



# **EL LIDER DE HOY**

Deysi Cavalcanti Quintero.

Junio 2020.



## **Dedicatoria**

A mi hijo: por su paciencia, comprensión y darme ánimo y fuerza para poder cumplir mi sueño de ser una profesional, de esa manera ser referente para mi familia y demás amigos y amigas.

A todas las personas que día a día mi animan y me dan consejos para poder seguir adelante, aunque no quieres el reconocimiento pero sí me superación y desarrollarme profesionalmente en el campo que me gusta.

## **Agradecimientos**

A la Institución por darme la oportunidad de lograr mis metas, igualmente a cada uno de los docentes que con paciencia y buena voluntad nos enseñan y nos orientan para que en un futuro seamos muy buenos profesionales.

## Resumen

Existen diversos significados del concepto del liderazgo, pero todos coinciden que es importante para inspirar confianza y coadyuvar en el logro de los objetivos organizacionales. Se distingue de la administración en cuanto a que ésta solo busca cumplir las metas, mientras que el liderazgo involucra y motiva a los servidores o seguidores para lograrlo. Las investigaciones realizadas al respecto, arrojan roles de las funciones del líder, siendo común en los directores el que su gestión de algún modo inspira o influye en otros. Aun cuando el ser nombrado líder implica una connotación positiva, no siempre se convierte en una satisfacción personal ya que en ocasiones se ocupa demasiado tiempo en las funciones, y se requiere abordar todos los problemas a veces sin tener la autoridad suficiente. Las características del líder efectivo se pueden relacionar con los rasgos de personalidad y los rasgos relacionados con la responsabilidad. Los primeros se refieren a la confianza en sí mismo, inspirar confianza al grupo, tener dominio y ser extrovertido, mientras que, en los segundos, se considera la iniciativa, la sensibilidad al grupo, así como la empatía y adaptabilidad, entre otros. Como señala Bass (1994), su concepto de líder no se basa en la persona que toma las decisiones en sí, sino en la medida en que el grupo lo reconozca como líder: por su forma de ser, por su filosofía frente a la vida, frente al mundo y frente a las personas con quienes interactúa. Sus valores inciden en sus decisiones, familia y amigos.

## Tabla de Contenidos

CAPÍTULO 1 .....	8
I. INTRODUCCIÓN E INFORMACIÓN GENERAL .....	8
II. DEFINICIÓN DE LIDERAZGO: .....	8
III. ¿EL LÍDER NACE O SE HACE? .....	9
IV. CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER .....	11
V. ATRIBUTOS DE UN LIDER .....	12
1. Enfoque: .....	12
2. Confianza .....	12
3. Transparencia .....	12
4. Integridad .....	12
5. Inspiración .....	13
6. Pasión .....	13
7. Innovación .....	13
8. Paciencia .....	13
9. Estoicismo .....	14
10. Análisis .....	14
11. Autenticidad .....	14
12. Apertura de mente .....	14
13. Capacidad de decisión .....	15
14. Ser genuino .....	15
15. Empowerment .....	15
16. Positividad .....	16
17. Generosidad .....	16
18. Persistencia .....	16
19. Visión .....	16
20. Comunicación .....	16
21. Responsabilidad .....	17
22. Inquietud .....	17
VI. HABILIDADES DE UN LIDER .....	17
1. Pensamiento Estratégico: .....	17
2. Colaboración .....	17
3. Comunicación: .....	18
4. Inteligencia Emocional: .....	18
5. Pensamiento Crítico: .....	18
6. Motivación: .....	18
7. Retroalimentación: .....	18
8. Hacer frente a las conversaciones difíciles: .....	18
9. Ser un Coach: .....	18
10. Saber explotar su imagen: .....	19
ATRIBUTOS .....	19
VII. DIFERENCIAS ENTRE UN LÍDER Y JEFE .....	20
CAPITULO 2 .....	22
VIII. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO .....	22
a) La autoridad tradicional: .....	23
b) El liderazgo racional .....	23
c) La autoridad carismática: .....	23
IX. TIPOS DE LIDERAZGO Y FACTORES .....	24

a)	<b>LIDERAZGO PARTICIPATIVO O DEMOCRÁTICO:</b>	24
b)	<b>LIDERAZGO AUTOCRÁTICO:</b>	24
c)	<b>LIDERAZGO DELEGATIVO:</b>	24
d)	<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:</b>	25
e)	<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL:</b>	25
f)	<b>EL LÍDER QUE ADOPTA EL SISTEMA DE RIENDA SUELTA O LÍDER LIBERAL:</b>	25
g)	<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL:</b>	25
h)	<b>LIDERAZGO TRANSFORMADOR:</b>	26
i)	<b>EL FALSO LÍDER O SEUDOLIDER:</b>	26
X.	<b>CONCLUSION</b>	26
XI.	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	27

## **CAPÍTULO 1**

### **I. INTRODUCCIÓN E INFORMACIÓN GENERAL**

El liderazgo es un elemento indispensable en todas las actividades de los hombres. Se remonta en la época de la prehistoria, ya que el liderazgo es la clave de la supervivencia de la familia. Siempre que haya que alcanzar una meta, o el grupo se enfrenta a una emergencia, instintivamente se busca un líder. El reconocimiento por el grupo que haya un objetivo común, lleva a darse cuenta de la necesidad de un plan, para esto se necesita un control para esto es necesario alguien al frente del grupo, quien asuma la responsabilidad, sino también la autoridad necesaria para que guíe al grupo para lograr el objetivo.

