

“Año del fortalecimiento de la soberanía nacional.”



MONOGRAFIA:

EL LIDERAZGO

ALUMNO:

MIGUEL ANGEL CAMARGO CONDORI

PROFESOR:

RAUL HERRERA

AREQUIPA 2022

INDICE

INDICE	2
INTRODUCCION	3
RESUMEN	4
CAPITULO I	5
1. LIDERAZGO	5
1.2. PUNTOS CLAVE DEL LIDERAZGO	6
1.3. ¿QUÉ ES UN LÍDER?	6
1.4. CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER	7
CAPITULO II	9
2. TIPOS DE LIDERAZGO	9
2.1. LIDERAZGO DELEGATIVO	9
2.2. LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	10
2.3. LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	10
2.4. LIDERAZGO TRANSACCIONAL	10
2.5. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	10
CONCLUSIONES	13
RECOMENDACIÓN	14
BIBIOGRAFIA-	15

INTRODUCCIÓN

En la actualidad escuchamos mucho hablar sobre jefes y líderes, vemos mucho lo que son los coaching, los cursos de liderazgo, de que es liderazgo, de cómo llevar al éxito a una empresa o a sí mismos como emprendedores o laboradores, escuchamos mucho de charlas relacionado al tema y demás; pero, ¿eso sirve hoy en día?

En este trabajo monográfico se detallará de manera que se puede entender y se logre saber en sí, sobre ¿qué es el liderazgo?, ¿para qué nos sirve o sirve a las entidades?, de porque la diferencia entre líderes y entre jefes, del porque es importante un buen liderazgo y que tanto influye en la empresa, en los colaboradores y en el éxito.

Muchas empresas de suma importancia dan charlas siempre de liderazgo, dan charlas motivacionales, que hoy en la actualidad es muy importante para los colaboradores, porque de ello depende el desempeño, el rendimiento laboral; capacitando en si al personal para que tengan mas conocimiento y ellos mismos ser líderes en su puesto de trabajo, con sus decisiones empoderadas.

Se menciona también de como se hace un buen líder, que decisiones tiene un buen líder y que factores hacen que se diga quien es un buen líder, y como lo comparan con un jefe.

Antes en las empresas existían abusos por parte de los jefes, por el tipo de gestión o mandatos que daban sin pensar en su apoyo, en su personal, y no es un

tema ajeno en pleno siglo XXI, puesto que aún se puede ver ese tipo de gestiones, ese tipo de dictaduras laborales.

Es por ello que este trabajo se centrara en el liderazgo, para dar a conocer de qué es un líder y como serlo, porque es de suma importancia hoy, ya que se tiene comprobado que un líder no solo nace para ser líder, como muchos piensan, sino que el líder también se puede formar y ser mejores, ya que en muchas empresas no existen buenos líderes, cual genera que no haya una buena relación entre líder y colaborador.

RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo monográfico fue determinar y conocer en detalle todo lo relacionado con el liderazgo, sus tipos y cómo se relaciona en una empresa teniendo en cuenta las partes fundamentales que son jefes y empleados o viceversa. Es muy importante reconocer la tipología de estos líderes para analizar el comportamiento que puedan tener hacia sus empleados con el único fin de llevar a una empresa a una buena posición. El tipo de liderazgo se centra en la forma de actuar y pensar de las personas; En este trabajo monográfico se pueden reconocer los cinco tipos de líderes que son: Delegativo, autocrático, democrático, transaccional y transformacional.

Palabras clave: autocrático, democrático, delegativo, liderazgo, transaccional y transformacional.

CAPÍTULO I

1.1 LIDERAZGO

La autora (Zuzama, 2015) menciona en su estudio acerca del liderazgo que es fundamental para el cargo de tomar decisiones e influenciar a los demás. Por su parte también menciona a los autores Knootz, Harold y Heinz, Weinhrich (2007) que afirman que “el liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos” citado en (Buelvas & Cardona, 2010).

Como bien sabemos, el liderazgo tiene el poder de influir en cada persona, influir en sus seguidores, influir en los colaboradores de una empresa, es por ello que depende el buen liderazgo. El líder es el que motiva al grupo, es el que guía y hace que todos sean perseverantes en lo cotidiano.

(Caseras, González, & Siliceo, 1999) explican que el líder es el constructor de la cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan sentido a una organización para lograr sus objetivos económicos y sociales. De este modo, entendemos que el/la líder será el principal interesado en que la organización cumpla sus objetivos.

En este sentido, (Gómez-Rada, 2002) afirma que el/la líder debe ser una persona que desea satisfacer las necesidades de su grupo, en un clima de seguridad y tendencia a la unidad.

