



INSTITUTO IDEMA

LIDERAZGO

ANYELO JOSE TAPIA SUICO

JULIO 2020

AREQUIPA

AGRONOMIA

DEDICATORIA

A Dios: Por haberme dado una oportunidad de realizar este sueño y cumplir una meta más en mi vida.

A mi Familia: Por el amor que siempre me ha dado y el apoyo incondicional en mi vida porque va ser uno de los logros que yo especialmente me dedico para lograr.

A mis Amigos: Hugo Alarcón, Bryan Salazar, Rodrigo Ninaja, quienes han compartido conmigo lindos momentos de mi vida y me están ayudando a salir adelante con esta meta que quiero lograr.

Terminando esta dedicatoria de mi trabajo monográfico es dedicado para todas aquellas personas líderes que con sus enseñanzas que ayudan que logre superarme día a día.

AGRADECIMIENTO

A mi Familia: Por Acompañarme en este camino lleno de luchas para poder obtener el título de agronomía, y poder formarme como profesional.

A mi Tío: Marcos Suico por que sigue dándome su apoyo económico hacia mis estudios.

A mi Madrina: Porque me está dando un beneficio para poder avanzar mis clases virtuales.

Terminando este agradecimiento a las personas que siguen confiando en mí y que no dejan de apoyarme para lograr cumplir mi meta.

RESUMEN

En cada una de las organizaciones el liderazgo es una herramienta de importancia ya que por medio de técnicas se aprenden estrategias para que cada una de las personas que trabajan dentro de la empresa, se desarrollen y tengan habilidades para orientar al momento de solucionar conflictos laborales.

Actualmente existe alta exigencia de poseer una actitud de liderazgo y de cómo mediar conflictos; esta investigación es de tipo descriptivo y el objetivo principal es determinar la relación del liderazgo en la solución de conflictos laborales de los colaboradores de las diferentes áreas del Centro de Añejamiento, Organización y desarrollo de personal S.A., así como identificar factores y elementos importantes del por qué surgen conflictos dentro de la misma y saber cómo mediar las situaciones.

El estudio se realizó con 35 colaboradores de género masculino y femenino que son el total de la población, comprendidos entre las edades de 22 a 45 años; se utilizó como instrumento un cuestionario de si, no y por qué el cual determino que si existe relación entre liderazgo y la solución de conflictos laborales, de acuerdo con los resultados las conclusiones fueron que en cuanto a liderazgo los colaboradores no presentan ningún problema ya que desarrollan buenos hábitos y conductas, sin embargo existe un gran índice de que ocurren conflictos laborales que principalmente se originan por mala comunicación.

Por lo anterior se recomendó una serie de talleres de comunicación efectiva como propuesta al problema que se encontró y de esta manera crear un buen ambiente laboral basado en diálogos y buenas relaciones personales.

PREFACIO

Cuando era pequeño y vivía en un valle san juan de siguas, ¿imagine poder llegar a la ciudad que se encontraba en Madrid (España)? Claro que no .Lo único que quería era sacar buenas cosechas en donde vivía para que sea más productivo en frutos y vegetales.

Ahora al mirar atrás veo que éramos pobres pero felices y que mi familia me enseñó los rudimentos de muchas lecciones, luchas y valores como respeto y lealtad, trabajo y la importancia de la familia... todas estas semillas fueron plantadas en mí en una edad temprana, y crecieron y florecieron cuando tuve el privilegio de dedicarme profesionalmente en la agronomía.

Bueno mi método de liderazgo es parte de mi forma de ser; es cierto en lo que se refiere a mi carácter y es un elemento esencial de mi personalidad .El liderazgo puede aprenderse pero no imitarse. Es posible observar a otros grandes líderes en el cumplimiento de su trabajo, pero si nuestra inclinación natural es ser tranquilos, mesurados y responsables de los demás es poco sensato que pretendemos ser otros.

Espero que los lectores encuentren esta lectura algo que les pueda servir en su vida y en su profesión...quizás algo que también les haga feliz a ellos.