Los líderes aprenden a ganarse el respeto de sus colaboradores gracias a su carisma, que es más importante a tener el poder que se le otorga a un gerente normal gracias a su cargo, es por eso que un buen líder puede ayudar al desarrollo del país.

Una de las visiones del liderazgo es llevar a la organización al cambio de una gestión tradicional a una gestión de calidad.

El liderazgo nos lleva a conocer varias etapas de su característica, estilos, modelos, principios y la importancia del liderazgo. En la actualidad hay varios autores que enfocan y visionan en liderazgo de diferentes formas y las cuales aprendemos de ellos, nos emergemos a una nueva era de tecnologías y avances científicos, y tenemos que estar preparados. El líder siempre está a la expectativa de los avances y también a los problemas, a lo que lleva formar una estrategia tomando decisiones y riesgos.

### **II. DEFINICIÓN DE LIDERAZGO:**

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.

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

En consecuencia, es la habilidad que tiene una persona para lograr que sus seguidores se comprometan con el logro de unos objetivos comunes de una manera agradable y divertida.

### **III. ¿EL LÍDER NACE O SE HACE?**

Ser un buen líder es una responsabilidad enorme y no todo el mundo puede estar a la altura. Es más, son muchos los que, lejos de ser líderes, se rigen por un estilo de mando autoritario. Es más, según un estudio realizado por Info Jobs, uno de cada tres trabajadores asegura que en su empresa se utiliza el método de jefatura autocrática. Básicamente el jefe acapara el poder y los demás no pueden ni cuestionar sus órdenes.

Frente a esta situación, son muchos los responsables de equipo que se preguntan si estas habilidades son innatas o si se pueden adquirir. Según una investigación del Initiative One Leadership Institute, el 24% de las habilidades relacionadas con el liderazgo son de componente genético. Esto quiere decir que el otro 76% se pueden desarrollar. Así que, siguiendo esta línea, Aiwin ha identificado 5 cualidades y consejos que deben conocer los responsables de equipo.

Entre las habilidades necesarias que hay que entrenar para ser un buen líder se encuentran:

**Delegar en el equipo:** Este es uno de los primeros problemas que suelen encontrarse los responsables de equipo. Por lo general, delegan bastante poco, lo que se suele traducir en una pérdida de confianza por parte del equipo. Sin embargo, el punto contrario tampoco es demasiado positivo. Puedes llegar a sobrecargarlos y, por tanto, saturarlos. Lo ideal es encontrar un punto medio.

**Un buen líder es colaborativo:** En las últimas décadas, el trabajo colaborativo entre los equipos y los managers se ha incrementado en un 50%. Así lo revela un estudio de Harvard Business Review. Esto se traduce en una mejora de los trabajos. El jefe tiene una perspectiva bastante más cercana del trabajo que realizan los equipos y el equipo conoce mejor qué es lo que está buscando el manager. Al final, es mucho más sencillo llegar a objetivos.

**Ojo con las reuniones:** A veces pecamos de querer ser demasiado colaborativos y organizamos constantemente reuniones para ver el trabajo. Esto se puede traducir en una reducción de la productividad ya que, según el mismo estudio, las reuniones pueden llegar a ocupar hasta el 80% del tiempo, lo cual hace que el rendimiento del trabajador sea bastante menor.

**Los líderes tienen que ser empáticos:** Los managers tienen que ser capaces de ponerse en la piel de sus empleados. Según un informe de Jonathan Haidt para la Universidad de Nueva York, la colaboración, la lealtad y el respeto se potencian cuando el jefe es empático.

**Valoración del trabajo:** Según diversos estudios sobre el cerebro humano, este suele dar menos importancia a las cosas positivas que a las negativas. Con esto en mente, no nos extraña que 8 de cada 10 empleados considere que en su empresa destacan más los errores que los aciertos. Sin embargo, es importante saber que el 96% de los empleados está más decidido a hacer un buen trabajo cuando este se reconoce de forma positiva. Es decir, a mayor positivismo, mayor productividad.

Si, entrenamos o practicamos estas habilidades, es posible convertirnos en un buen líder, al final de cuentas es más sencillo, no es imposible.

#### IV. CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

Entendemos el líder por las siguientes características.

- El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.
- Conocimiento y habilidad, debe ser una persona capacitada.
- Preocupado, trata a la gente como personas, como un talento que hay que potenciar.
- Tiene visión, objetivos; horizonte fijo, sentido de dirección.
- Abierto al cambio
- Proactivo: La proactividad consiste en el desarrollo autoconsciente de proyectos creativos y audaces para la generación de mejores oportunidades. Se trata de tomar un sueño y realizar todas las acciones que sean necesarias para que se pueda cumplir. El Proactivo influye y dinamiza su entorno, se arriesga, busca soluciones, crea caminos si es necesario y actúa en la incertidumbre, es decir, no se pasma frente a ella.
- Para el Proactivo no basta con proponer ideas, hay que convertirlas en acciones reales, romper la barrera estática del imaginar y el soñar, e ir hacia el actuar. Es sumar acción e imaginación de manera continua y simultánea.
- La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc. .
- Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos.
- El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma.
- Por último, otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder.