Gracias al líder es que se lleva un buen ambiente laboral, según sus decisiones y acciones en conjunto con su grupo de colaboradores y/o con sus compañeros. El ambiente de trabajo o cualquier otro lugar donde se aplica el liderazgo o donde se requiera del mismo, imita a lo que el líder hace, dice o piensa, creando así hábitos y costumbres que va depender bastante de él.

El autor (Castro, 2007), en su libro “Teoría y evaluación del liderazgo” indica que “actualmente se entiende que el liderazgo es un proceso por el cual se ejerce influencia sobre otros con el propósito del logro de determinados objetivos”.

1.2 PUNTOS CLAVE DEL LIDERAZGO

Según (Achua & Lussier, 2005) indican que existen 5 puntos importantes, puntos cruciales del liderazgo, ellos son los siguientes:

- 1) Líderes y seguidores. En este punto se basa de los que no les gusta tener responsabilidad de los demás, es mejor ser un seguidor, aunque existen seguidores que cumplen un rol de líder, cuando es necesario y que saben liderar también. El proceso del liderazgo tiene que ser recíproco entre el líder y el seguidor de manera conjunta.
- 2) Influencia: Es un proceso por el cual el líder con sus ideas, acciones, forma de pensar y ser, motiva, impulsa y guía a los seguidores, a sus colaboradores, a su grupo; para ello el líder tiene que tener ciertas habilidades, habilidades que tiene que transmitir a las personas.
- 3) Objetivos de la Organización. Los líderes plantean metas, ponen objetivos que influyen en los seguidores para que no piensen en y quehaceres de su propio interés, sino en los de la organización en sí.
- 4) Cambio. El liderazgo tiene que tener la influencia necesaria para lograr el cambio del personal, el líder es el impulso para estar en constante cambio para la mejora del desempeño.
- 5) Gente. El líder tiene que tener la habilidad de dirigir, tiene que ser abierto y llevarse bien con los demás, los líderes disfrutan en trabajar con personas en grupo ya que esto es la clave del éxito.

Para el autor (Figuroa, 2004, pág. 58) "El rol del líder para el logro de los objetivos organizacionales. En las teorías de liderazgo transaccional la influencia del líder se centra sobre todo en el desarrollo óptimo de las tareas mientras que en el liderazgo transformacional la influencia se orienta más bien hacia los valores que gobiernan el equipo y la organización siendo el líder un agente de cambio.

1.3 ¿QUÉ ES UN LÍDER?

Según (Palomo, 2001) manifiesta que un líder es aquel que tiene una misión y visión es aquel que tiene una proyección del futuro y que no solo se preocupa por él,

sino también por los que están alrededor, y que hace no cualquier cosa para superarse, sino lo correcto y necesario sin lastimar a los demás; si algo consigue es por el esfuerzo logrado en base al buen trabajo en equipo.

Si bien el líder es aquel que guía a las personas, el líder también cumple el rol de motivador, cumple el rol de coach para crear el sendero hacia

la meta, hacia los objetivos trazados, un líder tiene las habilidades de poder influenciar en los seguidores por esas ideas, las palabras y el actuar, con sus decisiones sólidas y centradas. Un líder es el ejemplo del grupo, la imagen que todos deben seguir.

1.4 CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

El carácter de miembro adecuado para encabezar el grupo del cual es parte, con esto ayudará al buen manejo de su organización y encontrar emociones las cuales hacen del grupo armonioso o bien desunido.

Los rasgos físicos e individuales no son esenciales ni primordiales, existe gente con prejuicios que juzgan al líder por el aspecto físico como si fuera sustancial para llevar a cabo una buena organización, lo cual no es nada ético, las apariencias no están ligadas a la elección de un buen líder.

Se le caracteriza en el grupo de organización por sus virtudes ya sea el mejor organizador, el más brillante. Normalmente se capta las habilidades de las personas en un grupo, siendo uno de los individuos el que siempre tiene iniciativa y visión con respecto a un objetivo en particular y el que por consiguiente llevará a cabo la ejecución de la meta.

Debe ser organizado y capaz de dirigir, vigilar y motivar al grupo sin olvidarse del carisma, son puntos esenciales ya que si no es un líder sin carisma el mismo grupo lo va descartando por no obtener motivación, ni ideales para la supervivencia del grupo. Una última característica aborda el tema de hacerse notar, es decir saber resaltar entre los otros líderes, a esto nos referimos con moverse frente a la sociedad más específico en un grupo ya que al captar esto las personas se acoplarán a la idea y visión que quieres formar para un porvenir lleno de éxito. Para la autora (Sánchez, 2014) menciona en un ejemplo sobre el ser líder basándose en el fundador del Apple Steve Jobs:

a) Ejemplo de líder:

Steve Jobs El fundador de Apple es uno de los máximos exponentes del modelo de liderazgo organizacional. Steve Jobs tuvo la capacidad de sacar lo mejor de cada trabajador en su empresa y de construir espacios colaborativos donde se gestaron ideas colectivas por encima de los egos individuales. El origen del éxito de su compañía tecnológica no radica en sus recursos de los que también disponen otras empresas del sector, sino en saber asignar a cada empleado al área en la que mayores fortalezas presenta, y conseguir crear lazos entre todos los miembros de la organización, para que dejen de lado sus aspiraciones individuales en pos de logros conjuntos superiores.