INTRODUCCION

En el mundo hay que saber desenvolverse en diferentes áreas, poder relacionarse con toda clase de personas y tener actitudes acordes a donde se esté. Es vital saber tener un buen ambiente de trabajo ya que es una labor en la que todos se desempeñan diariamente, para el área de recursos humanos es una necesidad mediar de manera adecuada los conflictos laborales que puedan surgir por distintas causas, habría que reflexionar cual es la mejor forma de liderar en cada ocasión que se presente en la empresa, el saber cómo manejar estas situaciones ayuda a la armonía, ambiente, producción y convivencia de una empresa, para desarrollo del jefe y de todas las personas. Un jefe es la cabeza de toda empresa el cual debe trabajar en conjunto con los colaboradores y tener liderazgo para dirigir y dar una buena orientación con la que logrará el éxito. En una organización se encuentran toda clase de personas con diferentes criterios, hay que saber manejar los caracteres y crear un buen clima dentro de la misma, evitar tener diferencias para no crear problemas y de surgir un conflicto saber cómo solucionarlo con inteligencia y liderazgo. Tener el conocimiento suficiente para saber cómo actuar al momento de un conflicto hace que el entorno sea más factible y las relaciones personales más agradables, así mismo está ligado el liderazgo que ejerce cada persona en su área y esto ayuda a orientar ciertas circunstancias y evitar en un futuro un problema mayor, las dificultades que surgen suelen ser entre los mismos empleados, jefe con trabajador y viceversa, el corregir los malos entendidos hace que se conserven amistades y se maneje un buen ambiente en el trabajo; además todo se desarrollara de mejor manera. Existen actitudes que demuestran el grado de liderazgo que posee una persona, por medio de decisiones acertadas, buena orientación hacia los demás, actitud, fluidez al comunicarse con su grupo y principalmente saber controlar y solucionar conflictos, esto se aprende en base a estrategias del manejo del recurso humano a su cargo. Las habilidades para ser mediador y ejercer liderazgo en estos conflictos no son sino simples formas de manejar el asunto, que dará la satisfacción a todo el grupo de haber cumplido con los objetivos que se propusieron desde un inicio, que fue trabajar juntos por un mismo fin, dejar de lado las diferencias y aceptar opiniones, puntos de vista y la manera de ser de cada persona.

La importancia de esta investigación radica en ayudar a la institución en la mediación de conflictos que puedan surgir en todo momento y saber de qué manera el liderazgo contribuye a la misma, con la finalidad de evitar toda clase de confrontación ya que en cada organización trabaja un conjunto de personas con la misma meta pero distintos caracteres y surgen ciertos roces. Lo anterior explicado es de importancia por eso se cita a diversos autores que hablan del tema para fundamentar el estudio. Alamilla (2011) en el artículo, Conflictos laborales que se encuentra en la sección de opiniones de Prensa libre, explica que hay numerosos casos de conflictos laborales que tienen como consecuencia desempleo y demandas para mejorar condiciones laborales, comenta que existe ya el tercer sindicato que constituye el Ministerio Público y exigen que les otorguen vacaciones y que se han adeudado por más de 8 años; además piden uniformes, capacitaciones, pago de horas extras entre otros, sin embargo ya hay soluciones para darles lo que solicitan y tratar de negociar salarios, vacaciones y demás prestaciones. El Tribunal Supremo Electoral cuenta con muchos trabajadores y la mayoría pertenece al sindicato, este es el principal problema de la escasez y que les afecte en lo que exigen, la mejor manera de solucionarlo es tratar de mediarlo con todos los trabajadores, llegar a un acuerdo con ellos para mejorar sus condiciones de trabajo y que de esta manera todos salgan beneficiados. Rodríguez (2010) en el artículo, Estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas, que se encuentra en la Revista de Ciencias Sociales, disponible en internet, explica que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida por un líder frente a sus seguidores ante una situación y se distinguen tres estilos de liderazgo que son el transformacional, el transaccional y el laissez faire. El primero guía a sus seguidores, los inspira a hacer las cosas, es una motivación basada en el desarrollo personal, requiere estándares de excelencia a través de una visión y una misión compartidas. El liderazgo transaccional es donde se motivan en base a logros y metas, hay un proceso de negociación entre el líder y los que lo siguen. Y por último el estilo laissez faire es donde el líder no tiene el control de las cosas, lo cual permite que sus seguidores sean quienes vayan a tomar la decisión de las situaciones que pasen.

Alonso (2015) en el artículo, Ahora es posible aprender a resolver conflictos laborales con videojuegos, que se encuentra en la sección de noticias del periódico El diario, comenta que aunque los videojuegos son para entretenimiento, muchos profesionales con el tiempo le dan buen uso a la tecnología, este fue el caso de una profesora que creó uno en especial para poder solucionar conflictos; el juego trata de que al jugador se le pone en distintos problemas y así mismo se le presentan soluciones de las cuales tiene que escoger una, además de la actitud que se tenga al momento de actuar en el problema que le plantea. Se encuentra en diferentes idiomas y estará disponible para todas las personas, varios opinan que es de gran ayuda ya que los conflictos laborales reducen productividad dentro de las organizaciones y crean absentismos, es mejor prevenir toda clase de problemas en las empresas. Próximamente la herramienta estará a disposición de los usuarios y podrán adquirirla en páginas web o mediante cursos de formación. Gálvez (2014) en la tesis, Relación entre inteligencia emocional y manejo de conflictos laborales, expone que la investigación es de tipo descriptivo, su objetivo general es determinar la relación entre inteligencia emocional y el manejo de los conflictos en el puesto de trabajo de la mencionada empresa, el estudio se realizó con un grupo de 17 colaboradores de género masculino en edades de 18 a 40 años; para este estudio se aplicaron dos instrumentos con los cuales se logró medir la inteligencia emocional y las estrategias que más usan los colaboradores para manejar sus conflictos, de acuerdo con los resultados las conclusiones fueron que no existe correlación significativa entre las dos variables y que 8 de los 17 colaboradores prefieren utilizar la estrategia para mediar un conflicto; por lo anterior recomienda programas de capacitación para fomentar y fortalecer el uso adecuado de las estrategias de resolución de conflictos, también programas para controlar sus impulsos y solucionar sus problemas. Espina (2015) en el artículo, Liderazgo es fomentar valores, que se encuentra en las noticias nacionales del periódico Prensa Libre, comenta que se realizó una encuesta a 12 mil líderes nacionales donde se reflejó que los guatemaltecos tienen valores pero deben hacer uso de la inteligencia moral, el presidente de la organización Guatemala prospera, expresó la situación del país y que el objetivo es fomentar más líderes con valores para convertirlo en un país con metas y principios. Se lanzó principalmente a personas influyentes para que de ellas se expandiera la idea; comenta que en la inteligencia moral se desarrolla un líder con principios y valores que sabe tomar decisiones y llevarlas a cabo, creen que si comienzan por los sujetos más influyentes todas las personas que los sigan también tendrán un gran cambio.

