



**Nombre de alumnos: Doris Edith
Rodríguez López**

**Nombre del profesor: María del
Carmen Cordero Gordillo**

**Nombre del trabajo: Avance de
tesis**

**Materia: Taller de elaboración de
tesis**

Grado: Noveno Cuatrimestre

Grupo: Semiescolarizado

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado con todo mi cariño para mi familia; de manera especial a mi esposo; quienes han puesto toda su confianza para lograr un objetivo más en mi vida.

Agradecimiento

El presente trabajo agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A mis padres, a mis hijos, y a mi compañero de vida.

Agradezco a todos los docentes que con su sabiduría, conocimiento y apoyo, me motivaron a desarrollarme como persona y profesional en Universidad UDS.

A mis amigos. Con todos los que compartí dentro y fuera de las aulas, que se convierten en amigos de vida y aquellos que serán mis colegas, gracias por todo su apoyo y diversión.

Índice

- 1- Introducción
- 2- Capitulo uno, protocolo de investigación
- 3- Capitulo II, origen y evolución de liderazgo
- 4- Capitulo III, marco teórico

Introducción

El tema de liderazgo hoy en día es un tema de gran importancia para las empresas, ya que de ello depende que el personal de un rendimiento adecuado y saque adelante las tareas que se le asignen para ello es necesario que los empleados se sientan a gusto en el puesto que desempeñan, por lo tanto es necesario contar con buenos líderes que sean capaces de salir adelante junto con su equipo de trabajo, que tengan esa actitud emprendedora, motivacional que no se conformen con lo mínimo sino que den todo su empeño para formar colaboradores de éxito que quieran lograr metas en la vida y salir adelante.

En la empresa Coppel ubicada en la ciudad de Comitán de Domínguez, se lleva a cabo un análisis de los tipos de líderes que existen dentro de ella y la manera en que estos se comportan al realizar su trabajo y como tratan al personal a su cargo, es por ello que en esta investigación se pretende realizar un análisis de los buenos y malos líderes como podemos mejorar estas actitudes dentro de una empresa y la manera de llevar a cabo una buena comunicación con el personal, un trabajo en equipo efectivo que nos lleve al éxito del negocio y nos de confianza en uno mismo y en la gente que nos rodea. Por lo tanto en esta investigación se analizara y se comprenderá de la mejor manera como ser un excelente líder de calidad, que nos ayude a mejorar el ambiente laboral dentro de una organización y la mejor manera de tener un personal estable que se sienta a gusto de pertenecer a nuestra empresa, por ello en esta investigación se pretende analizar cada tipo de líderes que existen y la manera de cómo mejorar su capacidad y su madurez emocional para llegar hacer un excelente líder dentro de cualquier organización donde se encuentre ya sean empresas públicas o privadas, de esta forma trataremos de comprender y aprender hacer mejores líderes como comportarnos ante distintas situaciones y la mejor manera de resolver los problemas sin afectar a terceras personas que seamos capaces de crear un ambiente agradable dentro de nuestro ámbito laboral.

Para ello esta investigación estará conformada de distintos capítulos que hablen de la historia del liderazgo y como va surgiendo dentro de las empresas, también trataremos temas de los buenos y malos líderes, cuales son las características de los malos jefes y de los buenos, las causas más comunes que conforman la manera de actuar como jefe y no como líder y la manera de como formar un ambiente laboral sano dentro y fuera de la organización que siempre haya actitud positiva para realizar cualquier actividad que se nos sea asignada y cómo comportarse como un buen líder y que tu personal te tenga la confianza de decir lo que está mal y lo que está bien, saber escucharlos y si necesitan de tu ayuda saber brindarles la mano y la confianza para ayudarlos.

Capítulo I

Protocolo de investigación

1.1 Planteamiento del problema

Este tema es de gran importancia en el ámbito laboral y empresarial ya que de aquí nos damos cuenta como es el desempeño de cada empleado y como debemos tratarlos para que den más rendimiento, algunos gerentes no saben tratar a sus empleados por falta de experiencia o simplemente ellos no los trataron bien en sus empleos anteriores, quizá nunca habían tenido personal a su cargo esto afecta gravemente la situación ya que los empleados empiezan a atender mal a los clientes, no tienen ganas de querer hacer las cosas disminuyen su rendimiento, ya todo les da igual ni los beneficios extras los motivan porque sienten que no son indispensables para la empresa he aquí donde los jefes no se dan cuenta de las necesidades de los empleados y ellos lo único que quieren es lograr sus metas no importando los demás. Esto causa algunos daños para la salud, en un futuro puede ser tan perjudicial como el cigarrillo, es como una mancha de tinta en un mantel blanco: sus malos efectos se van extendiendo y aunque no hay un solo tipo de mal jefe, todos generan gastos adicionales y dañan la imagen de la empresa, en estos casos debemos evitar los jefes tóxicos que en lugar de ayudar al personal empeora más su actitud, para ello es muy importante conocer las necesidades de nuestro personal que es lo que ellos desean de nosotros, como se sienten trabajando en la empresa y sobre todo darles la debida importancia que se merecen, ayudándolos ante cualquier problema que se presente ya sea laboral o personal porque para que un empleado sea efectivo necesita estar bien física y psicológicamente, de esta forma vamos a demostrar que es una parte esencial para el negocio dándoles jefes con actitud positiva con ganas de ayudar a su gente brindándoles las herramientas necesarias para ejercer su trabajo de la mejor manera posible, para ello debemos involucrar a todas las áreas necesarias como: empleados, gerentes, recursos humanos, jefe directo del

gerente, que ellos estén enterados de la situación que se presenta en ese momento y cómo podemos ayudar para solucionar el problema y obtener gerentes de calidad y empleados satisfechos.

Para ello debemos siempre estar atentos a nuestro personal y ver que necesitan entrevistarlos o simplemente platicar con ellos acerca de cómo ven a su líder a cargo y que cosas podríamos mejorar en un futuro para ser la empresa número uno en ventas con empleados satisfechos, se podría implementar cursos de valores, técnicas que ayuden a ser mejor líder cambiar todo lo negativo a positivo, no olvidando nuestro objetivo principal.

1.2 Preguntas de investigación

1-¿Cómo identificar a los malos y buenos líderes?

2-¿Qué es un mal jefe y cuáles son sus características?

3¿Cuáles son las causas más comunes de actuar como jefe y no como líder?

4-¿Cómo tener un buen liderazgo?

5-¿Cómo se forma un ambiente laboral sano y con actitud positiva?

1.3 Objetivos

Objetivo General: Identificar las características de los malos jefes y buenos líderes.

Objetivos específicos

*Describir un buen liderazgo.

*Proponer estrategias que nos ayuden a tener un ambiente laboral sano y con actitudes positivas.

*Analizar las causas más comunes de actuar como jefe y no como líder.

*Examinar la figura de los malos jefes y sus características.