CAPÍTULO II

2.- TIPOS DE LIDERAZGO:

Para los autores (Cahuancama , Montero, & Vargas, 2017) mencionan que existen diferentes tipos de liderazgo que tienen lugar en el mundo de la empresa. Cada uno de ellos, con sus pros y contras.

Para (Cuadrado, 2001, pág. 27) explica que “los estilos de liderazgo o de dirección son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes”. Según esta definición el estilo de liderazgo se refiere a las formas de estructurar la conducta del liderazgo, aun así, no debemos confundir estilo de liderazgo con conducta de liderazgo, ya que la conducta es más concreta y específica que el estilo.

El diario (La gestión, 2016) indica en su página virtual que en muchas ocasiones, la cultura empresarial puede definir el tipo de ambiente que se vive dentro de las organizaciones, como la personalidad de los trabajadores o la tipología de objetivos que la empresa persigue, que pueden afectar al estilo de liderazgo que se va a aplicar. Incluso en algunas organizaciones pueden cohabitar distintos estilos de liderazgo, según las necesidades o circunstancias de cada proyecto.

2.2.-LIDERAZGO DELEGATIVO

Se identifica muchas veces por la manera en como tratan a los empleados, ya que tienen la carencia de retroalimentación para estos, su término está basado en el idioma francés “laissez-faire” que significa “dejar

pasar” o “dejar ser”. Es un tipo de liderazgo que anula la autoridad que tienen los jefes para que de esa manera los empleados puedan desenvolverse con mucha libertad y creatividad valiéndose de su experiencia y motivación.

Como punto fuerte puede aumentar la creatividad y proactividad de los empleados y como punto desfavorable puede generar dinámicas de pereza si los empleados observan que su trabajo no es tomado en cuenta ni supervisado.

2.3.-LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

Está basada en su totalidad en los tipos de jefes que toman decisiones y establecen objetivos dejando a un lado a sus propios empleados, ya que ellos solo están mentalizados en tener un poder absoluto y que nadie puede desafiarlo ni cuestionarlo.

Es un estilo de liderazgo que funciona bien en organizaciones muy cambiantes y en las que las tareas necesitan ejecutarse de forma rápida. Este tipo de liderazgo también puede ocasionar un mal clima laboral y esto conlleva a que los empleados se sientan inferiores pudiendo tener en muchas veces la razón en alguna solución.

2.4.-LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

Este tipo de liderazgo está basado más que todo en la interacción o participación entre los empleados y el jefe o viceversa mostrando los diferentes puntos de vista que pueden tener. Este estilo implica a que las decisiones sean tomadas en cuenta mediante estrategias para dar buenos resultados a la empresa. El líder democrático es el principal personaje en promover el diálogo y las decisiones entre todo el grupo, intentando recibir las opiniones de cada empleado, aunque finalmente sea él quien tome las decisiones.

2.5.-LIDERAZGO TRANSACCIONAL

Se fundamenta en la manera en que los empleados y el jefe líder evalúan o se procesan información con el objetivo de beneficiarse entre ellos, esto puede conllevar a que los empleados reciban diversos tipos de beneficioso incentivos por su rendimiento laboral y a su vez son motivados tanto en lo personal y profesional.

2.6.-LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El liderazgo transformacional dedica sus esfuerzos a que existan unos altos niveles de comunicación entre empleados y líder. Esto refuerza el ambiente

grupales y hacer más sencillo que se consigan objetivos y resultados satisfactorios. Además, el tener constante feedback logra que el líder pueda tomar más y mejores decisiones.

RELEVANCIA E IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN UNA ORGANIZACIÓN.

El liderazgo es un tema muy importante y mencionado a lo largo de la historia de las organizaciones, políticas o sociales incluso militares. Y siempre se ha debatido entre los empresarios más sobresalientes, si un líder nace o se hace, sin embargo, esto no ha importado mucho ya que un líder es valorado en una organización por ser un motor y creador de un valor agregado para esta (Agüera, 2004).