## **V. ATRIBUTOS DE UN LIDER**

Cada investigador menciona diferentes atributos y habilidades de un líder, por lo que nosotros luego de investigar mencionamos los siguientes, intentando mencionar el autor.

### **1. Enfoque:**

“Se ha dicho que el liderazgo trata de tomar decisiones importantes, pero poco populares. Es una verdad parcial, pero esto le resta importancia al enfoque. Para ser un gran líder, no puedes enfocarte en las cosas pequeñas y debes estar menos distraído que tu competencia. Para atender las cosas críticas, debes desarrollar cierta ignorancia selectiva. De otra forma, lo trivial te ahogará”. (Tim Ferris, autor de bestsellers.)

### **2. Confianza**

“Un líder gana seguidores e inspira confianza al tener una visión clara, tener empatía y ser un buen maestro. Como una mujer líder, a veces siento que debo aparentar tener una actitud asertiva sin perder la generosidad y amabilidad que me enseñaron mis padres. Ambas características me sirven para ganar respeto”. (Barri Rafferty, CEO de Ketchum North America.)

### **3. Transparencia**

“Nunca me ha gustado el concepto de usar una “máscara”. Como líder, la única manera de generar confianza en mi equipo y mis colegas es ser 100% auténtica: abierto, con fallas, pero siempre apasionada de nuestro trabajo. Esto me ha dado la libertad de estar siempre presente y ser consistente. Ellos saben qué pueden esperar de mí”. (Keri Potts, directora senior de relaciones públicas en ESPN)

### **4. Integridad**

"Nuestros servidores o seguidores son un reflejo directo de los valores que encarnamos como líderes. Si estamos jugando bajo las reglas reactivas y obsoletas de querer tener siempre la razón, limitamos al máximo el potencial de nuestro negocio y perdemos talento de calidad. Si te centras en ser auténtico en todas tus interacciones, esto impregnará tu misión, tus objetivos, tus anhelos”. (Gunnar Lovelace, cofundador de Thrive Market)

## 5. Inspiración

"La gente siempre dice que soy un hombre que se hizo a sí mismo. Pero no existe algo así. Los líderes no se hacen a sí mismos; son motivados por alguien o algo más. Llegué a América sin dinero ni ningún tipo de pertenencias además de mi bolsa de gimnasio, pero no puedo decir que aterricé sin nada: algunas personas me dieron una gran inspiración y consejos fantásticos, y fue impulsado por mis creencias y un deseo y pasión internas.

Por esa razón estoy siempre dispuesto a ofrecer motivación a amigos o desconocidos en Reddit. Conozco el poder de la inspiración, y si alguien puede usar mi experiencia para alcanzar la grandeza, estoy más que dispuesto a ayudarles". (Arnold Schwarzenegger, exgobernador de California)

## 6. Pasión

"Debes amar lo que haces. Para ser exitoso en algo, debes obsesionarte con ello y dejar que te consuma. Sin importar cuán triunfador te conviertas en tu negocio, nunca estás realmente satisfecho y siempre estás buscando hacer las cosas más grandes y mejores. Lideras con el ejemplo no porque creas que puedas hacerlo, sino porque es tu manera de vivir". (Joe Perez, cofundador de Tastemade)

## 7. Innovación

"En cualquier sistema con recursos limitados y expansión infinita de población – como tu negocio o la humanidad entera - la innovación es esencial no solo para el éxito, sino para la supervivencia misma. Los innovadores son nuestros líderes. No se puede separar a los dos. Ya sea por pensamiento, tecnología u organización, la innovación es nuestra única esperanza para resolver los retos". (Aubrey Marcus, fundador de Onnit)

## 8. Paciencia

"La paciencia es realmente el coraje que surge de poner a prueba tu compromiso con tu causa. El camino a grandes cosas siempre es difícil, pero los mejores líderes saben cuándo abandonar una causa y cuándo hay que mantener el rumbo. Si tu visión es lo suficientemente audaz, habrá cientos de razones por las que "no se podrá lograr" tu

meta y deberá enfrentar a un montón de escépticos. Muchas cosas tienen que conjugarse para que un negocio prospere como competencia, financiación, demanda del consumidor y siempre, un poco de suerte”. (Dan Brian, directivo de WhipClip)

## 9. Estoicismo

“Es inevitable: vamos a encontrarnos en algunas situaciones realmente muy difíciles, ya sean errores costosos, fallos inesperados o enemigos sin escrúpulos. El estoicismo es, en su raíz, aceptar y anticipar para no asustarnos, reaccionar emocionalmente o agravar aún más las cosas. Entrenar a nuestra mente, considerar los peores escenarios y regular nuestras respuestas instintivas inútiles es la manera en la que evitamos que estas situaciones difíciles no se conviertan en acontecimientos fatales”. (Ryan Holiday, autor de *The Obstacle is the Way* y exdirector de marketing de American Apparel)