1.4 Justificación

En esta investigación se puede comprender la importancia de que en las empresas existan buenos líderes que actúen de manera positiva y con ganas de ayudar a su personal para lograr al crecimiento de ellos y de la empresa con ello lograremos ser una empresa de calidad satisfaciendo las necesidades de cada cliente y ofreciendo un buen trato, este tema se investiga a manera de comprender como tratar al personal como sacarlos adelante de la mejor manera y analizar más a fondo por que hay buenos y malos lideres a causa de que se da este mal liderazgo, también es interesante saber cómo actuar ante distintas situaciones que se nos presenten con distintos colaboradores y cuál sería la mejor alternativa ante cualquier circunstancia como ayudar a solucionar los problemas tanto personales como laboral , ya que con esta investigación se pretende que en muchas empresas se cambie la modalidad de ser un buen líder y no un mal jefe ya que con ello ayudaremos a tener gente contenta con ganas de querer hacer las cosas bien de manera positiva y que nos ayuden al logro de nuestros objetivos. El hablar de este tema es de gran interés para la sociedad ya que una empresa dependerá siempre de su personal del cómo se siente trabajando, que es lo que los motiva a salir adelante que es lo que les gusta y que les disgusta, y así mejorar la forma de trabajo y lograr con ello un ambiente laboral sano que todo el personal se sienta a gusto trabajando con nosotros que se sienta parte de esta organización, y así salimos beneficiados todos, los empleados dando mejor resultado y con ganas de ayudar al lograr el objetivo de la empresa y la empresa logrando su meta sus objetivos y asiendo rentable a su organización (ganancias), con ello ayudamos a generar más empleos que más personas quieran trabajar con nosotros que los que ya trabajan con nosotros hablen bien de la compañía que nos recomienden como una buena empresa con gerentes bien capacitados que están con la mejor disposición de ayudar a su personal. Lo

que pretendemos como empresa es capacitar a todos nuestros gerentes que tengan gente a su cargo ofreciendo cursos, talleres, conferencias, lecturas, para sobrellevar la marcha de un buen liderazgo y analizar a cada persona que entre a trabajar a nuestra empresa como (análisis psicológico), para saber

cómo esta física y mentalmente esa persona que tan capacitado (a), esta para tener gente a su cargo y poder sacarlos delante de la mejor manera teniendo siempre en cuenta que una parte esencial para la organización son los empleados ya que de ello depende el crecimiento del negocio ya que son los que tratan directamente con el cliente, de esta manera lograremos que muchos de nuestros jefes se conviertan en excelentes líderes que ayudan a su equipo de trabajo a salir adelante en los buenos y malos momentos, que se tomen el tiempo de platicar y motivar a su personal que ayude a buscar siempre la mejor solución ante cualquier problema o circunstancia que se presente.

1.5 Hipótesis

*Los buenos y malos líderes se distinguen por la capacidad y madurez que tienen de ayudar a resolver los problemas dentro de la organización.

1.6 Metodología (marco metodológico)

*Analítico dependiente

Ejemplo:

- Como ser mejor líder
- Características que distinguen a los buenos líderes
- Como evitar ser un mal jefe
- Características de un mal jefe
- Técnicas para ser un buen jefe

* Método científico

*Analítico: Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.

*Dependiente: La variable dependiente, depende de los cambios efectuados por la variable independiente, es decir, su valor depende de otras variables. De igual forma, podemos decir que es el punto principal en el cual el investigador se enfoca para evaluar el comportamiento del objeto-estudio y así obtener resultados verificables.

*Tipo de investigación: Esta investigación será mixta por que tratara de investigación de campo (empírica) e investigación documental.

*Investigación mixta: Aquella que combina diferentes fuentes de información propias de la investigación documental/empírica o documental experimental.

*Investigación documental: Libros, texto o cualquier otro tipo de documento, su único propósito es obtener antecedentes.

*Investigación de campo: - Empírica; es aquella en el que el mismo objeto de estudio sirve de fuente de información va a ser su mismo objeto de investigación.

*Enfoque metodológico: cualitativo

CAPITULO II

ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL LIDERAZGO

2.1 Historia de Coppel

Coppel empezó labores con su creador Enrique Coppel Tamayo con un pequeño local en Mazatlán (Sinaloa) gracias a una herencia de \$5.000 que recibió su tía. En el año 1939 se muda a la calle Ángel Flores en la ciudad de Mazatlán (Sinaloa) con el nombre original de "El Regalo" donde se vendían desde abarrotes hasta souvenirs importados de Europa; en 1941 abre un segundo local en Culiacán, frente al teatro Apolo con muy buenos resultados.

En 1956 El Regalo se convierte en Sucursal de Coppel, extensión de Comercial Coppel, S.A. En 1961 se abre la tercera tienda Coppel Escobedo como Mueblera Coppel S.A. que después se fusionaría con Comercial Coppel, para que el 1º. De agosto de 1965 se constituyera bajo la denominación de Almacenes Coppel S.A.³ con una duración de 20 años, posteriormente en Asamblea General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 16 de noviembre de 1979 se transformó en Almacenes Coppel S.A. de C.V. y modificó su duración de 20 a 99 años el 28 de abril de 1992, en Asamblea General de Accionistas Extraordinaria, cambió su denominación social a Coppel S.A. de C.V. El nombre comercial con el que se identifican las tiendas actualmente.

El negocio de 24 tiendas que era el grupo en 1990, se ha convertido en un conglomerado con 402 puntos de venta, incluidas las 153 zapaterías Canadá, marca que compraron en 2002. Esto permitió a Coppel convertirse en uno de los principales distribuidores, no sólo de calzado, sino también de teléfonos celulares, ropa, televisores y muebles. Para 2006 Coppel abre 93 tiendas, cuenta con 376 sucursales Coppel y 204 Coppel Canadá; en mayo inicia Afore Coppel.

Hoy es una de las 100 empresas más grandes del país, según el ranking de Expansión, con ventas superiores a las de tiendas como Sears, El Palacio de Hierro y Famsa, y de bancos como Santander, Inbursa y Scotiabank.⁴ En 2015, compra las 51 tiendas Viana para convertirlas en tiendas Coppel con una inversión de \$2,500 millones de pesos.

Actualmente, la cadena Coppel se encuentra brindando los siguientes servicios:

- Afore Coppel
- Crédito Departamental Coppel
- Tienda en línea: Coppel.com
- Compras telefónicas.
- Pago de servicios (CFE, Telmex, Movistar y Crédito)
- Envíos de dinero con Dinero Ya y MoneyGram (Nacional y a Estados Unidos)
- BanCoppel

<https://www.munal.com.mx/intranet-coppel/>

*La empresa Coppel ha sido una compañía que se ha creado desde las condiciones económicas más bajas y que gracias a su esfuerzo y dedicación se ha superado, en aquel entonces solo tenían productos de contado pero como fueron analizando, se dieron cuenta que era lo que en realidad la gente necesitaba y como podían ellos ayudarlos gracias al liderazgo de don Enrique Coppel Luken, se fueron creando nuevas estrategias para mejorar el desarrollo y crecimiento de esta ya que de ello dependía el crecimiento del negocio, sin embargo poco a poco fue creciendo el negocio hasta convertirse en una empresa con mucho éxito ofreciendo distintos servicios que esto favoreció aún más a la clientela y se interesaron aún más por comprar en ella.

2.2 De donde proviene la palabra liderazgo

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), liderazgo, (Palabra compuesta que se deriva de “líder”) se define como: La dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. Tomando en consideración este concepto, podemos decir que un líder es un director, jefe o conductor de un grupo activo.

El filósofo Hugo Landolfi toma la definición del liderazgo como: “El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al bien último del hombre.

De esta manera vemos que la definición de un líder, no es solamente la de un director o conductor de un grupo, sino que un líder es también un ser humano con una misión y una visión concreta.

El diccionario de la real academia de la lengua española nos presenta 3 resultados, El primer resultado de refiere a la condición de líder. El segundo, al Ejercicio de las actividades del líder y el tercero habla de una Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito. Esta última la vamos a descartar porque se trata más de algo de posicionamiento de un producto u organización, es algo así como cuando se dice que una marca ejerce liderazgo en el mercado.

