



CURSO: DESARROLLO PERSONAL

“El significado de ser un buen líder”

AUTOR:

Aly Marcel Díaz Delgado

Estudiante de la carrera técnica de Agronomía.

ASESOR:

Raul Herrera

CHICLAYO-PERU

2021

INDICE:

I.INTRODUCCIÓN.....	3
II.DEFINICIÓN.....	4
III.TIPOS DE LIDERAZGO.....	5
III.1 TRANSFORMACIONAL.....	5
III.2 TRANSACCIONAL.....	6
III.3 ESTRATÉGICO.....	7
IV.CARACTERÍSTICAS.....	7
IV.1 INNOVACIÓN.....	7
IV.2 CAPACIDAD Y COMPROMISO.....	8
IV.3 ADAPTACIÓN AL CAMBIO.....	8
IV.4 COMPROMISO.....	9
IV.5 RESILIENCIA.....	9
IV.6 PASIÓN PARA MOTIVAR E INSPIRAR.....	10
IV.7 AGILIDAD.....	10
IV.8 FLEXIBILIDAD.....	11
IV.9 EMPRENDIMIENTO.....	11
V.CONCLUSIONES.....	12
VI.BIBLIOGRAFÍA.....	13

I. INTRODUCCIÓN:

En esta monografía, titulada “El significado de ser un buen líder” voy a tratar acerca de un tema muy importante tanto como para nuestro entorno laboral social y de aprendizaje.

Tenemos por conocimiento que desde el comienzo de los años ochenta se investigan nuevas “teorías del **liderazgo**” en ellas nombrando al líder como administrador de significados que tiene como definición a la responsabilidad y organización a través de su propia visión.

Según Flores.N(2021) El liderazgo vendría a ser una forma de condición humana de nivel básico y universal, esta es una relación que engloba a todos a través de toda su existencia misma. Los que inician esta practica son los mismos padres, depende de ellos cómo guían a sus hijos a través de su formación, así también como los maestros para con sus alumnos y todo profesional o entorno social en general.

El líder tiene como deber fundamental, guiar y convencer. También debe ser capaz de proceder y saber actuar de forma adecuada ante algún percance o problema que surja en su entorno.

Según distintos estudios debemos tener en cuenta que para ser un mejor líder se debe aprender a trabajar en equipo, esto debe ser algo primordial y muy importante para ejercer el liderazgo con sensatez nosotros debemos tener en cuenta a las personas con que trabajamos.

Según Coll.F(2020) Las distintas maneras y formas de liderar, han venido evolucionado a lo largo de nuestra historia. Podemos observar desde dictadores en la antigüedad hasta presidentes en la edad contemporánea, todos han liderado de una manera distinta. Ahora bien, dada esta información profundizaremos un poco más acerca de este tema tan importante para la formación académica y personal de una persona.

Objetivos:

Objetivo general:

Determinar y conocer detalladamente todo lo relacionado a liderazgo.

Objetivos específicos:

- Definir correctamente lo que significa ser un buen líder.
- Reconocer los distintos tipos de líderes.
- Aprender a establecer una buena comunicación y mejorar la capacidad de integración para con las personas.
- Mejorar la capacidad de guiar y enseñar.

II. **DEFINICIÓN:**

El liderazgo en la actualidad es un tema de gran interés y juega un papel muy importante en los diferentes escenarios organizacionales. El origen etimológico de las palabras líder y liderazgo es "laed", que significa camino". Laeden--el verbo—significa viajar", se refiere a la acción de llevarlo de la