## 10. Análisis

“Comprender las cifras subyacentes es la mejor cosa que he hecho para mi negocio. Como tenemos un servicio basado en suscripciones, el mayor impacto en nuestro resultado final fue disminuir nuestra tasa de deserción. Ser capaz de reducir ese número del 6 al 4 por ciento significó un aumento del 50 por ciento en el valor del cliente promedio. Algo que no habría sabido hacer si no hubiera aprendido a entender los datos de mi negocio”. (Sol Orwell, cofundador *Examine.com*)

## 11. Autenticidad

“Es cierto que la imitación es una de las mayores formas de adulación, pero no cuando se trata de liderazgo, y cada gran líder en mi vida, de Mike Tomlin al entrenador de esquí olímpico de Scott Rawles, ha sido auténtico. Se vale aprender de los demás, leer autobiografías de tus líderes favoritos y adquirir habilidades en el camino, pero nunca perder tu voz opiniones y opiniones auténticas”. (Jeremy Bloom, cofundador y director general de *Integrate*)

## 12. Apertura de mente

“Uno de los mayores mitos es que los buenos líderes empresariales son visionarios que poseen una férrea determinación a seguir sus metas sin importar qué. No tiene

sentido. La verdad es que los líderes tienen que mantener una mente abierta y ser flexibles para ajustar la estrategia si es necesario. Cuando estas en la fase de startup, la planeación pasa a segundo término y tus metas no son estáticas; tú objetivo debe ser desarrollar buenas relaciones”. (Daymond Juan, CEO de Shark Branding y FUBU)

### **13. Capacidad de decisión**

“En la preparatoria y la universidad, para ganar dinero extra a menudo arbitraba partidos de baloncesto. La persona que me enseñó a hacerlo me dio una gran lección de vida: “Tienes que tomar las decisiones rápido, fuerte y no mirar atrás”. Hay veces que una mala decisión bien tomada te puede dar mejores resultados a largo plazo y a forjar un equipo más fuerte, que una elección correcta hecha ‘al ahí se va’”. (Scott Hoffman, propietario de Folio Literary Management)

### **14. Ser genuino**

“Todos nosotros traemos algo único en este mundo y todos notamos cuando alguien no es auténtico. Cuanto más te centres en hacer conexiones genuinas con las personas – más allá de concentrarte en lo que ellas pueden hacer por ti – más agradable serás a los demás. Esto no es necesario para ser un gran líder, pero sí para ser uno más respetado, lo que puede hacer una gran diferencia en tu negocio”. (Lewis Howes, autor más vendido de The New York Times por of The School of Greatness)

### **15. Empowerment**

“Muchas de mis filosofías de liderazgo las aprendí siendo atleta. Mis equipos más efectivos no siempre tienen el mejor talento, pero sí tienen miembros con la combinación correcta de habilidades y la capacidad de confiar en sus compañeros. Para forjar un equipo triunfador debes delegar responsabilidades y autoridad, algo que no siempre es fácil. Esa es la única manera de descubrir las verdaderas capacidades de tus colaboradores y obtener sus mejores esfuerzos”. (Shannon Pappas, vicepresidente senior de Beachbody LIVE)

## 16. Positividad

“Para alcanzar la grandeza, debes crear una cultura de optimismo. Habrá muchas subidas y bajadas, pero la prevalencia de la positividad ayudará a tu organización a seguir adelante. Pero recuerda: esto requiere valor. Debes creer verdaderamente que tu equipo puede hacer lo imposible”. (Jason Harris, CEO de Mekanism)

## 17. Generosidad

“Mi mayor meta siempre fue ofrecer lo mejor de mí mismo. Todos crecemos – como colectivo, como equipo – cuando ayudo a otros a crecer como individuos”. (Christopher Perilli, CEO de Pixel Mobb)

## 18. Persistencia

“Un gran líder una vez me dijo ‘La persistencia vence a la resistencia’. Luego de trabajar en Facebook, Intel y Microsoft para empezar mi propia compañía, he aprendido otras dos grandes lecciones: Todas las cosas toman tiempo y debes persistir, siempre. Eso es lo que te hace un buen líder: la disposición a ir más allá de lo que detendría a otros”. (Noah Kagan, directivo de appsumo)

## 19. Visión

“Se necesita usar el instinto cada día para saber separar qué es lo verdaderamente importante. Es como la sabiduría – puede mejorarse con el tiempo, pero debe ser parte de ti desde el origen. Es inherente. Cuando tu instinto es correcto, te ves como un genio, pero cuando se equivoca, te ves como un idiota”. (Raj Bhakta, fundador de WhistlePig Whiskey)

## 20. Comunicación

“Si las personas no saben cuáles son tus expectativas y no las cumplen, en realidad es tu culpa por no comunicarte bien. Las personas con las que trabajo hablan constantemente. La comunicación es un acto de balance. Puede que tengas una necesidad específica, pero es indispensable que veas el trabajo como un esfuerzo colaborativo”. (Kim Kurlanchik Russen, partner en TAO Group)