<http://liderazgo-empresarial-ahora.blogspot.com/2012/05/definicion-de-lider-origen-y-definicion.html>

*Se puede analizar como las demás naciones entendían el concepto de líder de distintas maneras, como llevaban a cabo sus liderazgos tomando en cuenta las distintas capacidades de las demás personas, aunque ellos solo veían a líderes más a las personas que tenían una carrera profesional o con un alto mando aunque no era la manera correcta de entenderlo así, ya que también hay varias personas que pueden llegar a ser buenos líderes solo es cuestión de saber llevar las cosas y entender a tu equipo o comunidad.

2.3 Historia del Liderazgo

Desde tiempos inmemorables el liderazgo se ha evidenciado en las sociedades humanas a través de los grandes emperadores, reyes, guerreros, etc., los cuales gracias a sus logros, estamparon sus nombres en la historia de la humanidad, siendo en muchos casos los sujetos de estudio para diferentes temas; en este caso en especial, el liderazgo. Esta característica se ha presentado desde que el ser humano dejó de ser nómada y se empezó a organizar en civilizaciones, en las cuales fue creando una estructura jerárquica para poder gobernarse a sí mismo y a su pueblo.

Una primera evidencia de esto, se puede evidenciar en la civilización Sumeria (siglo 50 y 49 a.c), en la cual los sacerdotes debían administrar los bienes del pueblo, o en las gigantescas obras arquitectónicas de las pirámides de Egipto, que gracias al conocimiento de la geometría y liderazgo por parte de los capataces fueron posibles de construir en el siglo 25 a.c (Estrada, 2007). A medida que los reinos se expandían y fortalecían, el liderazgo también lo hacía, y con esto los líderes evolucionaban y mejoraban sus formas de administrar a la sociedad. A raíz de esto, el liderazgo se fue convirtiendo en unos temas de estudio de muchos filósofos y sabios de todas las épocas, los cuales empezaron a escribir manuales y libros sobre el tema, analizando desde el ámbito administrativo y organizacional hasta el ámbito militar.

Copyright © 2020 [Liderazgo Empresarial Ahora](#) | Powered by [Blogger](#)

*Se puede analizar en este texto la importancia del liderazgo desde la épocas más antiguas por más simples que fueran en ese entonces ya tenían un significado importante y muy valioso ya que es aquí donde se van dando cuenta que tan importante es tener un buen líder o ser un buen líder ellos mismos, para ayudar a su pueblo y luchar por las cosas que necesitaban, poniendo al mando a las personas más reconocidas como los sacerdotes ya que si servían a Dios no podrían fallarles a ellos.

2.4 Primeras teorías sobre el liderazgo.

Hacia el año 500 AC, Confucio recorrió gran parte de China tratando de persuadir a varios señores feudales acerca de cómo liderar sus reinos de la forma más eficaz. Para que todo fuera de la mejor manera, uno debía ser simplemente benevolente, humano, justo y moderado. 200 años más tarde, el primer emperador de China, Ch'in Shih Huang Ti, respondió a Confucio de forma concluyente y clara: entierra vivos parte de 460 de sus monjes, y el resto hasta el cuello para después ser decapitados. A principios del siglo XX, todos los escritos sobre liderazgo giraban en torno a la idea de lo que podríamos llamar la "Teoría del Gran Hombre", que se basaba en estudiar los grandes hombres que habían pasado a la historia, e identificar aquellas cualidades que les diferenciaban de la gente corriente. Los resultados fueron una larga lista de características, como energía, inteligencia, determinación, asertividad, etc., La asunción era que los grandes líderes nacían, no se hacían. Hoy en día sabemos que, tanto el liderazgo, como el comportamiento, se aprenden, aunque, todavía hay personas que consideran que existen características específicas del líder. Sin embargo, una determinante investigación llevada a cabo por R.M. Stogdill en 1948, y ampliada y revisada 25 años más tarde, demuestra que no existe un grupo de características que definan universalmente el liderazgo. Stogdill concluyó que las características y habilidades que requiere el liderazgo vienen determinadas por una situación específica. Hoy, es importante tener en cuenta el concepto situación ya que será un común denominador a lo largo del desarrollo de los modelos de dirección y liderazgo.

http://coaching.toptenms.com/Archivos/Descargas/Historia_liderazgo.pdf

*En estas épocas habían personas que ya traían la capacidad para ser líderes ante los demás y hacían recorridos cerca de su pueblo para que los demás también se interesaran por tener un liderazgo bien definido aunque no todos pensaban de la misma manera mucho menos estaban de acuerdo que la gente corriente podría ser un líder y los diferenciaban sobre distintas formas ya que decían que los otros eran más inteligentes y tenían más personalidad, sin embargo se comprende que un liderazgo se aprende y el líder es quien orienta a su equipo a salir adelante.

2.5 Los enfoques del liderazgo a través de la historia

Desde el inicio de la humanidad el hombre ha pasado por varias etapas de liderazgo: iniciando con la de “cazadores”, pasando por periodos pre-matriarcales, matriarcales y patriarcales, identificando características genéticas del líder y su evolución con los grupos sociales.

Pero es a finales del siglo XIX que se comienza el estudio formal de las teorías del liderazgo y a principios del siglo XX surgen las denominadas “Teorías de los rasgos” que ubican al líder con base en su personalidad humana y por tanto de su comportamiento, pensamiento y emoción.

En los años cuarenta del siglo XX surgen las “Teorías del estilo” enfocando su concepto en el desarrollo de líderes mediante su entrenamiento en la organización y definiendo un modelo de características del mismo.

En los años sesenta surgen las “Teorías de contingencia”, las cuales basan su enfoque en el efecto que la situación en la organización causa en la efectividad de un líder.

Es en los años ochenta que nacen las “Teorías del liderazgo” identificando al líder como administrador de significados que define a la organización a través de su propia visión, y por ello se identifican cuatro estilos de liderazgo: transaccional (intercambio entre el líder y el seguidor mediante el mecanismo de estímulo-respuesta), transformacional (Búsqueda de un fin superior elevando las aspiraciones de los seguidores y del líder), carismático (líder reforzador de la autoestima del seguidor), y visionario (Líder que ubica la visión de la organización como parte central y administra significados).

Finalmente, se desarrollan a finales del siglo XX las “Teorías Post-Carismáticas y Post-Transformacionales” que rompen con la ortodoxia administrativa centrándose en un liderazgo efectivamente compartido en todas las partes (equipos) que integran un sistema y que enfrentan el reto sistémico del aprendizaje del error, lo que genera organizaciones que aprenden a aprender. Así lo señala Ackoff (2012) en el paradigma de la administración sistémica.

Publicado en: [Liderazgo y gestión](#), Licencia: [CC Attribution-ShareAlike License](#)

*Se analiza la importancia de tener un buen liderazgo, como es que ha ido evolucionando con el paso del tiempo y la importancia que se le ha ido dando en base a sus distintas teorías y conceptos analizados, ya que de aquí parten importantes técnicas de cómo ser un mejor líder como aprender a ser un buen líder y la mejor manera de sacar un equipo delante de cualquier situación que se presente ya que de esta manera estaríamos satisfechos con el trabajo logrado.