mano, conducirlo, guiarlo, orientarlo. Para Ganga y Navarrete (2013). Un líder es aquel que no sólo acompaña, también muestra a sus compañeros de viaje el camino, la ruta a seguir. De este modo, esta antigua metáfora del líder como timonel o piloto que guía, encauza y orienta una ruta hacia una meta determinada, sigue siendo aplicable. El liderazgo a través de la historia ha sido definido de diferentes maneras, algunos autores como Serrano y Portalanza (2014) plantean que “es un tema crecidamente complejo, cuya definición y entendimiento guarda estrecha relación con las aproximaciones teóricas contemporáneas, las mismas que se descienden de las corrientes epistemológicas que han patentado los diferentes cursos de la historia” (p.118). Algunos autores coinciden en el concepto general de liderazgo, sin embargo en el mundo existen una gran cantidad de definiciones lo cual hace que sea muy difícil que haya un concepto global, sin embargo se habla de que el liderazgo es un proceso en el cual el líder orienta e influye sobre las actividades realizadas del equipo de trabajo, esto implica tener una visión clara de la organización donde se incluya una gran cantidad de variables como los son los valores, tareas, procesos y cambios, los cuales se deben controlar para llevar a los colaboradores al logro de los objetivos trazados (Hoon, You, y Jung , 2015).

En la actualidad se infiere que el liderazgo es una habilidad que puede ser desarrolla de forma natural o puede ser entrenada, sin embargo, el líder debe cumplir con unas características especiales que debe emplear de forma eficaz, como por ejemplo la capacidad de influencia en los seguidores y otros elementos incluyendo la automotivación con el objeto de promover el interés individual de fomentar el interés colectivo (Godoy y Bresó, 2013).

III. TIPOS DE LIDERAZGO:

Los estudios e investigaciones en torno a los estilos del liderazgo son multiples y variados, con los cuales se busca determinar como se desenvuelven en los diferentes escenarios dentro de las organizaciones, con el interés de aclarar cómo afecta el rol que desempeña esta posición en el desarrollo y sostenibilidad de los procesos realizados por las empresas.

Son varias las particularidades que caracterizan a las personas que desempeñan un rol de liderazgo en las organizaciones, diferentes autores se han enfocado en identificar y clasificar los diferentes estilos de liderazgo, los cuales denotan la forma de como proceden los líderes dentro de las compañías y los equipos de trabajo, así como sus acciones, formas de dirigir a las personas y la manera como orientan los procesos de las empresas, para conducirlos al logro de los objetivos y metas trazadas.

A continuación hablaré sobre cada tipo de liderazgo.

1. Transformacional:

Este es uno de los estilos de liderazgo más valorados hoy en día debido a lo que implica para las organizaciones modernas. Bass (1985) citado por Perilla y Gómez-Ortiz (2017) establecen que a través del liderazgo transformacional el líder motiva a los seguidores a lograr un desempeño que supere las expectativas al transformar las actitudes y los valores de los seguidores. Los resultados en las organizaciones modernas que aplican este tipo de liderazgo van desde la elevada autoestima de sus colaboradores hasta mayor identidad organizacional, pasando por mayor autoeficacia, confianza en el líder y en todos los miembros del equipo. “Este estilo de liderazgo implica un proceso de influencia a través del cual los líderes promueven en los seguidores una nueva forma de verse tanto a ellos mismos como a los retos y oportunidades de su entorno” (Perilla y Gómez-Ortiz, 2017, p.96). El liderazgo transformacional posee unas características intrínsecas que lo definen. 1) motiva y premia a su equipo, lo fortalece, lo conoce, lo alienta al cumplimiento y cuando lo logran lo reconoce y lo premia. 2) brinda confianza a participar activamente, socializa adecuadamente las metas y objetivos, escucha sus ideas o propuestas. 3) inspira y es ejemplo. Es modelo a seguir por su buen trato y respeto. 4) asume riesgos y prepara los distintos escenarios. 5) Está preparado para afrontar

los cambios y los embates de las distintas situaciones que pueden poner en riesgo la organización. 6) es empático y se preocupa por el bienestar de su equipo.