## 21. Responsabilidad

“Es mucho más fácil echar culpas que aceptar que tienes alguna responsabilidad cuando algo sale mal. Pero si quieres saber cómo hacer las cosas bien, aprende del experto en finanzas Larry Robbins. Él escribió una letra verdaderamente humilde a sus inversionistas cuando una mala elección suya causó una pérdida de ganancias. Luego abrió un nuevo fondo sin comisiones por manejo de cuenta o tarifas preferenciales – algo nunca antes visto en el sector. Eso es carácter. Eso es responsabilidad, es ir más allá de aceptar la culpa y hacer algo para remediar el error”. (Sandra Carreon-John, senior vice president de M&C Saatchi Sport & Entertainment)

## 22. Inquietud

“Se necesita un liderazgo real para encontrar las fortalezas dentro de cada persona en tu equipo y luego mirar hacia fuera para cubrir lo que falta. Debes creer que tu equipo por sí solo no tiene todas las respuestas, porque si llegas a creer eso, significa que no estás haciendo las preguntas correctas”. (Nick Woolery, director global de marketing de Stance Socks)

## VI. HABILIDADES DE UN LIDER

Este clima de grandes y rápidos cambios exigen una rápida adaptación de las organizaciones o empresas y exigen habilidades y actitudes nuevas de parte de los líderes de hoy. La mayoría de las competencias que un líder actualmente debe tener son conductuales y pueden ser aprendidas y desarrolladas, de los muchos escogimos las 10 habilidades que requiere como mínimo un líder de la actualidad.

1. **Pensamiento Estratégico:** El líder sabe cuál es el trabajo de hoy, siempre va un paso adelante y toma decisiones para el futuro de la empresa. Evalúa los métodos y sistemas de trabajo actuales. Establecer prioridades según las metas principales. Aprende cosas nuevas. Fomenta la innovación apoyando a los talentos que asumen riesgos inteligentes
2. **Colaboración:** No es suficiente que el líder mantenga una actitud positiva al servicio y la colaboración, además debe cerciorarse que sesgos de colaboración entre el personal o las distintas áreas de la empresa.

3. **Comunicación:** El Líder debe saber expresarse correctamente por todas las vías competentes a su cargo, es decir, pequeños grupos, grandes conferencias, comunicación uno a uno, redacción, vía e-mail, incluso en las redes sociales. El líder además debe vigilar que las distintas áreas de la empresa mantengan comunicación eficientemente para mejorar cada uno de los procesos, ya que ningún proceso es completamente aislado y se ahorra mucho tiempo y dinero eliminando problemas de comunicación.
4. **Inteligencia Emocional:** Esta probado que las emociones se contagian, un líder que muestra optimismo, confianza en sí mismo y empatía, se debe reconocer que la fortaleza emocional es clave para el liderazgo.
5. **Pensamiento Crítico:** Los pensadores críticos cuestionan la sabiduría convencional, lo que se da por hecho, las inferencias y las teorías no comprobadas, suelen preguntarse ¿por qué se hace así?, ¿cómo se sabe que este proceso es el correcto? Se preguntan de manera automática para acelerar la toma de buenas decisiones, para no causar "parálisis por análisis".
6. **Motivación:** En nuestro país es un punto que no muchos toman en cuenta, la motivación suele ser el hacer sentir afortunado al trabajador por tener un empleo o darles exclusivamente recompensas monetarias. En realidad, se debe pagar lo justo y entender que hay otros motivadores como crecer en competencias, autonomía, y nuevas oportunidades de crecimiento laboral.
7. **Retroalimentación:** El Líder de hoy requiere observar siempre el trabajo de lo demás y apuntarle a los demás cuando es sobresalientemente bueno, o el caso contrario, cuando hay muchas deficiencias, pero no sólo se trata de señalar sus apuntes, sino que debe buscar soluciones y nuevos enfoques.
8. **Hacer frente a las conversaciones difíciles:** No hay que evitarlas, y en lo posible tampoco postergarlas, se debe aprender a actuar con destreza bajo la presión del interlocutor, hay que recordar que un líder soluciona problemas y genera confianza, es momento de ponerlo en práctica.
9. **Ser un Coach:** El Líder no debe hacer el trabajo de los demás, el líder debe preocuparse porque cada quien haga su trabajo efectivamente, ayuda a la gente a aprender, a mejorar su trabajo y a tomar decisiones por sí mismos. Ser líder hoy en día implica saber alimentar las habilidades de los demás.

**10. Saber explotar su imagen:** Es importante hacerse notar como una persona con valores y responsabilidad. Hablar de temas como diversidad, integridad, comunidad y actitud de servicio, por ejemplo, debe ser cosa de todos los días en la organización o empresa, hay que fomentar los valores institucionales y demostrar quién mejor que un líder para hacerlo.

Existen muchos más atributos y habilidades que debería tener un buen líder, por lo que para no dejar suelto este tema, por ser de mucha importancia hemos procurado resumir en un cuadro, donde se observa un listado de Atributos y Habilidades, lo



que sin duda será motivo de análisis más minucioso y detallado.