2.6 Las teorías y enfoques estándar del liderazgo

El enfoque clásico y de las teorías de rasgos, de las primeras décadas del siglo XX, puso el énfasis en los rasgos y características innatas de determinados sujetos (personalidad, inteligencia...) dotados para el mando. Destacando la categorización de Weber de las formas de dominación (carismática, tradicional y racional o legal-burocrática) o la concepción de Stogdill en torno a la idea del "gran hombre". Así como las aportaciones de los teóricos de la administración como Taylor (que define a los líderes como supervisores y administradores de recompensas y castigos), Mayo (que desde su giro humanista, redefine el papel de los líderes como promotores de la satisfacción y el buen clima en los grupos de trabajo) o Maslow (que en igual línea, los define como hábiles gestores de las necesidades humanas).

<https://es.slideshare.net/antawa/historia-del-liderazgo>

*Se tienen distintas maneras de ver a los líderes y percibirlos en base a sus habilidades y capacidades, ya que ellos serán capaces de administrar un negocio como tener personal a su cargo sabiendo que tiene que dar lo mejor de sí para que su equipo salga adelante y lo vean como líder y no como jefe de esta forma lograremos tener un líder exitoso que quiera hacer las cosas bien y dar todo de sí.

2.7 Teorías conductistas

Iniciado el siglo XXI, el concepto de liderazgo se une de manera inseparable al cambio y a la transformación. Así, serán líderes “las personas con capacidad de efectuar y dirigir el cambio”. La visión del liderazgo en un valor sustancial en las habilidades directivas de poder ejercer como motor del cambio, ya sea social, económico o de otro tipo. Lo más curioso es que el cambio aislado no existe y todo proceso evolutivo se entrecruza y ensancha sus fronteras. Ha surgido el líder multidisciplinar. Un liderazgo de múltiples vértices y de enormes capacidades creativas.

En el momento actual el líder (como persona) y el liderazgo (como actitud y rol) se identifican en un protagonismo único marcado por la forma de hacer y decidir, la capacidad de actuar, la asunción de riesgo y por supuesto delegación. Pero a esta visión tradicional se unen tres nuevos vértices: visión estratégica, gestión del caos y capacidad de networking. Así la nueva definición sería aquella que considera al líder como la persona que marca un camino (estrategia) asume la incertidumbre (gestión del caos) y crea lazos y relaciones con el entorno de influencia (networking).

<http://admittec0305.blogspot.com/2012/09/teorias-conductuales-del-liderazgo.html>

*Se comprende que el liderazgo es la manera de en qué una persona lleva el mando a su cargo y debe saber mandar a su personal no sentirse superior a ellos al contrario debe siempre ayudarlos a ser mejores personas cada día con esto lograr ganar la confianza de su equipo de trabajo y obtener los resultados deseados teniendo siempre una actitud positiva con ganas de superarse y ver a los demás como un equipo que rema parejo.

2.8 Etimología de la palabra líder

Comprender en profundidad las raíces etimológicas del término “líder” nos ayudará a adentrarnos en la comprensión de uno de sus significados más interesante a nuestro estudio. La palabra “líder” encuentra su origen en la partícula “lid”, que proviene del latín lis-litis (nominativo y genitivo latinos, respectivamente). Su significación original en la lengua latina es: disputa, querella o proceso.

De esta manera y según su etimología, el líder es quien inicia o se encuentra inmerso en una querella, disputa o proceso. Este significado es verdaderamente interesante pues coloca al líder, no como alguien con una postura pasiva frente a la realidad, sino como alguien que tiene una postura activa de disputa mediante la cual, se supone, quiere cambiar algo de su entorno inmediato. Disputar, de cualquier modo, no necesariamente ha de significar pelea o riña, el cual es el sentido semántico más extendido en nuestros días.

Si nos remitimos también a la etimología de esta palabra, encontramos dos partículas latinas de las cuales proviene. La primera, dis, significa separar o separadamente. La segunda, puto o putare, verbo latino que significa podar o limpiar. De este modo, una disputa es un proceso mediante el cual se separan o distinguen elementos de algo para limpiarlos o podarlos, para remover sus partes malas y nocivas.

El líder es, entonces, quien tiene la claridad para separar o analizar algo en sus elementos constitutivos, de tal manera de separar los elementos nocivos, que no sirven e impiden su crecimiento. La palabra querella, también se encuentra relacionada coherentemente con la significación que venimos profundizando.

El término querella proviene del latín querela, que significa queja o lamentación. Es justamente lo que sucede con la actividad del liderazgo, ya que, en los que no quieren cambiar ni podar o separar las partes disfuncionales, se encuentra la queja.

Sintetizando, entonces, podemos decir que la palabra líder significa etimológicamente: actuar de manera tal de tener cierta lucidez para separar y distinguir las partes constitutivas de algo o de alguien, de tal manera de remover de ellas las que no son convenientes para su crecimiento y desarrollo, produciendo por este procedimiento cierta queja o dolor.

<https://rioja.wordpress.com/2008/08/04/etimologia-de-la-palabra-lider/>

*Se comprende la importancia del liderazgo y la manera en que se debe actuar, el comportamiento que se debe tener ante las distintas situaciones que se presenten en cualquier circunstancia y la mejor forma de resolver los problemas y necesidades de cualquier persona.

2.9 Teoría del gran hombre

Durante el último siglo, han habido muchas teorías de liderazgo desarrolladas en función de la problemática de cada época.

- La teoría del "Gran Hombre" predominaba a principios del siglo XX y enfatizaba que solo unos pocos privilegiados tenían la habilidad, el talento y el origen necesarios para liderar a otros. Uno lo tenía o no y por lo tanto no se podía aprender.

- Con la revolución industrial y el advenimiento de la "administración" como profesión, surgió la teoría que había ciertas habilidades o características de un líder que podían ser definidas y codificadas y por lo tanto, el liderazgo se podía aprender.

- En los 60s y 70s, apareció una nueva forma de categorizar a los líderes: su estilo. Se desarrollaron varias pruebas (como el indicador Myers-Briggs) como una forma de determinar el estilo básico de cada uno y entender qué nos motiva a nosotros y a otros y por qué la gente se comporta como lo hace.

- La teoría de la contingencia se desarrolló ante la observación de que el liderazgo es situacional. El comportamiento como líderes depende tanto del ambiente de negocios en el que se encuentra como del nivel de capacitación y madurez de sus empleados.

- El mundo como lo conocemos está cambiando cada vez más rápido: Las reglas están cambiando en los ambientes sociales, políticos y económicos debido a su mayor complejidad; la globalización está conectando sistemas de una forma nunca antes vista e impredecible; muchas estructuras y sistemas existentes se están volviendo obsoletas y entrando en crisis. Por estas razones, actualmente la teoría de los sistemas nos lleva a observar el todo y ver la interconexión entre las cosas. El énfasis está en la adaptabilidad y el nivel de conexión y en apalancar las cualidades emergentes de un sistema mientras éste se organiza por sí mismo sin que lo podamos controlar.

Sobre esta última teoría es que surge la necesidad de líderes auténticos. Éstos no tienen la respuesta perfecta sino que son capaces de

estar conectados y atentos tanto con el medio ambiente como con ellos mismos para detectar los cambios a tiempo y adaptarse. Hoy los líderes deben ser emprendedores y agentes de transformación y por lo tanto deben estar deseosos y ser capaces de comprometerse en el proceso simultáneo de dejar ir el pasado y crear una nueva visión de lo que es posible. Deben ser resilientes: cuando las circunstancias los sobrepasan, deben "aprender" su camino a través de las dificultades en vez de simplemente aplicar las mismas soluciones que funcionaron en otro momento. De esta manera, no se vuelven "víctimas" de las circunstancias sino que son capaces de fluir con lo que se presenta. Tienen el coraje de actuar según sus convicciones aun cuando no pueden predecir su resultado específico.