2. Liderazgo transaccional:

Algunos autores definen liderazgo transaccional como un enfoque que no está basado en una relación dar y recibir, como tradicionalmente ocurre en las relaciones líder-seguidor en los equipos de trabajo, sino que se basa en la personalidad y características del líder y su habilidad para generar diferentes resultados a través del ejemplo suyo y la fusión de una visión energizante y objetivos retadores, este tipo de liderazgo se hace interesante en cuanto a su empleabilidad cuando hay la necesidad resolver un tema específico, el cual no busca una transformación general dentro de la organización. (Fernández y Quintero, 2017). Sarrio, Barbera, Candela, y Ramos (2014) plantean que para el estilo tradicional de liderazgo transaccional “es necesario incorporar las características del liderazgo transformacional considerado como innovador, con el objetivo de mejorar la calidad y eficacia de las organizaciones respondiendo a los cambios e innovaciones del mercado laboral” (p187).

3. Liderazgo estratégico:

Es definido como la facultad de un líder para anticiparse y visionar sobre cómo proceder estratégicamente, con el propósito de alcanzar los objetivos programados; a su vez, el líder cuenta con la capacidad de adaptarse a diversos escenarios futuros y es dinámico ante los cambios anticipados o repentinos, promoviendo en sus equipos de trabajo o compañeros la estimulación y la motivación (López, De la garza, y Zabala, 2020). Es uno de los estilos de liderazgo modernos más completo debido a que estudia, extrae y asume las fortalezas de otros importantes estilos tales como el liderazgo transformacional, carismático, visionario. Sus decisiones están basadas en el análisis de la inteligencia

social, complejidad conductual y cognitiva, su enfoque estratégico le permite anticiparse, pensar estratégicamente, genera cambios pensando en el futuro dentro de la organización al mismo tiempo estimula y motiva a sus seguidores participando activamente en el intercambio de estrategias, comparte sus logros y no busca recibir todo el mérito por las metas alcanzadas. Se preocupa por el beneficio de sus colaboradores.

IV. **CARACTERÍSTICAS:**

1. Innovación

Entre las características de liderazgo, ser innovador es muy importante ante las exigencias del cambiante entorno.

Al respecto, Aubrey Marcus (en Management Society, 2019, 3 de junio) señala que la innovación es esencial no solo para el éxito, sino para la supervivencia misma de la empresa.

En efecto, en la innovación descansa la esperanza para resolver los retos que mueven los negocios hoy. Marcus asegura que: “Los innovadores son nuestros líderes.

No se puede separar a los dos. Ya sea por pensamiento, tecnología u organización”. El acelerón tecnológico avanza rápidamente.

Por ello, el líder debe buscar nuevas y mejores maneras de hacer las cosas en un mundo cambiante y ampliamente competido.

2. Capacidad comunicativa

No basta con aprender a dar información oportuna, también es necesario saber escuchar. Finalmente, “oír y entender lo que tu equipo tiene por decir debe ser prioridad” (Destino Negocio, s./f. a). Con ello ganarás la confianza de tu equipo y acrecentará tu credibilidad.

3. Adaptación al cambio

La capacidad para adaptarse a los cambios, eso es lo que diferencia a los líderes.

Para la coach de ejecutivos, Marcela Baudino (en Destino Negocio s.f.b), la característica principal de un líder debe ser su capacidad para la “adaptabilidad a diversas situaciones, y sobre todo a las diferentes personas que forman parte de su equipo”.

En este sentido, se espera que el líder sea capaz adaptarse a diferentes escenarios y de entender las circunstancias para tomar decisiones adecuadas.

Además, de la habilidad y la cualificación para encontrar soluciones en medio de la avalancha de acontecimientos que le rodean.

Por eso, Baudino asegura que el líder, mientras mayor flexibilidad y adaptabilidad tenga, ganará de su equipo mayor compromiso.

Y que ello se traducirá en una mayor productividad para la empresa.

4. Compromiso

La mejor manera para probar el compromiso y el coraje de un líder es en la adversidad.