Los expertos traducen el liderazgo como una actividad extensa y con una visión que trata de entender la competencia y sus características. Podemos interpretar y hablar acerca del liderazgo desde dos puntos de vista: como el carácter propio de un líder o como una función que se realiza en una organización, en la sociedad o en la comunidad. Para efectos del estudio y mejor comprensión del liderazgo la segunda perspectiva toma mayor relevancia, y se puede concebir al liderazgo como un proceso de interacción entre un grupo de personas donde una de ellas es quien dirige a los demás, haciendo uso de sus habilidades propias del carácter de un líder, como su autoridad personal y poder, energía, potencial y actividad de un grupo, que para alcanzar una meta u objetivo común en beneficio de ellos y de la propia organización colaboran en conjunto para lograrlo.

La importancia de un buen líder siempre es buena en toda organización, se necesita para crecer y mantenerse, del liderazgo de sus dirigentes de igual forma las que persiguen un fin lucrativo y las que no. Los puntos que son de mayor importancia para un líder, y de los cuales dependen las organizaciones, son: el compromiso con la misión, la comunicación y entendimiento de la visión, la confianza en sí mismo, y la integridad personal.

Un líder no solo debe cumplir con las condiciones anteriores sino debe contar con ciertas virtudes y valores que lo guíen de la mejor manera en la toma de decisiones. Las virtudes son: La prudencia, Templanza, Justicia, Fortaleza. La labor de un líder no es nada fácil ya que necesita trabajar con grupos de personas que piensan y sienten diferente para eso necesita tener una buena

comunicación y una buena capacidad de integración, para que los integrantes de los grupos de trabajo concentren sus energías para el cumplimiento de los objetivos que se tienen en común. La comunicación es la principal herramienta de un líder pues le permite transmitir lo que se cree desde su punto de vista.

Puede entenderse de igual manera el liderazgo como una forma de ser, ya que un líder se va forjando día a día en base a sus experiencias, y al sentir el compromiso con la misión y los valores que persigue la empresa u organización.

CONCLUSIONES

El liderazgo cumple un rol muy importante en la organización, eso quiere decir que toda entidad requiere de un buen liderazgo, uno muy efectivo en gestiones y decisiones, ya que de ello dependerá mucho la efectividad de los equipos y grupos de trabajo.

La importancia de saber el rol del líder siempre tiene que estar presente en una entidad, también los colaboradores tienen que tener muy en claro de como y cuando seguir a un buen líder y que tipo de líder seguir. La motivación que brinda el líder es un punto extra en sus características por impulso de sacar adelante al grupo, al equipo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda siempre estar en constante actualización y capacitación en temas de liderazgo para así poder desarrollar las habilidades de liderazgo, que como bien lo sabemos también es un tema de formación.

Tomar al líder como un claro ejemplo a seguir, guiarnos y plantear ideas en conjunto con él, porque de eso también depende el rumbo de la organización.

BIBLIOGRAFIA

Achua, H., & Lussier, N. (2005). *Teoría y evaluación del liderazgo*. México: Thompson.

Buelvas, S., & Cardona, D. (2010). *Medir el clima organizacional: Preocupación legítima y necesaria por parte del management*. Saber, Ciencia y Libertad.

Cahuancama, M., Montero, I., & Vargas, E. (2017). *Liderazgo generacional y su impacto en el comportamiento en los colaboradores de la empresa Macroabastecimiento S.A. rubro retail*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), ESCUELA DE POSTGRADO, Lima. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622729/Cahuancama_bm.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Caseras, D., González, J., & Siliceo, A. (1999). *Cultura Organizacional y Liderazgo. En Liderazgo Valores y Cultura Organizacional* (Primera ed.).

Castro, A. (2007). *Teoría y evaluación del Liderazgo*. Argentina: Paidós SAIF. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652233/Castrejos_NX.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Cuadrado, I. (2001). *Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo*. México: Revista de Psicología Social. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111965>

Figueroa, I. (2004). *Liderazgo y equipos de trabajo: una nueva forma de entender la dinámica organizacional*. Revista electrónica de ciencias sociales online. Obtenido de http://www.uvm.cl/csonline/2004_1/pdf/liderazgo.pdf

Gómez-Rada, C. (2002). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes*. México: Hispanoamericanos de Psicología. Obtenido de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf

La gestión. (2016). *Los 5 tipos de liderazgo en las empresas*. Obtenido de <https://gestion.pe/blog/economiaconductual/2016/09/5-tipos-de-liderazgo-empresas.html/>

Palomo, T. (2001). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.

Sánchez, D. (2014). *LIDERAZGO Y HABILIDADES SOCIALES*. España. Obtenido de <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-de-san-antonio-abad-del-cusco/liderazgo-y-habilidades-sociales/otros/liderazgo-monografia/5535229/view>

Zuzama, J. (2015). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. Universitat de les illes balears, Departamento de Psicología Social.

Obtenido

de

https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1