## VII.DIFERENCIAS ENTRE UN LÍDER Y JEFE

Para hacer una diferencia fácil y entendible, veamos el siguiente cuadro

JEFE	LIDER
Una persona que se encuentra en el puesto superior de una jerarquía y que tiene las facultades necesarias para mandar a sus subordinados.	Persona que lograr que sus seguidores se comprometan con el logro de unos objetivos comunes de una manera agradable y divertida.
<b>Inspiración:</b> Un jefe inspira miedo. Sus empleados normalmente hace los que les dice por miedo a tener represalias	<b>Inspiración:</b> un líder es inspiración. Las personas se inspiran con su líder y les es más fácil hacer los que se les pide.
<b>Autoridad:</b> Para una persona que es un jefe la autoridad es un bien adquirido por su puesto de jerarquía. Un jefe dice yo mando aquí	<b>Autoridad:</b> Un líder utilizar la autoridad como un privilegio cuando es necesario. Un líder dice yo puedo ayudar ser de utilidad aquí.
<b>Beneficio:</b> Un jefe solo piensa en su beneficio propio y personal sin pensar en nadie.	<b>Beneficio:</b> Los líderes no solo piensan en su beneficio propio, sino también en el de sus empleados. Un líder piensa que, si hace bien su trabajo y enseña a sus empleados, el crecerá y hará crecer a sus empleados. Un jefe solo piensa en su beneficio propio y personal sin pensar en nadie.
<b>Pensamientos:</b> Un jefe solo ve títulos y CV. No importa que eres, sino que le puedes ofrecer.	<b>Pensamientos:</b> Un líder piensa en las personas como seres humanos, intenta ver las fortalezas y debilidades de su equipo.

<p><b>Fallos:</b> Un jefe busca un culpable siempre que se comete un fallo. Piensa que los fallos se pagan cueste lo que cueste. En cambio un líder comprende e intenta enseñarte para que no vuelvas a cometer este error una próxima vez.</p>	<p><b>Fallos:</b> Un líder comprende e intenta enseñarte para que no vuelvas a cometer este error una próxima vez.</p>
<p><b>Plazo:</b> Un jefe intenta obtener resultados rápidos y a corto plazo,</p>	<p><b>Plazo:</b> Un líder siempre mira al futuro, al largo plazo, sin olvidar las tareas diarias, te explica por qué estás aquí y hacia donde nos dirigimos.</p>
<p><b>Respeto:</b> un jefe se le teme. Quizás te sonrían a tu paso siendo jefe, pero detrás tuya hablarán muy mal de ti y no te tendrán como un icono a seguir.</p>	<p><b>Respeto:</b> Un líder es respetado tal y como es y a sus trabajadores no les cuesta nada respetarlo.</p>
<p><b>Organización:</b> Un jefe da órdenes y se queda supervisando que todo vaya yendo tal y como él ha dicho.</p>	<p><b>Organización:</b> Un líder motiva y trabaja en equipo con sus colaboradores, te motiva a progresar.</p>
<p><b>Méritos de otros:</b> Un jefe siempre verá a la gente que consigue hacer las cosas bien y obtener méritos como una amenaza.</p>	<p><b>Méritos de otros:</b> Un líder se alegrará por los méritos que has obtenido dentro de su equipo y se sentirá muy orgulloso por ti.</p>
<p><b>Tiempo:</b> Un jefe llega justo a tiempo y se conforma con lo establecido, no quiere mirar más allá</p>	<p><b>Tiempo:</b> Un líder siempre va por delante, va mirando más allá de todo e intenta siempre conseguir nuevas cosas, aunque parezcan imposibles.</p>
<p><b>Conocimiento:</b> Un jefe lo sabe todo sobre su trabajo, pero recela si tiene que transmitir lo que le ha llevado al éxito.</p>	<p><b>Conocimiento:</b> Un líder te lo enseña todo y si puede enseñará a superarle. Siempre intenta sacar día a día lo mejor de ti</p>
<p><b>Trabajadores:</b> Un jefe piensa que si algo va mal, el no tiene nada que ver</p>	<p><b>Trabajadores:</b> Un líder entiende que si algo fracasa es su culpa por no haber</p>

y todo es culpa de sus trabajadores.	hecho las cosas bien y no haber motivado y enseñado a su equipo.
--------------------------------------	--

Viendo estas diferencias que mostramos entre los términos de jefe y líder. ¿Qué te consideras tú? ¿Líder o jefe? Esperemos que líder sea tu respuesta, sino seguro te faltan

## CAPITULO 2

### VIII. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

Es importante por ser la capacidad de un líder para guiar y dirigir. Una organización o una institución puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado. Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización. Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico. El liderazgo es un elemento fundamental en todo grupo, dado que se trata del elemento conductor sin el cual difícilmente las organizaciones o instituciones podría orientar de forma adecuada sus esfuerzos hacia el objetivo común. La cuestión del liderazgo en los grupos humanos ha sido ampliamente debatida, y sobre todo durante el siglo XX se ha teorizado acerca del liderazgo y sobre la organización de los grupos en general.