<http://liderazgoautentico.blogspot.com/2008/02/historia-del-liderazgo.html>

*El liderazgo es uno de los aspectos más importantes en la vida de cualquier persona, ya que el líder es quien se encarga de tener un grupo a su cargo y es el único responsable de sacarlo adelante ya que es quien lo ayudara a que se cumplan sus metas y se logren los objetivos dentro de su organización.

2.10 ¿El líder nace o se hace?

¿Quién no ha escuchado aquello de “tiene madera de líder”? ¿Es la capacidad de liderazgo algo con lo que se nace? ¿Qué hay de cierto en esto? ¿Se trata tan sólo de un mito?

Existen diferentes enfoques para abordar la cuestión sobre si los directivos poseen ciertos rasgos innatos que los definen como grandes líderes o, simplemente, se trata de profesionales que han apostado por la formación y el desarrollo continuo de las habilidades de liderazgo (se han hecho a sí mismos como directivos).

Los líderes nacen

Bajo esta perspectiva, existen personas más destinadas a asumir el rol de liderazgo y parecen tener una cierta predisposición para ocupar cargos de dirección dentro de las organizaciones. Según esta visión, existen ciertos rasgos que las diferencian del resto:

- Ambición y energía.
- Deseo de dirigir.
- Honestidad e integridad.
- Confianza en uno mismo.
- Inteligencia y conocimiento del entorno.

En todo caso, y más allá de estas características concretas, estas personas son referentes en su organización y se manejan desde un liderazgo carismático, con el que se ganan la autoridad y desechan el mando desde el poder.

Los líderes se hacen

En cambio, desde el otro extremo, se puede esgrimir que existe un cierto sesgo cuando se afirma que estos directivos son “líderes de nacimiento”. Los argumentos pasan por defender que el liderazgo no es una habilidad natural, ya que todos podemos serlo si nos lo proponemos (depende, básicamente, del desarrollo personal y de la actitud que se tome):

- Muchos directivos que triunfan en determinadas organizaciones, fracasan en otras.
- Existen personas que se convierten en líderes ante determinadas condiciones, cuando hasta el momento no se habían identificado como tales.
- Las capacidades del buen directivo pueden ser aprendidas, si existe la predisposición y la motivación adecuadas.

Los líderes nacen y también se hacen

Las conclusiones a las que han llegado las investigaciones de las últimas décadas desvelan que, en efecto, existen personas que, dado su carácter, muestran auténticas dotes de liderazgo. Sin embargo, la mayoría de las personas necesitan aprender y experimentar para llegar a ser unos buenos directivos. También es importante señalar que no existe una única forma de liderazgo eficaz, sino que pueden encontrarse estilos de liderazgo diferentes e igualmente exitosos, en función de la organización en la que estén.

Como conclusión, a continuación se apuntan las principales características que todo buen directivo debería poseer (independientemente de si nace o de si se hace):

- El buen directivo es un ejemplo y un referente para los suyos.
- Su éxito se mide por los resultados, no por su popularidad.
- El líder se distingue porque tiene visión, promueve el cambio y se anticipa al futuro.

<http://www.pymerang.com/direccion-de-negocios/1035-aplicando-el-design-thinking-para-resolver-problemas-de-negocio-cuando-su-mente-se-ha-bloqueado>

*Se comprende que los líderes se pueden hacer o nacer ya que depende de la capacidad de cada persona y las metas que tengan en la vida, ya que esto depende de las actitudes de cada persona, las ganas de sacar un equipo adelante, ver las técnicas que se necesitan para lograr las metas de una organización.

2.11 Principales teorías de liderazgo

¿Por qué algunos líderes tienen éxito mientras que otros fracasan? ¿Qué es lo que hace que algunas personas sobresalgan en roles de liderazgo? En este artículo vamos a analizar las principales teorías del liderazgo que pueden responder a estas y otras preguntas.

No existe una combinación mágica de características que haga que un líder tenga éxito. Sin embargo, esto no significa que no haya algunas que hagan más probable este éxito y que no podamos aprender a ser líderes más efectivos. Como paso previo para este objetivo, necesitamos comprender los diversos enfoques del liderazgo, de modo que se pueda usar el enfoque correcto para una situación concreta. Una forma de hacerlo es conocer las principales teorías de liderazgo.

Los primeros debates sobre la psicología del liderazgo sugerían, por lo general, que tales habilidades eran simplemente habilidades con las que las personas nacían. Algunas teorías del liderazgo más recientes proponen que poseer ciertos rasgos puede ayudar a las personas a convertirse en líderes de la naturaleza, pero que la experiencia y las variables situacionales también juegan un papel importante.

Teorías del liderazgo

A medida que el interés por los diferentes tipos de liderazgo y sus consecuencias ha aumentado, se han introducido varias teorías de liderazgo para explicar exactamente cómo y por qué ciertas personas se convierten en grandes líderes.

La gente ha estado interesada en el liderazgo a lo largo de la historia de la humanidad, pero ha sido relativamente reciente la aparición de varias teorías del liderazgo de manera formal, aumentando el interés por este tema durante la primera parte del siglo XX.

Las primeras teorías del liderazgo se centraron en qué cualidades distinguían entre líderes y seguidores, mientras que las teorías del liderazgo posteriores analizaron otras variables, como los factores de situación y los niveles de habilidad.

Teorías de los rasgos

Las teorías de los rasgos son similares en algunos aspectos a las teorías del Gran Hombre. Las teorías de los rasgos suponen que las personas heredan ciertas cualidades y rasgos que las hacen más adecuados para el liderazgo.

Las teorías de los rasgos observan los rasgos de personalidad y los comportamientos que contribuyen al liderazgo. El enfoque principal está en la personalidad clave y los rasgos de comportamiento que comparten los grandes líderes.

Sin embargo, el problema es que las personas con rasgos similares pueden terminar siendo líderes totalmente diferentes. En algunos casos, uno puede convertirse en un líder, mientras que el otro sigue siendo un seguidor, independientemente de lo común en personalidad o comportamiento.

Teorías de contingencia

Las teorías de contingencias enfatizan los estilos de liderazgo dependiendo de la situación en la que el líder se encuentre. Se centran en variables particulares relacionadas con el entorno que pueden determinar qué estilo particular de liderazgo es el más adecuado para la situación.

Según esta teoría, ningún estilo de liderazgo es mejor para todas las situaciones. Los investigadores de liderazgo White y Hodgson sugieren que en un liderazgo verdaderamente efectivo no intervienen solo las cualidades del líder, sino que se trata más bien de lograr un equilibrio entre las conductas, las necesidades y el contexto.

En este sentido, los buenos líderes son capaces de evaluar las necesidades de sus seguidores, hacer un balance de la situación y luego ajustar sus comportamientos. El éxito depende de una serie de variables, incluido el estilo de liderazgo, las cualidades de los seguidores y los aspectos de la situación.

Teorías situacionales

Las teorías situacionales, como las teorías de contingencias, ven a los líderes adaptarse a la situación en la que se encuentran. La diferencia es que se considera que el líder cambia su estilo de liderazgo de acuerdo con el cambio de situación.

