

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”



TEMA

LIDERAZGO

ESTUDIANTE

HUANACO CURO, Vanessa

INSTITUTO

Instituto de Educación Superior "Santiago Ramón y Cajal - IDEMA"

CURSO

Desarrollo Personal

HUANTA – 2020

DEDICATORIA

A mi familia

INTRODUCCIÓN

El este trabajo desarrollaremos qué es el liderazgo así como también haremos un posterior análisis sobre los tipos de liderazgo en los diferentes ámbitos. Para ello, primeramente se exponen los objetivos planteados. A continuación entramos a definir y explicar el liderazgo, las principales teorías sobre éste y los estilos de liderazgo que existen, centrando la atención en los propuestos por Daniel Goleman. Para terminar, finalmente, con un apartado donde se recogen las conclusiones que se desprenden de todo ello, en las que se incluye una propuesta para mejorar la eficacia del estilo de liderazgo predominante en el ámbito laboral principalmente.

¿Por qué centrarnos en el liderazgo? Sin duda, el liderazgo es más una cuestión artística que de ciencias exactas. Después de todo y según la personalidad de los líderes habrá diferentes estilos: algunos son más analíticos en cambio otros son más inspiradores. También, según la situación es necesario adoptar el estilo de liderazgo: grupos y empresas más caóticos requieren un mayor énfasis en la autoridad en cambio una organización con altos niveles de tensión y estrés requieren un liderazgo más amable.

OBJETIVOS

Los objetivos planteados para la realización de este trabajo son:

- Definir el término de liderazgo según diversos autores
- Concretar los principales tipos de liderazgo que existen, destacando los propuestos por Daniel Goleman.
- Analizar el estilo de liderazgo en una empresa real.
- Sacar conclusiones de todo ello.

MARCO TEÓRICO

1. DEFINICIÓN

El concepto de Liderazgo puede llegar a tener muchas definiciones, esto de acuerdo a diversos autores que tratan de definir concreta y exactamente lo que significa esta palabra, a continuación colocaremos la definición de acuerdo a diferentes autores.

Liderazgo para Rallph M. Stogdill:

El autor de las “Teorías e Investigación del Liderazgo” dice que hay tantas definiciones de liderazgo como personas que hayan pensado en dicho concepto. Stogdill intenta resumir el Liderazgo de forma simple como:

“El proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen”.

Liderazgo para John Maxwell:

Maxwell es un conferencista y escritor estadounidense, autor de “Las 21 leyes irrefutables del liderazgo” y “Las 21 cualidades indispensables de un líder: conviértase en la persona que otros querrán seguir”.

Su definición de Liderazgo se puede resumir en:

“Los buenos líderes son quienes logran que los grupos y equipos de trabajo que dirigen desempeñen un rendimiento superior”

Liderazgo para Raymond B. Cattell:

Fue un psicólogo británico pensador sobre la inteligencia y la personalidad, y teorizando sobre la existencia de una inteligencia fluida y una cristalizada.

Para él, el concepto de Liderazgo es:

“El líder es quien produce una personalidad grupal diferente de la que habría si él no estuviese presente, y se mide su capacidad de liderazgo por la magnitud de los cambios efectivos en el rendimiento del grupo”

Liderazgo para Peter Senge:

Para este autor norteamericano el Liderazgo tiene que ver con:

“La creación de un ámbito en el que los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades”.

Liderazgo para Idalberto Chiavenato:

Para este conocido autor de temas de Recursos Humanos, el Liderazgo tiene que ver con, principalmente, cumplir objetivos empresariales:

“Es un proceso en el que el Líder ejerce la habilidad de influir y conducir a un grupo de personas, motivándolos a trabajar con entusiasmo hacia el cumplimiento de objetivos de la organización”.

Liderazgo para John Kotter

Otros autores como Kotter, profesor de la escuela de negocios de Harvard y considerado por muchos como un “gurú internacional del Liderazgo”, simplifican aún más la definición de este concepto, resumiendo su significado a:

“No es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo”

Liderazgo para Keith Davis

Por último, este reconocido autor de libros de capital humano y recursos humanos aporta la siguiente interesante definición:

“Es la habilidad de convencer a otros de que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos definidos.

“Las actividades de la dirección, como la planificación, organización y toma de decisiones no serán efectivas hasta que el Líder logre motivar a las personas y las dirija hacia sus objetivos”.

Liderazgo para Daniel Goleman

Cabe señalar que Goleman, propone una definición de liderazgo como:

“El arte de la persuasión hacia los demás, para motivarlos hacia el logro de un objetivo común, y que es un requisito básico para ser un buen líder, el conocimiento de uno mismo, en tres aspectos: ser conscientes de las propias emociones, la autoconfianza y la valoración adecuada de uno mismo”.