Los acontecimientos más importantes para la humanidad se han materializado mediante el accionar de grupos, dentro de las cuales siempre ha habido referentes, figuras que se destacaron en los momentos más complicados del proceso, sobreponiéndose a las dificultades surgidas. Las funciones del líder pueden estar determinadas de antemano, a veces solo surgen y se aprecian con el curso de los acontecimientos. Del mismo modo, la condición de líder puede o no estar formalizada. En todos los casos, el líder cumple la función de decidir y llevar a cabo sus decisiones, y además, de hacerse cargo de las responsabilidades que acarrear.

Max Weber fue uno de los mayores teóricos que abordó el tema del liderazgo y su importancia en todo orden social, más que nada en términos de teoría de la autoridad

en el marco de la organización política de las sociedades. En este sentido consideró la existencia de tres tipos de liderazgo que predominan en función de las características del líder que asume la causa.

- a) **La autoridad tradicional:** es la que se sostiene en el principio de la costumbre, con la idea de que las personas soportan el hecho de que ese sea el líder porque siempre han visto que es así, y no se imaginan una situación diferente: la época de las monarquías era el ejemplo máximo de esta clase de autoridad.
- b) **El liderazgo racional:** legal es el que se funda en un pacto formal entre una serie de iguales, por la cual respetan determinada autoridad hasta cierto punto: la ley y los cargos electivos de la democracia forman parte de este grupo.
- c) **La autoridad carismática:** es la que tiene un fundamento directo en el ser humano, y se sostiene en la existencia de hombres y mujeres a los que los seguidores atribuyen determinadas condiciones y características superiores. Aquí la autoridad no está soportada por ningún orden legal, sino por la incalculable fuerza de un consenso informal por el que determinada persona emerge como líder.

Por lo dicho, se puede ver que la importancia de los líderes aparece en la mayoría de los proyectos que involucran grupos humanos, y especialmente en los que están expuestos a situaciones que obligan a tomar decisiones, a menudo con *riesgo*. La virtud del líder aparece en esos momentos, pero pensándolo en términos más generales, se puede decir que las virtudes del líder sobrepasan esas situaciones más difíciles. Es que en todo momento el líder debe pensar en el bienestar del grupo por sobre cualquier interés particular, y esto contempla también darle la dimensión que el futuro merece.

Muchas veces la parte más difícil y también la más importante del liderazgo es la de pensar en qué momento debe dejarse el paso a un nuevo líder con más juventud y energías, tan difícil en los casos de personalidades a las que les cuesta delegar, pues están habituadas a hacerse cargo de todas las decisiones.

## **IX. TIPOS DE LIDERAZGO Y FACTORES**

- a) **LIDERAZGO PARTICIPATIVO O DEMOCRÁTICO:** Un líder participativo es aquel que cree en el diálogo y que es capaz de tener en cuenta todas las opiniones del grupo para sacar las mejores ideas de trabajo. Esto hace que todos los miembros de un equipo se sientan valorados y tomados en cuenta. Sin duda alguna, este es un tipo de líder muy buscado y querido; además de que es imposible no afirmar que cuenta con muchas ventajas. Aunque, tampoco podemos dejar de lado que, cuando la mayoría de las cosas se manejan por consenso, es muy fácil no llegar a un acuerdo unánime y que tiemble la estabilidad del grupo. El líder participativo debe hacerse con muchísimas herramientas que le permitan forjar y mantener en su equipo un espíritu de colaboración y armonía.
- b) **LIDERAZGO AUTOCRÁTICO:** Este es un tipo de liderazgo muy común. Es bastante sencillo: el líder autocrático es esa persona que concentra todo el poder en sí mismo. Sus decisiones muy pocas veces son cuestionadas, por tanto, el grupo se encuentra completamente subordinado a sus directrices.

Las desventajas de este tipo de liderazgo son muy obvias, empezando porque es muy peligroso que un equipo sólo tenga que acatar órdenes: las personas tendrán muchos motivos para sentirse poco integradas. Sin embargo, en ambientes con alta presión y donde las decisiones tienen que tomarse muy rápido, el liderazgo autocrático tiene sus ventajas a corto plazo.

- c) **LIDERAZGO DELEGATIVO:** Hay líderes que no necesitan controlar todo a su alrededor y que, habiendo formado un buen equipo de trabajo, confían en las capacidades de su personal. Son ese tipo de líderes que tienen la postura del “laissez-faire” o “dejar hacer”. A esto nos referimos cuando hablamos de liderazgo delegativo.

Por su puesto tenemos que hacer hincapié en que el grupo de trabajo tiene que ser muy cualificado y experimentado para que este tipo de liderazgo surta efecto. De lo contrario, podrían surgir problemas de productividad, debido, principalmente, a que la gestión y seguimiento de los objetivos no sean controlados eficazmente.



- d) **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:** Hay personas que, además de poseer una gran visión de qué objetivos hay que trazar y cómo llevarlos a cabo, también cuentan con el gran don de conseguir que sus empleados se transformen en pro de un proyecto en común.

Lograr esto no es nada sencillo. Las personas que deseen convertirse en líderes que transformen deben ser capaces de ganarse el respeto y la confianza de quienes les rodean.