Para que alguien sea catalogado como buen ciudadano no solo debe pagar impuestos, sino apoyar en otras áreas para transformar el país, el cambio más importante en estos tiempos es la constante capacitación que reciben los trabajadores en su área de trabajo, ya que esto ha aumentado la producción. Uno de los elementos claves dentro de una empresa es contar con personas soñadoras, porque se trazan metas y objetivos para cumplirlos, no solo la actitud con la que hacen todo sino como alcanzar el éxito. Luer (2012) en el artículo, Como proyectar liderazgo e influenciar a los demás, que se encuentra en las columnas de la revista Merca2.0 disponible en internet, expone que el liderazgo no es una actitud, sino un comportamiento de alguien que sabe lo que quiere y puede mantenerse atento a sus objetivos; es indispensable que cada quien cultive su liderazgo personal, para así poder influir en el entorno; que sepan a dónde quiere llegar, las cualidades que tienen para hacerlo, trazarse metas y buscar con más claridad lo que se quiere lograr. El ejemplo será la manera más rápida para que los demás imiten lo que observan y sigan a la persona líder. Relata que un gran dirigente a seguir podría ser Esteve Jobs, quien ha logrado cambiar industrias con el hecho de proponerse objetivos y tenerlos claros, de esa manera se pudo rodear de gente valiosa que junto a él lucharon por un mismo fin, el menciona 4 principios que considera importantes para ejercer un buen liderazgo, el primero es conocer el objetivo a fondo para saber con claridad a donde se quiere llegar, segundo determinar la causa de porque se escogió ese objetivo, tercero contagiar a las personas que están en el entorno y por ultimo delegar tareas y ocupaciones a todo el equipo de trabajo; un buen líder no es aquel que hace todo el trabajo ni el que delega todo sino aquel que lo hace en conjunto con los demás. Fernández (2015) en el artículo, Demasiado buen rollo es un infierno, que aparece en la sección de Emprendedores & Empleo del Diario Expansión.com, comenta que muchas veces las personas piensan que porque no existe un conflicto grande dentro de la empresa quiere decir que todo está bien y es un pensamiento erróneo; muchas veces nadie le da la importancia a las decisiones que se toman dentro de la empresa y aceptan lo que dice alguien sin emitir una opinión al respecto, principalmente ese es el desencadenante de los conflictos laborales. En la mayoría de casos no es que el problema no exista sino que es tapado o rechazado.

En una organización donde hay comunicación se pueden compartir opiniones, propuestas y las personas pueden desenvolverse profesionalmente, donde también surgen conflictos por no estar de acuerdo con opiniones de alguien más y eso es algo positivo ya que se puede enriquecer el proyecto para dar a conocer las ideas de todos. Para construir un buen proyecto es importante que haya estímulo, el autor comenta también que es bueno saber gestionar un conflicto ya que se puede salir de la zona de confort y la comunicación que se tenga permite tomar buenas decisiones, cuando se soluciona un conflicto se desarrollan habilidades de negociar y llegar a ciertos acuerdos, para dominar la situación es de importancia tener carácter y posición al momento de arreglar las cosas. Mercedes (2015) en el artículo, Una Dominicana con éxito, inteligencia de gran trabajo y gran liderazgo a imitar de Nueva York, que aparece en noticias Mundo del periódico El Jaya, explica como una mujer sencilla de origen dominicano es el ejemplo de muchas personas convirtiéndose en empresaria; se graduó en la universidad Rhode Island y es licenciada en psicología, siempre ha velado por brindar productos de calidad, un buen servicio y dar apoyo a las personas que siempre creyeron en ella, ha luchado por ser la empresa líder en los Estados Unidos. El comienzo de su vida fue prepararse, poner en práctica lo aprendido y servir a las personas eficientemente, trató de aprender mucho de los trabajos en el tiempo que fue adolescente, laboró en todos los departamentos como solo una empleada más. Su padre le dejó conocimiento y una gran ambición para cumplir sus metas y objetivos, comenta que la mujer ha dejado atrás el ser solo madre para convertirse también en amiga, esposa, empresaria, mujer y ama de casa, además ha innovado con más de 25 productos diferentes que han estado a la venta. Martínez (2015) en el artículo, La queja o el conformismo a un cambio no llevan al éxito, que se encuentra en la sección vida del periódico La Vanguardia, entrevista a la consultora Begoña Vásquez, expone que las empresas deberían tener líderes más emocionales, colaborativos y menos jerárquicos; la consultora Begoña es especializada en desarrollo directivo, una herramienta de ayuda para recursos humanos, en el cual se implementa un estilo de liderazgo diferente, donde las personas tienen la amplia oportunidad de explicar su manera de liderazgo y un propio análisis para describirse personalmente, esto va relacionado con solucionar un conflicto y tener estrategias de afrontamiento. Al momento de estar en algún problema usar las tácticas que crea convenientes; existen situaciones complicadas y difíciles que para algunas personas son un reto, mientras que otras son capaces de resolverlas sin necesidad de mezclarlas con otros ámbitos de su vida. Para muchos es difícil separar lo que se vive a nivel personal de lo profesional.