Las teorías situacionales incluyen el cambio en la motivación del líder, así como las capacidades de los individuos que son seguidores. El líder puede cambiar su opinión sobre sus seguidores, su situación y su estado mental y emocional. Todos estos factores contribuyen a las decisiones que toma el líder. Además, las teorías situacionales proponen que los líderes elijan el mejor curso de acción basado en variables situacionales. Diferentes estilos de liderazgo pueden ser más apropiados para ciertos tipos de toma de decisiones.

Teorías del comportamiento

Con las teorías del comportamiento, la creencia es que los líderes se forman o crean, con independencia de que nazcan con una característica u otras. El liderazgo se aprendería a través de la observación y la enseñanza. Al igual que con otros comportamientos, se cree que el liderazgo también se puede aprender y desarrollar.

Es decir, las teorías del comportamiento del liderazgo se basan en la creencia de que los grandes líderes son creados, no nacidos. Según esta teoría, las personas pueden aprender a ser líderes a través de la enseñanza y la observación.

Teorías participativas

Las teorías de liderazgo participativo sugieren que el estilo ideal de liderazgo es aquel que tiene en cuenta el papel que pueden jugar los demás. La inclusión de otros en el proceso de toma de decisiones del líder es vital en las teorías del liderazgo participativo. Los buenos líderes buscarían de manera activa la contribución de los demás.

Este proceso involucra a las personas lideradas. Así, el buen líder sería aquel que fuese capaz de lograr que se sintiesen valoradas, además de una parte con influencia en las decisiones que se toman. Esta sensación de formar parte real de algo importante haría que los seguidores se sintiesen más comprometidos con el proceso.

Teorías de gestión o transaccionales

Las teorías de gestión, también conocidas como teorías transaccionales, se centran en el papel de la supervisión, la organización y el rendimiento grupal. Estas teorías basan el liderazgo en un sistema de recompensas y castigos, es decir, en un sistema de gestión del desempeño de los individuos por parte de líderes en los que se premia el éxito y se castigan los fallos.

Teorías de relaciones o transformacionales

Las teorías de las relaciones, también conocidas como teorías transformacionales, se centran en las conexiones formadas entre líderes y seguidores. Este enfoque no solo se centra en el rendimiento del grupo, sino también se interesa porque cada uno de los miembros del grupo pueda desarrollar todo su potencial.

Los líderes transformacionales motivan e inspiran a las personas manejando y alineando dos intereses: el grupal y el individual. Además, para ellos es tan importante la definición del objetivo como los medios y la inversión necesaria para lograrlos.

El líder motiva e inspira haciendo que los seguidores asuman el mejor papel teniendo en cuenta que su rol y su manera de desempeñarlo es importante para el resultado. La relación y la conexión entre un líder y su seguidor es el enfoque principal, sin dejar de lado el respeto a la ética y el cuidado de cada seguidor o subordinado de manera individual.

<https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>

*Existen distintos tipos de teorías que nos hablan de las distintas formas de liderazgo, las formas en que se llevan a cabo dentro y fuera de la organización y la manera de cómo llevarlo a la práctica ante cualquier situación de la vida ya sea personal o laboral, también se puede analizar la importancia que tiene el liderazgo dentro de los niveles de la organización y la mejor manera de llevarlos a la práctica. Las teorías de liderazgo buscan explicar cómo y por qué ciertas personas se convierten en líderes, estas teorías suelen centrarse en las características de los líderes, pero algunas intentan identificar los comportamientos que las personas pueden adoptar para mejorar sus propias habilidades de liderazgo en diferentes situaciones.

