

**“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA
ECONOMÍA PERUANA”**



MONOGRAFIA:

EL LIDERAZGO

ALUMNA:

MARITZA PALOMINO SUCAPUCA

INSTITUTO SUPERIOR:

“IDEMA”

AREQUIPA-PERÚ

2025

INDICE

INDICE	2
I) INTRODUCCIÓN	3
II) MARCO TEORICO	4
III) RESUMEN	5
CAPITULO I	6
1. LIDERAZGO	6
1.2 PUNTOS CLAVE DEL LIDERAZGO	7
1.3 ¿QUE ES UN LIDER?	7
1.4 CARACTERIZTICAS DE UN LIDER	8
CAPITULO II	9
2. TIPOS DE LIDERAZGO	9
2.1 LIDERAZGO DELEGATIVO	10
2.2 LIDERAZGO AUTOCRATICO	11
2.3 LIDERAZGO DEMOCRATICO	11
2.4 LIDERAZGO TRANSACCIONAL	12
2.5 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	12
III) CONCLUSIONES	13
IV) RECOMENDACIONES	14
V) BIBLIOGRAFIA	15

I). 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 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 más 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.

II). MARCO TEORICO

DEFINICIÓN DE LIDERAZGO (D. Fischman “El Secreto de las Siete Semillas”, 2002) El liderazgo es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, ya que de esto dependerá el éxito o al fracaso de toda meta establecida. Según David Fischman nos dice. (D. Fischman “El Secreto de las Siete Semillas”, 2002)

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea personal, gerencial o institucional.

(Hugo Landolfi. "La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo.", 2010)

El líder tiene los siguientes valores que influye hacia los demás, demostrando lo que puede hacer y poniéndose como ejemplo para los demás, el líder debe ser ejemplo para así mismo y para los demás, sus valores son el espíritu de equipo, responsabilidad, orientación a su grupo y espíritu emprendedor.

EL ESPÍRITU DE EQUIPO. - actuar demostrando valor y fuerza de carácter para hacer lo correcto, incluso cuando es difícil o no resulta popular.

RESPONSABILIDAD. - ser responsable de nuestras acciones y ser consecuentes con lo que decimos y hacemos.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE. - comunicarnos de una forma honesta y transparente con nuestras colegas, socios, inversores, clientes y con las comunidades en que trabajamos.

ESPÍRITU EMPRENDEDOR. - mostrar respeto al derecho y a la dignidad de todas las personas que integra a la organización, así como proveedores, clientes, etc.

III). 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 (Buevas & 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, & Silíceo, 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 (Cahuacama, 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.

2.1.- LIDERAZGO DELEGATIVO

Se identifica muchas veces por la manera en cómo 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.

2.2.- 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.

2.3.- 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 dialogo y las decisiones entre todo el grupo, intentando recibir las opiniones de cada empleado, aunque finalmente sea él quien tome las decisiones.

2.4.- 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 beneficiosos incentivos por su rendimiento laboral y a su vez son motivados tanto en lo personal y profesional.

2.5.- LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: Él liderazgo transformacional dedica sus esfuerzos a que existan unos altos niveles de comunicación entre empleados y líder. Esto refuerza el ambiente grupal y hacer más sencillo que se consigan objetivos y resultados satisfactorio.

III). CONCLUSIONES

Este trabajo nos ha permitido conocer más sobre el liderazgo y ver su importancia. Saber que un buen líder debe tener habilidades tales como saber delegar, saber que es importante y que no lo es, que es urgente y que no lo es, así como tener un excelente manejo de las prioridades. También encontramos mucha relación con el trabajo en equipo, ya que un líder siempre está rodeado de un grupo de personas que lo siguen, que trabajan por un beneficio común y que tienen un manejo de prioridades, las cuales se identifican gracias al conocimiento de lo que es importante y lo que es urgente.

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 cómo y cuándo seguir a un buen líder. La motivación que brinda el líder es un punto extra en sus características por impulso de sacar adelante al grupo.

IV). RECOMENDACIONES

Las recomendaciones clave para el liderazgo incluyen comunicación afectiva (escuchar activamente, ser claro y asertivo), empoderamiento del equipo (delegar fomentar el crecimiento profesional).

Es fundamental dar el ejemplo, ser adaptable, resolver conflictos y mantener una visión clara que motive e inspire al equipo.

V). 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 Macro abastecimiento S.A. rubro retail. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), ESCUELA DE POSTGRADO.

Caseras, D., González, J., & Silíceo, 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.

Cuadrado, I. (2001). Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. México: Revista de Psicología Social.

Figueroa, I. (2004). Liderazgo y equipos de trabajo: una nueva forma de entender la dinámica organizacional. Revista electrónica de ciencias sociales online.

Gómez-Rada, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. México: Hispanoamericanos de Psicología.

La gestión. (2016). Los 5 tipos de liderazgo en las empresas.

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

Sánchez, D. (2014). LIDERAZGO Y HABILIDADES SOCIALES. España.

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.