Puede ser perjudicial en ocasiones no salir de la zona de confort, ya que si no se enfrentan los retos que pone la vida nunca se podrá avanzar, hay que confiar en sí mismos y en las capacidades que se tienen, saber que muchas veces se corre el riesgo de perder, asumir las consecuencias y salir adelante, de esta manera se pondrán a prueba las capacidades para aprender cosas nuevas y serán de ayuda para el resto de la vida. De Sa (2014) en el artículo, Cómo resolver conflictos laborales, que aparece en la revista Un Como sección de negocios/recursos humanos, disponible en internet, explica claves importantes para poder solucionar un problema dentro de una organización.

En el trabajo es donde se pasa gran parte del día y por la misma razón de estar tanto tiempo en el mismo lugar puede surgir algo incómodo con los demás colaboradores. Se puede perder la razón al momento de confrontarse y reaccionar de una manera negativa, el solucionar conflictos requiere de estrategias y herramientas. Las causas de los conflictos pueden ser salarios, falta de comprensión, roces entre empleados, mala comunicación entre otros. Es necesario como mediador estar al margen de la situación porque eso solo hará el problema más grande. El haber solucionado un problema con una salida efectiva entre dos o más partes da ventaja a que en próximas oportunidades se pueda evitar una situación similar; tener un plan aclara y agiliza un conflicto, saber con detalle que se hará, como se llevara a cabo y que herramientas son importantes, así el mediador ya estará preparado para dar soluciones efectivas.

No hay que hacer el problema más grande, sino ser objetivos con las soluciones que se van a dar y principalmente hablar con las dos partes afectadas personalmente, es necesario dialogar sobre el conflicto y sus causas, cuáles son las salidas y que tiene que cambiar cada uno para que esto no vuelva a suceder. Conocer a las dos personas implicadas es de gran ayuda, ya que si se sabe más de ellos y sus formas de reaccionar, se conoce como es cada uno. Al momento de mediar la situación hay que hablarles con respeto y objetividad para poder tomar la decisión que beneficie a ambos.

Escobar (2014) en la tesis, Estilos de liderazgo en directores de colegios de nivel medio diversificado, investigación de tipo descriptivo que busca especificar características y elementos sobre el nivel de liderazgo que manejan personas, grupos o fenómenos para el análisis, el objetivo de esta investigación es establecer que estilo de liderazgo se manifiesta en directores de colegios de nivel medio diversificado, para recopilar los datos se conformó una muestra no probabilística a convivencia sujetos que laboren en el sector educativo, la

muestra fue de 4 instituciones como objeto de estudio de los cuales 64 personas en total 5 directores y 59 catedráticos.

6

Para medir la variable de liderazgo se utilizó un cuestionario que fue elaborado por el Instituto Centroamericano de Administración de empresas, el instrumento mide la tendencia a inclinarse hacia un estilo de liderazgo. Al culminar la investigación se pudo concluir que el estilo de liderazgo que se manifiesta en los directores de colegios del nivel medio diversificado es el autocrático; que es el que impone y espera cumplimiento, es dogmático y seguro, conduce por medio de la capacidad de negar u otorgar premios y castigos. Por lo anterior se recomienda que se trate de equilibrar la balanza, para que se promueva la participación de los niveles de autonomía para que mejore el clima organizacional.

Maldonado (2015) en el artículo, El equipo se fortalece a la hora de delegar, que aparece en la revista de Lideres.ec, comenta que aunque se piense que se tienen las habilidades para realizar cualquier tipo de tarea se sabe con justa razón que no se es capaz de hacerlo todo al mismo tiempo, se necesita de un grupo de personas que puedan aportar a la tarea y delegarles obligaciones. Los beneficios que se obtienen al comisionar trabajos son muchos, como el tiempo que se puede ahorrar para realizar algunas tácticas para rentabilidad de la organización, además de un gran crecimiento y desarrollo de las habilidades para los trabajadores. No se puede decir que un grupo es grandioso si solo una persona aporta a las tareas, mientras que si es algo colectivo pueden surgir inconvenientes al momento de distribuir funciones.