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 LIDERAZGO

3.1.1 Definición

3.1.2 Concepto de liderazgo

3.1.3 Importancia del liderazgo

3.1.4 Componentes de liderazgo

3.1.5 De donde nace el liderazgo

3.1.6 Como seda el liderazgo

3.2 AUTORES DE LIDERAZGO

3.2.1 Teoría de liderazgo según, Mc Gregor (necesidad de control)

3.2.2 Teoría de liderazgo según, Blake & Mouton (4 tipos de liderazgo)

3.2.3 Teoría de liderazgo según, Lewin (liderazgo situacional)

3.2.4 Teoría de liderazgo según, Drucker (liderazgo situacional)

3.2.5 Teoría de liderazgo según, Hollander (el líder efectivo)

3.2.6 Teoría de liderazgo según, Burns (necesidad de innovación)

3.2.7 Teoría de liderazgo según, Bernard Bass (desarrollo de grupos y organizaciones)

3.2.8 Teoría de liderazgo según, Kotter (modelo basado en liderazgo)

3.2.9 Teoría de liderazgo según, Goleman (el líder con inteligencia)

3.2.10 Teorías de los Rasgos: “el líder nace, no se hace”

3.2.11 Teorías del Comportamiento

3.2.12 Teorías Contingentes o Situacionales

3.2.13 Teoría de Liderazgo Transaccional

3.2.14 Teoría de Liderazgo Transformacional

3.3 CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN LIDERAZGO

3.3.1 Un gran líder gana seguidores e inspira confianza

3.3.2 Capacidad de establecer metas y objetivos

3.3.3 Un líder crece y hace crecer a su gente

3.3.4 El líder comprende y entiende

3.3.5 El líder es un modelo a seguir

3.3.6 El líder demuestra compromiso con la agrupación que lo sigue

3.3.7 Un líder poseerá la flexibilidad y la humildad necesaria

3.3.8 Un líder se preparara para las futuras eventualidades

3.3.9 El líder inspira respeto en su grupo

3.3.10 El líder transmite optimismo a quienes lo siguen

3.4 CUALIDADES DE UN BUEN LÍDER

3.4.1 Pasión e inspiración

3.4.2 Capacidad de delegar

3.4.3 Coraje

3.4.4 Compromiso

3.4.5 Capacidad de comunicación

3.4.6 Visión

3.4.7 Coordinación

3.4.8 Enfoque

3.4.9 Confianza

3.4.10 Transparencia

3.4.11 Capacidad de decisión

3.5 COMO SE DAN LOS LIDERES

3.5.1 Algunos nacen

3.5.2 Otros se hacen

3.5.3 El líder tiene visión

3.5.4 Promueve el cambio

3.5.5 Se anticipa al futuro

3.5.6 Algunos desde la infancia demuestran una cierta capacidad para asumir roles de líder

3.5.7 Adecuada motivación y formación

3.5.8 Capacidades de un líder pueden ser aprendidas

3.5.9 Actitud y disposición necesaria para aprender

3.6 VENTAJAS DE UN BUEN LIDERAZGO

3.6.1 Mejora el rendimiento empresarial

3.6.2 Se consiguen los objetivos a corto, medio y largo plazo

3.6.3 Mantiene a los empleados contentos y motivados

3.6.4 Se favorece el trabajo en equipo

3.6.5 Aumentan las ventas de la empresa

3.6.6 Incrementan los beneficios de la empresa

3.6.7 Se reducen las ausencias en el trabajo y el malestar

3.6.8 Mejora el clima empresarial

3.6.9 Se mejora la empresa en general y su imagen interior y exterior

3.6.10 Mejora la competitividad de la empresa

3.7 BENEFICIOS DE UN BUEN LIDERAZGO

3.7.1 Incrementa la productividad de la mano de obra

3.7.2 Mejora la capacidad para tener éxito bajo presión

3.7.3 Aumenta la inteligencia emocional

3.7.4 Brinda carisma y seriedad en las operaciones comerciales

3.7.5 Incentiva el crecimiento de la confianza en el equipo

3.7.6 Fortalece las habilidades de escucha y comunicación

3.7.7 Crea mayor conciencia de la diversidad en la fuerza laboral

3.7.8 Estimula la innovación y la creatividad

3.7.9 Contribuye al desarrollo del personal fiable y competente

3.8 CINCO NIVELES DE LIDERAZGO

3.8.1 El líder posicional

3.8.2 El líder relacional

3.8.3 El líder orienta a resultados

3.8.4 El líder en desarrollo de personas

3.8.5 El líder respetado

3.9 TIPOS DE LIDERAZGO

3.9.1 Liderazgo laissez-faire

3.9.2 Liderazgo lateral

3.9.3 Liderazgo burocrático

3.9.4 Liderazgo transaccional

3.9.5 Liderazgo transformacional

3.9.6 Liderazgo paternalista

3.10 TIPOS DE LIDERAZGO MÁS ÚTILES PARA EL MARKETING

3.10.1 Liderazgo democrático o participativo

3.10.2 Liderazgo creativo

3.10.3 Liderazgo innovador

3.11 ESTRATEGIAS PARA SER UN BUEN LIDER

3.11.1 Inspira a otros

3.11.2 Se creíble/coherente

3.11.3 Comunica

3.11.4 Escucha

3.11.5 Nunca deja de mejorar y hace crecer al equipo

3.11.6 Promueve la colaboración

3.11.7 Es accesible

3.11.8 Controla sus emociones

3.11.9 Es perseverante

3.11.10 Sirve a los demás

3.12 TÉCNICAS EFECTIVAS DE LIDERAZGO

3.12.1 Reconoce el trabajo bien hecho

3.12.2 Deja clara las expectativas

- 3.12.3 Déjales expresarse con libertad
- 3.12.4 Conviértete en un líder inspirador
- 3.12.5 Usa el desafío y la formación
- 3.12.6 Aprendizaje continuo
- 3.12.7 Ser flexible
- 3.12.8 Liderar capacitando a los líderes
- 3.12.9 Conocer a quien usted lidera
- 3.12.10 Ser coherente
- 3.12.11 Admitir sus propios errores

3.13 FACTORES PARA CONVERTIRSE EN UN LÍDER EXITOSO

- 3.13.1 Elija liderar
- 3.13.2 Lidere con el ejemplo
- 3.13.3 Construya los cimientos
- 3.13.4 Gestione cosas, lidere personas
- 3.13.5 Sea valiente
- 3.13.6 Cree su marca de liderazgo
- 3.13.7 Practique la humildad
- 3.13.8 Valore las críticas