Pues ahí se verá cuán comprometido está con la empresa. Según García (2018, 22 de octubre), hay muchas maneras de expresar el compromiso.

Por ejemplo, señala el compromiso para no abandonarla en las malas ni en las buenas, el compromiso para liderar eficazmente el equipo; con los clientes para ofrecer un producto con un valor mayor; o el compromiso con uno mismo para seguir mejorando.

Ahora bien, el compromiso individual de un líder se verá fortalecido cuando los colaboradores que integran su equipo de trabajo también adquieren ese compromiso.

De esta manera lo amplifican, lo hacen suyo, trabajan hombro a hombro para sacar adelante a la organización.

5. Resiliencia:

Una de las piedras angulares de las características de liderazgo

Hay situaciones que requieren de tu capacidad para gestionar las consecuencias. Un buen líder no puede permitir que los problemas y adversidades le impidan trabajar.

Precisamente, García (2018, 22 de octubre) señala que se trata de que las personas se sobrepongan y se recuperen ante las circunstancias desfavorables.

La resiliencia te permite mantener el foco, incluso en días de estrés, desánimo y cansancio (Santos, 2020).

Ante la dificultad hay que sobreponerse rápido, continuar trabajando y aprender de lo ocurrido.

Por último, aunque hemos hablado de la capacidad de resolver problemas, siempre es inevitable que surjan problemas que no se pueden resolver.

Por ejemplo, si nuestro equipo llega tarde a la entrega de un proyecto y no lo podemos evitar, tendremos que ser capaces de gestionar las consecuencias, absorber la responsabilidad y no permitir que salpique a nuestro equipo si él no ha tenido la culpa

6. Pasión para motivar e inspirar:

Característica del liderazgo

Un líder debe amar lo que hace. El éxito no viene solo, requiere de esfuerzo y pasión.

El cofundador de Tasteamde, Joe Pérez refiere que para ser exitoso en algo se debe ser obsesionado con ello.

“No importa cuán triunfador te conviertas en tu negocio, nunca estás realmente satisfecho y siempre estás buscando hacer las cosas más grandes y mejores” (Management Society, 2019, 3 de junio).

Es una invitación a liderar con el ejemplo. Motivar e inspirar son características del liderazgo. El salario ya no es un motivo suficiente para retener al talento humano.

La motivación que inspiran los proyectos y las personas que los lideran son fundamentales para que los colaboradores se queden. “Tiene que conseguir que todo el equipo le siga y remen en la misma dirección” (WorkMeter, 2014).

Y es que un buen líder motiva y sirve de inspiración para que el resto del equipo siga su ejemplo.

7. Agilidad

Para ser un líder eficaz, advierte Tracy (2017, 13 de marzo), se debe ir un paso por delante del mercado; investigar las tendencias futuras y aprender las habilidades necesarias para adaptarse.

Es ahí donde radica esta habilidad que como líder debes cultivar, pues el estar preparado con antelación te permite que no te tomen desprevenido ante cualquier cambio en el entorno. Recuerda Tracy que el mercado siempre está cambiando.

Por tanto, requiere de líderes que den respuestas ágiles, que se adapten a los cambios tecnológicos, a las tendencias de la industria y a las formas en que se van haciendo los negocios.

8. Flexibilidad

El mundo se mueve a nuestro alrededor. No puedes quedarte quieto viendo lo que pasa a tu alrededor.

Pues, si te quedas quieto pronto descubrirás que las oportunidades se te escapan. Es por ello, que el líder necesita mucha flexibilidad.

Según Adam Stott (en Forbes, 2020, 31 de agosto), “una mentalidad de cambio nos ayuda a ser más receptivos a nuevas ideas y nos lleva a abrir más puertas, trayendo más éxito”. Nos recuerda esta frase: “Cómo se cambia es cómo se triunfa”.