- e) **LIDERAZGO TRANSACCIONAL:** Tenemos el liderazgo transaccional. En este caso, la herramienta del líder para cohesionar a su equipo es el intercambio: a cambio de cumplir las directrices establecidas por él, sus seguidores obtienen diversos tipos de beneficios.

Aunque este tipo de liderazgo puede ser maravilloso a la hora de emprender un proyecto, también hay que tener en cuenta que, a largo plazo, puede volverse bastante predecible, por lo que los niveles de compromiso del grupo se verían disminuidos.

- f) **EL LÍDER QUE ADOPTA EL SISTEMA DE RIENDA SUELTA O LÍDER LIBERAL:** Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

- g) **LIDERAZGO TRANSACCIONAL:** En la parte del Liderazgo Transaccional podemos notar que el líder busca motivar a sus subordinados para que logren sus objetivos aumentándoles el sueldo en un 50% y ofreciéndoles como recompensa además un auto del año y por ello se puede afirmar que según la teoría de motivación-

higiene el comportamiento de las personas estaría en función a factores higiénicos.

- h) **LIDERAZGO TRANSFORMADOR:** El liderazgo transformador persigue al desarrollo personal y del entorno. El eje principal de este líder es la interrelación con sus trabajadores, direcciona todas las expectativas que se fomentan con un fin en común, tratando de cumplir con todos y con el mismo, y con el bien o fin de la empresa, es el tipo de liderazgo más positivo el beneficio de todos en forma unificada. Lo que caracteriza básicamente a este tipo de líder es su orientación genuina hacia una causa trascendente, hacia una visión con significado ya que además de trabajar con incentivos y motivaciones orienta a su personal hacia una causa con significado. Pues como se aprecia en el video el líder comunica la trascendencia de vender los medicamentos y los enormes beneficios para la sociedad y los pacientes, pero además inspira a sus subordinados a alcanzar el ideal más alto del ser humano que es servir a los demás.

El líder se preocupa por el desarrollo de sus empleados: - Organiza cursos de capacitación - Inspira a dar lo mejor de sí mismos - Crea sistemas de reconocimiento - Delega poder - Se comunica con ellos - Los reta a buscar caminos creativos para servir eficientemente. Moviliza a los suyos hacia los niveles más altos de moralidad y motivación.

- i) **EL FALSO LÍDER O SEUDOLIDER:** Centran sus acciones en principios universales Se basan en sus propios “valores” Sacan lo mejor de la gente Sacan lo peor de la gente DICE lo que los seguidores necesitan oír DICE lo que los seguidores quieren oír Fomenta la independencia entregando el poder SIMULA la entrega de poder, pero en realidad, busca perpetuar la dependencia. SE centra en intereses comunes Se centra en sus propios intereses

## **X. CONCLUSION**

Este trabajo me ha servido para incrementar mi conocimiento sobre el liderazgo y todos los factores que intervienen en él. También me ha servido para poder contrastar las distintas visiones que la gente tiene sobre este tema, y así observar

cuáles son los rasgos y las características más consensuadas, aquellas en las que la mayoría está de acuerdo.

Como conclusión final, y haciendo referencia al título del trabajo, en la sociedad actual todo el mundo ha tomado conciencia del hecho de que los líderes son imprescindibles a la hora de guiar una organización o institución. Sin un buen líder, la gente no se siente orientada y actúa sin rumbo fijo. El problema está en el hecho de que los líderes no se sienten motivados para actuar. Los beneficios que obtienen de su esfuerzo son mínimos. Todo son implicaciones que a la vez hacen que aumenten no solo el trabajo, sino también las responsabilidades.

En una sociedad como en la que vivimos en que el materialismo está a la orden del día, un buen líder se ha de sentir motivado, no solo por incentivos económicos, sino por reconocimientos personales que le animen a seguir adelante con sus ideales

Se recomienda, principalmente a las instituciones educativas de todo nivel, organizaciones de base, instituciones públicas y privadas que reorienten sus miradas hacia la formación de un verdadero líder con valores, ya que ello es una manera de inspirar una visión para lograr mejores resultados y mejores niveles de desarrollo.

## **XI. BIBLIOGRAFÍA:**

- Birch, P. (2001). Liderazgo al instante. Motivación, objetivos, pistas. México:Granica.
- Bolivar, C. (2003). El arte del liderazgo esencial. Portal del Coaching.
- Daft, R. (2006). La experiencia del liderazgo. México:Cengage Learning.
- Gardner (2011). Mentores líderes. Una anatomía del liderazgo. México:Paidós.
- Glaser, J. (2005). El ADN del liderazgo. Madrid:Ramón Areces.
- Jobs, S. (2005). Steve Jobs Discurso en la Graduación de la Universidad de Stanford. Recuperado de: <http://www.youtube.com/watch?v=WzQHVoIrwiE>

- Pratt, H. (1997). Diccionario de Sociología. México:FCE.
- Ramírez, A. (s.f.). ¿El líder nace o se hace?
- Sternberg, R. (s.f) The WICS of organitational Leadership. Working papers center for public leadership.