El pensar en perder el liderazgo es uno de los obstáculos, ya que al delegar otros harán el trabajo y no es así, al momento de encomendar alguna función hay que tomarse un tiempo para explicar que es lo que hay que hacer y de qué manera hay que realizarlo; el líder estará presente siempre en el proceso y sabrá a quien encomendar ciertas tareas ya que debe conocer su equipo de trabajo, se comienza por tareas pequeñas hasta grandes proyectos y será más la capacidad y experiencia del grupo.

7

1.1 Liderazgo

1.1.1 Definición

Yarce (2013) afirma que el liderazgo es el talento de predominar, promover, establecer y llevar a la culminación de logros, metas y propósitos a las personas, en un ambiente donde se manejen principios y valores. El liderazgo se expresa y se observa de muchas formas como el de poner el ejemplo en ciertas situaciones, motivar constantemente al grupo, seguir adelante pase lo que pase y ser innovador siempre; lo que busca es transformar personas y grupos, se aplica de diferentes formas ya sea a nivel educativo, profesional, familiar, personal. La persona que es líder siempre busca lo mejor para ella y su grupo, ya que motiva a todos y los impulsa mediante su ejemplo; en este tiempo muchas personas muestran un liderazgo equivocado ya que se rigen por intereses personales y no para todo el grupo, de esta manera no crece todo el círculo sino solo la persona.

Por su parte Araujo y Brunet (2012) establecen que el liderazgo es un compuesto de talentos que una persona posee para influenciar a un conjunto de colaboradores en concreto. La persona que sea líder tiene que motivar a los demás para que trabajen con entusiasmo, para lograr los objetivos que se propongan y de esta manera generar en los empleados un sentido de pertenencia hacia la organización, para que se sientan parte importante de ella y puedan por si mismos tener la capacidad de tomar decisiones, asumir responsabilidades, motivarse y evaluarse.

1.1.2 Estilos de Liderazgo

León (2013) explica como son los estilos de liderazgo al momento de actuar frente a un grupo, ya que cada persona tiene su manera de hacer las cosas y esto crea diferentes tipos de líderes. Existen tres estilos básicos de liderazgo que son: autócrata, participativo y el de rienda suelta.

A) Líder autócrata:

Es el que fija su autoridad y asume las consecuencias de las decisiones que toma, desde un inicio marca lo que quiere y lo que desea, crea objetivos para las personas, dándoles un procedimiento de cómo se realizan las cosas. Al momento de tomar sus decisiones limita un poco la participación de las personas.

Espera que sus subordinados le obedezcan en el momento que él da una orden, normalmente esta clase de líderes cree que solo ellos son capaces de tomar las decisiones más importantes y solo buscan quien haga de sus órdenes un hecho, le gusta el control y que se cumpla lo que dicen, al momento que alguien no realiza la tarea como ellos lo desean, corrigen y guían nuevamente, a la hora de culminar una tarea otorgan castigos o dan recompensas según cual sea el resultado.

B) Líder participativo o democrático:

Todo líder tiene el compromiso de ejercer tareas y tomar decisiones, pero este tipo en específico cuenta con sus subordinados para practicar el liderazgo, los involucra a la hora de tomar alguna decisión. Las ideas y opiniones son tomadas en cuenta, ya que son contribuciones importantes y promueven la participación de todos. Motiva a sus subordinados a seguir con el proyecto dándoles tareas y responsabilidades. Apoya a sus seguidores a que se esfuercen y luchen por sus metas y a la hora de dar indicaciones no asume una postura autoritaria o de jefe, sino de apoyo.

C) Líder de rienda suelta o líder liberal:

Esta clase de líder delega toda autoridad a sus subordinados, plantea el trabajo en sí pero sus seguidores deciden como llevarlo a cabo; el liderazgo que se maneja en este estilo da libertad absoluta a todos de realizar las cosas a su manera, únicamente les provee información y medios para realizarlos. Este líder espera que los subordinados realicen las actividades por motivación propia, esto depende de la madurez y la experiencia que se tenga para que este sistema funcione como debería, él espera la mayor entrega de ellos y que cada quien realice la actividad como mejor le parezca.

1.1.3 Teorías Clásicas del Liderazgo

Palomo (2011) expone las teorías clásicas más relevantes sobre el liderazgo e investigaciones que se han realizado en diferentes universidades, sobre cómo manejarlo y aplicarlo.

A) El liderazgo como rasgo de personalidad:

Desde que una persona nace puede tener ciertas actitudes y formas de carácter que le permitirán ser un líder a futuro, esto se comienza a notar desde el momento en que en un grupo de amigos, familia o trabajo alguien destaca entre todos y demuestra muchas cualidades de dominio en las situaciones que ha pasado. En estudios que se han realizado, muchas de las cualidades natas que se pueden evidenciar en una persona que ejerce liderazgo son de seguridad en sí mismo, buen nivel de inteligencia, extrovertidos y empáticos.