Las actuales circunstancias demandan del liderazgo que sea capaz de adaptarse a la dinámica que ha impuesto el entorno, pero también la disrupción tecnológica, la competencia y poder mantener el liderazgo en el mercado.

9. Emprendimiento:

La visión de futuro, la dedicación y la capacidad de trabajo caracterizan el emprendimiento del líder. Para Rangel (2017. 17 de agosto) estas son las características comunes entre un líder y un emprendedor.

Pero ser un emprendedor significa su vez que posee una capacidad de adaptabilidad. También destaca su capacidad de reconocer errores y adaptarse a las circunstancias reales.

Esto marca, en opinión de Rangel, la diferencia entre el éxito y el fracaso de un líder y de una empresa.

Ahora bien, el liderazgo emprendedor sabe que detrás de cada fracaso hay una lección importante que le acerca al éxito.

v. **CONCLUSIONES:**

En el estudio realizado se logró identificar que en la actualidad existe una gran cantidad de definiciones y calificativos que los autores le han atribuido al liderazgo, lo cual hace muy complejo encasillar la palabra liderazgo en una sola definición global, sin embargo coincidimos con algunas definiciones actuales donde se establece que el liderazgo son las capacidades, aptitudes y características innatas o adquiridas que posee un individuo, las cuales emplea para conducir a un equipo de trabajo al logro de los objetivos propuestos, de un liderazgo exitoso depende el alcance que tienen las empresas para enfrentarse a los retos que se presentan a diario en los diferentes escenarios organizacionales. Se puede precisar que en el estudio de los estilos de liderazgo, aún falta mucho por concluir, debido a que es un tema dinámico y existen variables las cuales surgen de las nuevas tendencias que trae consigo la globalización, la tecnología, las comunicaciones, etc., esto hace que se adopten nuevos estilos que los líderes emplean para lograr que sus equipos y seguidores permanezcan motivados y productivos en un mundo cada

vez más competitivo, se puede considerar que ciertas actuaciones de los líderes obedecen a formas subjetivas que van orientadas a la personalidad de cada individuo más que a un estilo de liderazgo en particular, por ende no se puede determinar con claridad que estilo de liderazgo lo identifica, debido a que algunas veces ejercen varios estilos de liderazgo a la vez dependiendo de cada situación que afronta el líder.

VI. **BIBLIOGRAFÍA:**

Barbosa, F., Gambi, L., y Gerolamo, M. (2017) Liderazgo y gestión de la calidad: un estudio correlacional entre los modelos de liderazgo y los principios de gestión de la calidad. Suma de Negocios. Vol. 5, p.438-449. doi: [org/10.1590/0104-530x2278-16](https://doi.org/10.1590/0104-530x2278-16)

Bastidas-Reyes. C., y Briana-Turrent. C. (2018). Las mujeres en posicionamiento de liderazgo y la sustentabilidad empresarial Evidencia en empresas cotizadas de Colombia y Chile. Estudios gerenciales. Vol. 34(149), p. 385-398. doi: [org/10.18046/j.estger.2018.149.2877](https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.149.2877)

Bornay-Barrachina, M. (2013). ¿Qué hace a los equipos ser más innovadores? El liderazgo desde una perspectiva de multidominio. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, 16, p.41-53. doi: org/10.1016/j.cede.2012.05.002

Contreras, F., y Castro. G. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional. Estudios Gerenciales, 29, p.72-76. doi:10.1016/S0123-5923(13)70021-4

Cruz, V., Salanova M., y Martinez I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual y retos futuros. Revista universidad y empresa. Issue 25. <https://link.gale.com/apps/doc/A451409371/IFME?u=uscali&sid=IFME&xid=4d7f1288>

Cuadrado, I. (2014a). Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. Revista de psicología social. 16:2 p.131-155. doi: org/10.1174/021347401317351107 Cuadrado, I. (2014b). ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. Revista de psicología social. 18:3. p.283-307. doi: org/10.1174/021347403322470864