práctica esta habilidad para ser un líder ejemplar. Por ejemplo, no porque alguien tenga una buena estatura lo hará una estrella de baloncesto, para ello necesita practicar y practicar.
3. **“Los líderes siempre tienen las respuestas correctas”**: Ciertamente, en realidad esta afirmación es cierta porque los líderes están capacitados para hacer siempre las preguntas correctas, y saben dónde encontrar las respuestas indicadas. Al notar que tu equipo te entrega en constancia respuestas, estás impulsando su capacidad de pensar.
4. **“Un líder siempre debe mandar”**: Falso, para que un equipo pueda funcionar hace falta de la cooperación y confianza de todos, algo que se puede dar si se tiene a la cabeza un líder y no un jefe que se dedica solo a dar órdenes.
5. **“El liderazgo es sobre ambición”**: Falso, si bien la ambición no es mala, llega a serlo cuando las acciones que se realizan, solo lo hacen en favor a ti. Al hacer esto definitivamente no se está liderando. Más bien ocurre cuando por

medio de esa ambición todos se benefician. En esta situación sí se está logrando un buen liderazgo.

6. **"Todos pueden liderar"**: Y para finalizar esta lista, una gran verdad, es cierto que todos pueden liderar siempre y cuando tengan el deseo de hacerlo. También hay que entender que no se puede obligar a nadie a liderar porque es la voluntad un factor clave para esta acción

## Lista de referencias

### Bibliografía

- Bennis, Warren y Burt Nanus. Leaders: The Strategies for Taking Charge. New York: Harper & Row, 1986.
- Daft, Richard L. La experiencia del liderazgo. Cengage learning. Tercera edición
- Kouzes, James M. y Posner. Las Seis Disciplinas" La Credibilidad: Como se gana, se pierde, y porque la gente la reclama. Jossey-Bass Publishers. San Francisco.1993. pp. 51
- Covey, Stephen R. Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Editorial Paidós, 1989., ISBN 968-853-182-0
- Greene, Robert y Joost Elffers "Las 48 leyes del poder" [2]
- GONZALEZ CRUZ, T. F., GUILLÉN PARRA, M. (2000). Necesidad de liderazgo y su dimensión ética en la gestión de calidad total. Valencia: Universidad de València
- Landolfi, Hugo (2009). La esencia del liderazgo, Ediciones Dunken, Buenos Aires, Argentina. ISBN 978-987-02-3827
- LLORENS MONTES, F. J., FUENTES FUENTES, M. M. (2005). Gestión de la calidad empresarial. Madrid: Ediciones Pirámide