B) El liderazgo como conducta:

Este tipo de liderazgo está en función de lo que hace el líder y cómo se comporta en todo momento. La universidad de Ohio realizó una investigación donde intentó descubrir factores los cuales pudieran caracterizar a las personas y su estilo de liderazgo, se determinaron dos dimensiones; la primera es la consideración, que es un factor que hace referencia y toma en cuenta los sentimientos, problemas y situaciones difíciles de un subordinado, favorece la amistad y trata de mediar con los demás de una manera pacífica, hace la relación de trabajo más armoniosa y a la hora de la toma de decisiones habrá mayor participación. Se ayuda al subordinado con problemas personales, la comunicación es mejor y la iniciación de la estructura.

1.1.4 La Esencia del Liderazgo

Harvard (2010) explica cómo es que las personas perciben muchas veces el liderazgo, con tan solo escuchar la palabra vienen a sus mentes personas serias, con actitud de orden, jefes de estado o generales de un ejército, no se piensa que sean cualidades malas pero ninguna de estas describe lo que es el liderazgo en sí; algo que si marca mucho lo que es ser líder, es la personalidad, aunque no se trae al nacer muchas de sus características se pueden construir, el carácter que tenga alguien se relaciona mucho con su temperamento y la experiencia que ha adquirido, pero realmente cada quien en su ámbito puede llegar a ser un gran líder, no es algo que solo sea reservado para unos y para otros no, por ejemplo una ama de casa es líder en el hogar; los maestros que ejercen liderazgo en sus alumnos y otros.

Al momento que se practica el liderazgo se expresa el equilibrio que se tiene, tanto en el trabajo como en la vida personal, el esfuerzo que se ejerce para hacer lo que se propone es un acto que demuestra que esa persona es líder; el temperamento de una persona puede ser por naturaleza pero el carácter se forma y de esto se deriva si se sabe dirigir o no, pero aun así la personalidad se puede moldear y reforzar, de esta manera conseguir el equilibrio. Las virtudes que posee una persona que sabe ser líder son inteligencia, saber tomar decisiones, tener voluntad y fuerza para realizar sus proyectos, las cuatro principales virtudes humanas que Platón definió son:

- La prudencia. Tener la habilidad en todo momento y situación de tomar buenas decisiones,
- La justicia. Dar a cada quien lo que merece y ser equitativo en todo momento,
- La fortaleza. Poder seguir adelante sin perder el rumbo de lo que se hace, resistir las presiones y problemas que se puedan presentar,
- La templanza. Para poder realizar los objetivos de la misión que se tiene.

Estas son las virtudes más provechosas para el ser humano, ya que también son mencionadas en el antiguo testamento, al momento que se practica cada una de ellas crece la capacidad de controlar todo mucho mejor. Es de mucha importancia poner todas en práctica, si se carece de alguna no se tiene el equilibrio, al momento que se quiere tener orden o poder de manera obsesiva, no se puede ser líder, ya que hay un exceso de algo y todas las actitudes tienen que ser niveladas. Una persona llega a ser líder por medio de práctica, es un hábito que se realiza hasta alcanzar lo que se quiere.

1.1.5 El Liderazgo y la Madurez de las Personas

Arroyo (2012) explica como varía el tipo de liderazgo según la madurez. La capacidad que tenga alguien en asumir responsabilidad de lo que pase en alguna situación, confirma que tanta sabiduría tiene, además del conocimiento para desempeñar sus funciones y adquirir experiencia; la motivación que se ejerce en un grupo es un estímulo para que los sujetos tengan la voluntad de hacer su tarea, existen tipos de líderes que no tienen la madurez de asumir el papel de ser el encargado de todo, son las personas que no pueden, no saben ni quieren hacerse cargo de nada, mucho menos ser la cabeza de todos, también existen aquellas que si quieren hacer las cosas y cuentan con toda motivación para realizarlas pero no consiguen asumir el papel de ser el responsable de lo que pase y el sujeto que sabe cómo dirigir a los demás tiene el conocimiento para hacerlo pero aun así no quiere asumir el papel para evitar complicarse la vida.

La madurez que se maneja se puede mostrar en el talento para cumplir con los objetivos que se han propuesto, establecer metas y motivarse no solo ellos sino a los demás para conseguir el logro que se propongan, otra de las características también es tener la capacidad de cambiar actitudes y así tener una mejor relación personal con cada uno de sus subordinados, adaptándose a cada situación que se le presente.

1.1.6 Liderazgo y Servicio

Bahamondes (2010) explica como el liderazgo no es un orden de jerarquía, ni es quien manda en el grupo, sino va enfocado a la persona que lo ejerce, es quien se centra en servir; al momento de que alguien sea líder tiene que tener una alta sensibilidad por el prójimo y quienes lo rodean; cuando una persona dirige y pierde el objetivo de trabajar por los demás, empieza hacer mal uso de su puesto dándoles un mal trato a sus subordinados, como alguien que solo acata órdenes y esto en lugar de llevar al grupo a sus metas solo crea divisiones, problemas, discusiones y por obvias razones el desprestigio del líder y la duda sobre los intereses que realmente tiene.