También señala la importancia de desarrollar la capacidad de expresar quejas o divergencias sin agredir, es decir comunicación asertiva; la valoración de la diversidad como algo positivo en un equipo de trabajo y establecer redes eficaces. Haciendo eco de los trabajos de Daniel Goleman, para que un líder sea efectivo requiere: un alto nivel de lo que se hace conocido como Inteligencia Emocional. Sin esto, una persona puede tener el mejor entrenamiento, el análisis más profundo, y las mejores ideas y no ser un gran líder.

2. LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO

Existen por lo menos 5 aspectos que se relacionan con la inteligencia emocional y el liderazgo: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales

2.1. Autoconciencia

La autoconciencia es el primer componente de la inteligencia emocional y podemos definirla como la habilidad de reconocer y entender nuestros estados de ánimo y emociones, así como el efecto que tiene en los otros. **Conocer nuestras debilidades, fortalezas, necesidades y todo aquello que nos mueve nos lleva a ser más honestos con nosotros mismos y los demás.**

Alguien con un alto nivel de autoconciencia sabe dónde donde está situado; por ejemplo el tendrá la capacidad de rechazar un puesto si éste no es acorde a sus principios o metas a largo plazo. En ese sentido, una persona con esta característica se mostrará crítica consigo misma y no temerá mostrar sus debilidades y fortalezas con humor.

2.2. Autorregulación

Los “impulsos biológicos suelen ser los causantes de nuestras emociones”. No podemos hacer mucho con esto, pero si podemos manejarlo. La autorregulación

es el componente de la inteligencia emocional que nos libera de ser prisioneros de nuestras emociones.

¿Por qué la autorregulación es importante en el liderazgo? Primero, porque las personas que están en control de sus sentimientos e impulsos son más capaces de crear ambientes de desarrollo y confianza.

También, la autorregulación es importante por razones competitivas. Los cambios constantes, los avances tecnológicos y los nuevos programas hacen que muchas personas entren en tensión, sin embargo personas con este componente logran adaptarse, aprender y hacer preguntas para comprender los cambios.

2.3. Motivación

Todos los líderes efectivos comparten una misma virtud: motivación. Muchas personas se motivan por cuestiones económicas, el prestigio y pertenecer a una importante compañía. En contraste, aquellos con potencial de liderazgo se mueven por un profundo deseo de interior de dejar huella y marcar una diferencia.

Lo primero que debemos hacer para identificar a un líder de este tipo en la empresa es la pasión por el trabajo en sí mismo, es decir amor por aprender, amantes de nuevos desafíos y **un gran orgullo por la actividad bien realizada.**

2.4. Empatía

Es fácil reconocer la empatía en los demás. En nuestra memoria hay momentos donde recordemos a una persona empática con nosotros: el doctor, el maestro y hasta algún entrenador.

La empatía en el liderazgo implica considerar las emociones de los colaboradores además de otros factores en el proceso de la toma de decisiones inteligentes.

Hay 3 razones por las que importa la empatía en el liderazgo en nuestros días:

- El incremento del trabajo en equipo
- La globalización
- La necesidad de retener el talento

Habilidades sociales

Los últimos dos componentes de la inteligencia emocional en liderazgo-empatía y habilidades sociales- hablan específicamente del manejo de las relaciones. Éste último no trata acerca de lograr nuevos amigos, más bien consiste en relacionarnos con propósito: mover a las personas en el área que el líder desea, ya sea una nueva estrategia de marketing o un nuevo producto.

La habilidad social es la culminación de los otros componentes. **Las personas pueden manejar sus relaciones con éxito cuando logran controlar sus emociones y empatizar con los demás.** Los líderes no son una isla y requieren saber tratar a las demás personas para lograr los objetivos de una empresa.

La inteligencia emocional puede ser aprendida como cualquier otra habilidad. El proceso no será fácil sin embargo traerá grandes dividendos y beneficios para la empresa y nuestros entornos.

3. TIPOS DE LIDERAZGO SEGÚN DANIEL GOLEMAN

En la sociedad actual, en la que casi todo se hace en conjunto con otras personas, **El liderazgo se ha convertido en una habilidad fundamental.** Muchos son los psicólogos que han estudiado este concepto y, de entre todos ellos, destaca la figura de Daniel Goleman. Este psicólogo es conocido sobre todo por haber descifrado para el gran público el poder de la inteligencia emocional. Sin embargo también ha escrito libros y realizado estudios sobre este tema tan importante. Según los describió **Goleman** en su obra, los seis tipos de liderazgo son los siguientes:

- Coercitivo o autoritario.
- Democrático.
- Afiliativo.
- Visionario u orientativo.
- Timonel.
- Coach.