El prototipo ideal de un líder es Jesús, al leer el evangelio se demuestra que era un hombre correcto que siempre tuvo visión e inspiraba a sus seguidores de una gran manera para que logran grandes desafíos juntos, algo que notó el autor en Él es que fue alguien que supo manejar estrategias, que trabajó en equipo con sus seguidores y que a través del tiempo dejó una huella muy grande por su integridad. También menciona un libro llamado Jesús ejecutivo donde se muestra como los rasgos y formas de ser lo llevaron tan lejos, la característica más grande en Él siempre fue el servicio, ya que constantemente estaba dispuesto a ver que necesitaban los demás en una actitud de ayuda sin pedir nada a cambio.

1.1.7 El Liderazgo como Calidad Personal

Arroyo (2012) expone que al pasar el tiempo y recorrer la historia un líder era destacado como alguien especial, diferente a los demás, un sujeto superior al resto por su forma de ser y pensar; se creía que estaba rodeado por magia y que gozaba de atributos que los demás no poseían. Al momento que uno de todos mostraba que tenía superioridad, se suponía que eso era biológico que se transmitía en generaciones de padres a hijos y así sucesivamente, otras personas comentaban que era un regalo de dioses que tenían desde el momento de nacer, aun al ver esto se buscó la manera de crear líderes por medio de enseñanzas y transmitir ideas. El vínculo que se crea entre un líder y su grupo, psicológicamente se fundamenta en la figura de un padre, el enlace que se crea desde que es pequeño y alguien que dirige, dice que hacer, guía y es como un respaldo que se tiene a lo largo de la vida, ya que un padre da seguridad y eso se busca en un líder.

- Quieren saber porque debe ser hecho,
- Si es lo mejor para la compañía,
- Desarrollan planes para llevar a cabo,
- Tener la responsabilidad a la hora de los resultados,
- Comunicar a todos el resultado,
- Se concentran en las oportunidades que tienen más que en los problemas que puedan aparecer,
- Piden que primero se les escuche para que después hablen los demás,
- Sus reuniones son muy productivas,
- Dicen -nosotros- en lugar de decir -yo-.

1.1.8 Dirigir y Liderar

Palomo (2011) comenta las diferencias que se encuentran entre una persona que solo dirige y una persona que ejerce liderazgo, debido a que se ha visto desde la época contemporánea la confusión que hay entre el significado de ambas, existen discusiones que dicen que un dirigente es tenso, reactivo y las respuestas que usa son más focalizadas y un líder es una persona motivadora, activa y creativa. A lo largo de los años han explicado cuales son las diferencias que existen entre uno y otro, como que un directivo es copia y un líder es original, el primero se basa en control y en mantener lo que se ha hecho, el segundo en confianza y en desarrollar más elementos, esas son algunas de las diferencias que se han debatido desde siempre.

El objetivo de un líder es buscar oportunidades para él y su grupo, para inspirar y motivar con mucha energía a los demás, generalmente tiene buena relación con todos los que lo rodean, en cambio un dirigente le surge más la necesidad que el deseo de realizar bien las tareas, trata de llevar bien las cosas mientras consigue lo que quiere, en una simple conclusión los directivos que evolucionan pueden llegar a convertirse en un buen líder.

TABLA DE CONTENIDOS

1	Introducción.....	1
1.1	Liderazgo.....	8
1.1.1	Definición.....	8
1.1.2	Estilos de liderazgo.....	8
1.1.3	Teorías clásicas del liderazgo.....	9
1.1.4	La esencia del liderazgo.....	10
1.1.5	El liderazgo y la madurez de las personas.....	11
1.1.6	El liderazgo y servicio.....	12
1.1.7	El liderazgo como cualidad personal.....	12
1.1.8	Dirigir y liderar.....	13
2	Lista de tablas.....	14
3	Lista de figuras.....	15
4	Lista de referencias.....	17
5	Apéndice.....	18
6	Vita.....	19

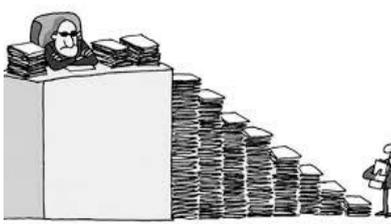
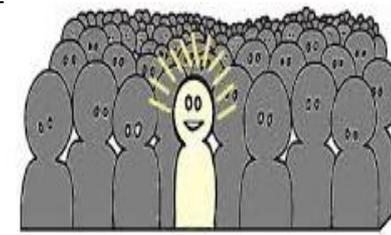
LISTA DE TABLAS

ESTILOS DE LIDERAZGOS

N°	LIDERAZGO	DEFINICION
1	Autocrático	Es una forma extrema de liderazgo transaccional, en las que los líderes tienen un poder absoluto sobre los trabajadores.
2	Burocrático	Todos los líderes burocráticos hacen todo según viene predefinido en un libro. Siguen todas las reglas de forma rigurosa y se aseguran de todo lo que hagan sus seguidores sea preciso.
3	Carismático	Es muy parecido al liderazgo transformacional, ya que todos los líderes de la organización inspiran entusiasmo en los equipos y son demasiado energéticos al conducir a todos los empleados.
4	Democrático	Es el que toma la última decisión, los líderes participativos invitan a otras personas que integran el equipo a que contribuyan durante el proceso de toma de decisión.
5	'Laissez-faire'	Es francesa y significa "déjalo ser", se utiliza para describir a los líderes que dejan a los miembros que forman el equipo trabajar por su propia cuenta.
6	Orientado a las personas	Los mandatarios se encuentran completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar los equipos.
7	Natural	El término describe al líder que no se encuentra reconocido de manera formal.
8	Orientado a la tarea	Focalizan su trabajo en lo que se haya cumplido y pueden considerarse algo autocráticos.
9	Transaccional	Este estilo de liderazgo nace de la idea de que los miembros de equipo llegan al acuerdo de obedecer en todo a su líder.
10	Transformacional	Es considerado el verdadero liderazgo por la gran parte de los teóricos del liderazgo. Se basa en la inspiración de los equipos de trabajo de forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo.

LISTA DE FIGURAS

DESCRIPCION DE LAS FIGURAS

N°	FIGURAS	DESCRIPCION	LIDERAZGO
1		Cuando una personas tiene todo el poder absoluto hacia los trabajadores.	Autocrático
2		Siguen todas las reglas y hacen que cumplan los demás también.	Burocrático
3		Son los que inspiran entusiasmo en los equipos.	Carismático
4		Dejan que los demás hagan su trabajo.	Democrático
5		Dejan que los demás hagan su trabajo.	“Laissez-Faire”

6		Hacen el soporte y organizan el equipo.	Orientado a las personas
7		No lo reconocen los demás pero es un gran líder.	Natural
8		Focalizan su trabajo en lo que ha cumplido.	Orientado a la tarea
9		Llegan al acuerdo a obedecer a su líder.	Transaccional
10		Es considerado el verdadero líder del equipo.	Transformacional

LISTA DE REFERENCIAS

Araujo, J. y Brunet, I. (2013). Compromiso y competitividad en las organizaciones. (1ª ed.) San Francisco, California: URV

Arroyo, R. (2012). Habilidades Gerenciales. (1ª ed.). Bogotá Colombia: Ecoe

Bahamondes, J. (2010). El perfil de un líder. (2ª ed.). Chile: Editing Inc.

Escobar, G. (2014). Estilos de liderazgo en directores de colegios de nivel medio diversificado. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Espina, M. (2015, 15 de febrero). Liderazgo es fomentar valores. Prensa Libre

Havard, A. (2010). Perfil del líder: Hacia un liderazgo virtuoso. Madrid España. Palabra S.A

Luer, C. (2012, 20 de diciembre). Como proyectar liderazgo e influenciar a los demás. Merca2.0, <http://www.merca20.com/como-proyectar-liderazgo-e-influenciar-a-los-demas/>

Yarce, J. (2013) Liderazgo. (1ª ed.). México, Naucalpan: Ediciones Ruz

Palomo, T. (2011). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. (7ª ed.) México. DF: ALFAOMEGA

Rodríguez, E. (2010). Estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. Revista Ciencias sociales 16, 4. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000400006

Vásquez, R. (2006). Habilidades directivas y técnicas de liderazgo: Su aplicación en la gestión de equipos de trabajo. (1ª ed.). España: Ideas propias.

APENDICE

Existe relación entre el liderazgo y los conflictos laborales a partir de que una persona ejerce orientación la cual no es un mandato sino una sugerencia y presta un buen servicio en su puesto, de esta manera difícilmente se pueden generar conflictos laborales entre compañeros.

Los factores que influyen en el liderazgo de los colaboradores son la alta motivación que tienen al realizar sus tareas y así mismo la inspiración que se provocan unos a otros para cumplir metas y objetivos, además de la formación personal que adquirieron con el tiempo y la experiencia que les brinda su trabajo.

Entre los elementos que provocan los conflictos laborales en el Centro de Añejamiento el principal es la mala comunicación que existe entre colaborador y jefe, ya que aunque se les brinda la oportunidad de dar a conocer sus puntos de vista determinan que no son escuchados y surgen los malos entendidos y la falta de comprensión. En lo que se refiere a la actitud, la mayoría no le gusta estar implicado en problemas y evitar tenerlos.

Los conflictos labores se solucionan por medio del dialogo, la orientación y la mediación, buscar soluciones que beneficien a las dos partes para exponer las causas y más que todo basándose en el código de ética, además de recurrir a su jefe inmediato para informarle lo que sucede en la institución.

Los colaboradores del Centro de Añejamiento no presentan problema en base al liderazgo ya que se desarrollan con buenas conductas, sin embargo se comprobó que existe un gran índice de conflictos laborales que se originan principalmente por mala comunicación.

VITA

Anyelo José Tapia Suico

Nací el 31 de agosto en el año 1998, en Distrito Majes de Arequipa vivía en el valle San Juan de Sigwas hasta los cuatro años, luego nos mudamos al pueblo San Juan El Alto, ahí estude mi primaria y secundaria culmine mis estudios en la institución educativa Pedro Paulet Mostajo a los 17 años.

Después comencé a prepararme en una academia para así tener más conocimiento sobre trabajo en equipo y comunicación para comprender más mejor a las personas.

Luego decidí estudiar administración de Empresas, donde puede desarrollar mis conocimientos de LIDERAZGO.