3.1. Liderazgo coercitivo o autoritario

El primero de los tipos de liderazgo según Daniel Goleman se basa en la disciplina. Los directivos que siguen este modelo intentan que permanezca, por encima de cualquier otro valor, la disciplina. Para ello, normalmente emplean instrucciones cortas, concretas y precisas. Por lo general, además, las consecuencias de no cumplir con lo encargado serán duras y en muchos casos intentarán sentar precedente, constituirse como un aviso para aquel que tenga la tentación de relajarse o de no seguir lo pautado.

Esto provoca, en general, la desmotivación de los miembros del grupo: los trabajadores sienten que no tienen control sobre su trabajo, que su operatividad y capacidad de decisión no va más allá de la de una máquina. Por ello, solo debería utilizarse en situaciones en las que sea necesario actuar de un modo muy concreto o en las que haya muchos problemas de organización en el grupo. Por ejemplo, durante una emergencia o cuando se realiza una tarea extremadamente compleja en la que los límites no dejan mucho espacio para el error.

3.2. Liderazgo democrático

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

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

3.3. Liderazgo afiliativo

El tercer tipo de liderazgo, según Daniel Goleman, se basa en la creación de lazos entre los distintos miembros del grupo. Así, se consigue la armonía y colaboración entre ellos. Hablamos de un tipo de liderazgo que busca, sobre todo, que el ambiente humano sea bueno, entendiendo que este es un estímulo para los trabajadores.

La principal dificultad que encuentra este tipo de líderes surge cuando la falta de disciplina y de organización es muy grande. También cuando se desata una ola de conflictos, porque la implicación emocional de las personas sumergidos en ellos será mucho mayor.

3.4. Liderazgo visionario u orientativo

Los líderes que hacen uso de este estilo motivan a sus subordinados mediante una visión clara y emocionante. Así, hacen ver a cada uno de ellos cuál es su papel dentro de la misma. La principal ventaja de este tipo de liderazgo es que todo el mundo tiene claro hacia dónde se dirige el equipo, por lo que la motivación está más presente.

Por lo general, se trata de uno de los estilos de liderazgo más demandados hoy en día.

3.5. Liderazgo timonel

El papel de un líder timonel es marcar un rumbo y conseguir que se mantenga. Se pone a sí mismo de ejemplo, por lo que busca actuar siempre como lo haría un modelo. En general, es usado por personas a las que les gusta sentirse protagonistas. Su mayor problema es que impide que el equipo pueda sumar algo al proyecto final que no sea la replicación de un modelo.

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

3.6. Liderazgo coach

El último tipo de liderazgo se basa en ayudar a los miembros del grupo a encontrar sus puntos débiles y fuertes. Después, trata de que cada uno de ellos desarrolle todo su potencial. La filosofía que hay detrás es que un buen trabajador aportará más que uno que no haya alcanzado su máximo desarrollo.

Cada uno de los tipos de liderazgo según Daniel Goleman tiene ventajas e inconvenientes. Por ello, es fundamental escoger en cada momento el que mejor se adapte al grupo y a sus circunstancias. En este sentido, pensemos que desarrollar habilidades de liderazgo será útil tanto para directivos de empresas como para todos aquellos que tengan que trabajar en equipo para conseguir algún objetivo.

CONCLUSIONES

Como conclusiones del presente trabajo cabe señalar que son muchos los estudios que se han hecho en torno al concepto de liderazgo, así como las clasificaciones de estilos y tipos de liderazgo que se han propuesto. Aun así, es preciso destacar la importancia de la teoría y la clasificación sobre los 6 tipos de liderazgo que propuso Daniel Goleman, ya que se trata de uno de los primeros que estudiaron el concepto de liderazgo en el ámbito de la psicología social y empresarial, dejando de lado teorías personalistas, que se basaban en las características de los individuos que ejercían el liderazgo de forma aislada y empezó a enfatizar el concepto de líder en el entorno de una organización o grupo. Este punto de vista, es el que da sentido al concepto de líder y liderazgo, ya que como indican algunos de los autores citados en este trabajo no tiene sentido hablar de un líder sin seguidores. Es el entorno social, el ámbito de una organización o la existencia de un grupo lo que da sentido a la concepción del líder y el liderazgo. Se debe destacar que los tipos de liderazgo propuestos por Daniel Goleman han sido la base del éxito en muchas empresas y sigue muy presente a día de hoy. Como prueba de su valía podemos encontrar una pervivencia destacable, que pocas teorías logran, sobre todo cuando son sometidas a tantos estudios como ha habido en el campo del liderazgo.

BIBLIOGRAFÍA

- <https://ahoraliderazgo.com/liderazgo-segun-autores/>
- <https://corporativocln.com/liderazgo-segun-goleman/>
- https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_J%09uana_Maria.pdf?sequence=1
- <https://lamenteesmaravillosa.com/tipos-de-liderazgo-segun-daniel-goleman/>