3.13.9 Realizar

3.13.10 Sea un líder

3.13.11 Coloque gente en la agenda

3.13.12 Conózcase

3.13.13 Forme nuevos líderes

3.14 SECRETOS PARA SER UN LÍDER DE ÉXITO

3.14.1 Crea un equipo de personas dedicadas

3.14.2 Comunícate mucho

3.14.3 No asumas

3.14.4 Se autentico

3.14.5 Conoce tus obstáculos

3.14.6 Crea un cuadro con todos los miembros de tu equipo

3.14.7 Cree en tu gente

3.14.8 Da crédito

3.14.9 Mantén a tu equipo comprometido

3.14.10 Mantén la calma

3.15 ACCIONES PARA FOMENTAR UN BUEN CLIMA LABORAL

3.15.1 Fomenta el respeto ante todo

3.15.2 Date tiempo para poder escucharlos

3.15.3 Maneja apropiadamente las crisis

3.15.4 Recuerda que a la gente le gusta ser tomada en cuenta

3.15.5 Acércate a tus empleados y gánate su confianza

3.15.6 Promover el respeto

3.15.7 Buscar el feedback con los empleados

3.15.8 Capacidad de liderazgo

3.15.9 Reconocimiento hacia los empleados

3.15.10 Lugar de trabajo adecuado

3.15.11 Flexibilidad horaria

3.15.12 Procesos tareas y organización

3.15.13 Fomentar el team building

3.16 COSAS QUE DEBES SABER PARA DIRIGIR EQUIPOS DE TRABAJO

3.16.1 Tendrás que crear una actitud favorable en el equipo

3.16.2 Tendrás que hacer que otros consigan objetivos

3.16.3 Tendrás que tomar decisiones difíciles

3.16.4 Tendrás que orientar a la acción

3.16.5 Tendrás que lidiar con la complejidad, con el disenso y no con el consenso

3.16.6 Tendrás que autorregularte y tener un gran autocontrol

3.16.7 Tendrás que orientar al desarrollo

3.16.8 Tendrás que cambiar la mirada

3.16.9 Tendrás que aprender a lidiar con las dinámicas del grupo

3.16.10 Tendrás que tener paciencia

3.17 COMPORTAMIENTOS QUE DEFINEN EL LIDERAZGO

3.17.1 Enseñan

3.17.2 Saben escuchar

3.17.3 Se retan a sí mismos

3.17.4 No siguen

3.17.5 Resuelven grandes problemas

3.17.6 Su visión inspira a otros

3.17.7 No se quejan

3.17.8 No se duermen en sus laureles

3.17.9 Solo hacen cosas importantes

3.17.10 Son efectivos, no eficientes

3.17.11 Crea un ambiente donde las personas se sienten seguras de dar su opinión

3.17.12 Toman decisiones

3.17.13 Comunican expectativas

3.17.14 Retan el pensamiento de otros

3.17.15 Rinden cuentas a otros

3.17.16 Lideran con el ejemplo

3.17.17 Recompensan los resultados y el trabajo

3.17.18 Proveen retroalimentación constantemente

3.17.19 Hacen preguntas, buscan consejo

3.17.20 Tienen una actitud positiva

3.17.21 Son grandes maestros

3.17.22 Invierten en las relaciones

3.18 FUNCIONES IMPORTANTES DE UN LIDER

3.18.1 Elige los objetivos más significativos para la empresa

3.18.2 Coordina y re-estructura las actividades

3.18.3 Ayuda a interpretar los eventos

3.18.4 Elige una política cooperativa

3.18.5 Facilita el aprendizaje y el crecimiento en la empresa

3.18.6 Crea una fuerza colectiva

3.18.7 Promueve la justicia y la moralidad social dentro y fuera de su empresa

3.18.8 Recompensa el esfuerzo

3.18.9 Actúa como mediador

3.18.10 Obtiene los recursos y el soporte necesario

3.19 OBJETIVOS DE MEJORES LIDERES

3.19.1 Inteligencia emocional

3.19.2 Conversaciones de valoración de desempeño

3.19.3 Conversaciones de desarrollo

3.19.4 Alinear estilo de liderazgo en equipo directivo y mandos intermedios

3.19.5 Inteligencia conversacional

3.19.6 Flexibilidad cognitiva

3.20 ACCIONES QUE DISTINGUEN EL LIDERAZGO

3.20.1 Los líderes son espejo para toda la organización

3.20.2 El liderazgo se manifiesta ayudando a otros a ejecutar

3.20.3 El liderazgo es tomar conciencia de lo que no se está escuchando

3.20.4 El liderazgo debe implicar humildad y autoconocimiento

3.20.5 Los líderes tienen un punto final, las organizaciones sobreviven

3.20.6 El liderazgo tiene que ver con implicar a toda la organización

3.21 RESPONSABILIDADES DE UN LÍDER

3.21.1 Elige a tu gente cuidadosamente, y respetarla

3.21.2 Establece metas reales, no vivas de sueños ni utopías

3.21.3 Resuelve los inconvenientes desde la raíz

3.21.4 Inspira a tu gente

3.21.5 Trabaja para tu gente

3.21.6 No te quedes en el aparato

3.21.7 Delega, así lo sepas, así lo hayas demostrado, no todo lo puedes hacer tú

3.21.8 Innovar y comercializar

3.21.9 Establecer prioridades y tareas clave

3.21.10 Ser un modelo para los demás

3.21.11 Tener un buen desempeño y obtener resultados

3.21.12 Establecer y concretar metas comerciales

3.22 METAS QUE ARAN MEJOR TU LIDERAZGO

3.22.1 Aprende a escuchar al resto del equipo

3.22.2 Delega tareas en otras personas

3.22.3 Admite tus equivocaciones

3.22.4 Saca tiempo para las personas de tu equipo

3.22.5 Mantén la calma siempre

3.22.6 Ensúciate las manos

3.22.7 Convertirse en un gran aprendiz de su vida

3.22.8 Enfocarte en construir su mejor versión

3.22.9 Elevar tu energía positiva cada día

3.22.10 Conocerte mejor

3.22.11 Comunicarte mejor

3.22.12 Un enfoque mejor

3.22.13 Se planifica mejor

3.23 MANERAS DE IDENTIFICAR UN MAL LÍDER

3.23.1 Líderes sin visión

3.23.2 Líderes sin carácter

3.23.3 Poco liderazgo, poco rendimiento

3.23.4 Negarse a aprender de los demás

3.23.5 Falta de comunicación

3.23.6 Ausencia de confianza

3.23.7 Poco amor

3.23.8 Rigidez

3.23.9 Falta de concentración

3.23.10 No realizan cambios

3.23.11 No prestar atención al consumidor

3.23.12 Se niegan a involucrarse

3.23.13 No hay respaldo

3.23.14 ojo con la cultura

3.23.15 no hacer lo correcto

3.24 RASGOS QUE IDENTIFICAN UN MAL LÍDER

3.24.1 Tendencias narcistas

3.24.2 No reconocen a nadie por el buen trabajo

3.24.3 Muy controladores

3.24.4 No comparten información

3.24.5 Miedo al cambio

3.24.6 No pueden tomar decisiones

3.24.7 Falta de empatía

3.24.8 Incapacidad para juzgar a las personas

3.24.9 Falta de equilibrio

3.25 ACTITUDES NEGATIVAS DE UN LÍDER

3.25.1 El jefe no se equivoca

3.25.2 El jefe no se disculpa

3.25.3 El jefe no es flexible

3.25.4 Filtra la información a su conveniencia

3.25.5 Distanciamiento por trabajar aislado

3.25.6 Reprender en público a los dirigidos

3.25.7 Este no es lugar para hacer amigos

3.25.8 No tengo tiempo

3.25.9 Lo sé todo, lo controlo todo

3.25.10 El ego fuera de control

3.26 CLAVES PARA DESCUBRIR UN MAL LÍDER

3.26.1 Hablar mal de alguien a sus espaldas

3.26.2 Esquivar el trabajo

3.26.3 Evitar las decisiones difíciles

3.26.4 No escuchar

3.26.5 Falta de disciplina

3.26.6 No pensar por sí mismo

3.26.7 No crecer o evolucionar

3.26.8 Falso, dejaran de creer en el

3.26.9 No conectar con la gente que los rodea

3.26.10 No tolerar los fallos

3.27 CARACTERÍSTICAS DE UN MAL LÍDER

3.27.1 Los malos líderes no tienen visión

3.27.2 Los malos líderes no colaboran

3.27.3 Los malos líderes no dan seguimiento a sus proyectos

3.27.4 Los malos líderes son egoístas

3.27.5 Los malos líderes no aceptan críticas

3.27.6 Los malos líderes son inflexibles

3.28 ERRORES QUE TODO GRAN LÍDER DEBE EVITAR

3.28.1 Micro gestión de los empelados

3.28.2 Ser un sabelotodo

3.28.3 Enfocarte en la oficina

3.28.4 Ser demasiado amable

3.28.5 Exigir resultados “perfectos”

3.28.6 Sentado en la cerca

3.28.7 Tomar crédito por el trabajo de otras personas

3.28.8 Reclutar gente corriente

3.28.9 Descuidar tu propio desarrollo

3.28.10 Ser inflexible

3.29 RAZONES POR LAS QUE FRACASA UN LÍDER

3.29.1 Incapacidad para organizar detalles

3.29.2 Mala disposición para prestar servicios modestos

3.29.3 Expectativas de gratificación por el “saber” y no por el “hacer”

3.29.4 Temor ante la competencia

3.29.5 Falta de imaginación

3.29.6 Egoísmo e intemperancia

3.29.7 Deslealtad

3.29.8 Acentuar la autoridad de liderazgo

3.29.9 Insistir en el título

3.30 SEÑALES DE UN MAL JEFE

3.30.1 Falta de respeto hacia los empleados

3.30.2 Mala forma de mirar

3.30.3 Expresión corporal defensiva

3.30.4 Mala actitud

3.30.5 Nerviosismo excesivo

3.30.6 Falta de confianza en el equipo

3.30.7 Uso del miedo como forma de motivar

3.30.8 Uso inapropiado del vocabulario

3.30.9 Exceso de familiaridad

3.30.10 No saber escuchar a los demás

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 LIDERAZGO

3.1.1 Definición

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

3.1.2 Concepto de liderazgo

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

3.1.3 Importancia del liderazgo

Las relaciones humanas siempre consisten de un complejo entramado de poder, jerarquía y dominación y es por eso que hoy en día una de las formas más importantes y efectivas para hacer que un vínculo entre individuos funcione es la del liderazgo. Cuando hablamos del liderazgo, estamos haciendo referencia a personas que ocupan de manera permanente o temporaria el rol de líder, de aquel que dirige los destinos de los otros con la idea del bien común o al menos de lograr un objetivo previamente establecido.

Si bien la idea de liderazgo se relaciona mayoritariamente con el ámbito del trabajo, la realidad nos muestra que la importancia del liderazgo se puede hacer visible en un sinnúmero de situaciones y vínculos: en grupos de amistad, en la familia, en los ámbitos educativos, etc.

3.1.4 Componentes de liderazgo

El primer ingrediente del liderazgo es el poder, la naturaleza del poder y las diferencias entre poder y autoridad. El poder es la capacidad que tienen las personas o grupos de inducir o influir sobre las creencias o acciones en otras personas o grupos y por otro lado la autoridad es ajena al hecho personal es por tanto propia de la posición jerárquica que se ocupa dentro de la organización esta nos capacita para ejercer discrecionalidad al tomar decisiones que afectan a otros.

El segundo elemento es el entendimiento fundamental de las personas, saber aplicar esos conocimientos a las personas y las situaciones. Un líder que conozca los diferentes sistemas de motivación y que comprenda los elementos de la misma, es más consciente de la naturaleza y de la intensidad de las necesidades humanas y está en mejor posición para definir y diseñar formas de satisfacerlas.

Un tercer componente es la capacidad de inspirar a los seguidores para que apliquen todas sus aptitudes a un proyecto. Los dirigentes del grupo pueden ser interesantes y atractivos e inspirar lealtad, devoción y un intenso deseo por parte de los seguidores de lograr lo que quieren los líderes. Éste no es un asunto de satisfacción de las necesidades si no de una situación en que las personas dan un respaldo desinteresado al elegido.

El cuarto ingrediente del líder se relaciona con el estilo del líder y el ambiente que desarrolla. La intensidad de la motivación depende en gran parte de las expectativas, las recompensas percibidas, la cantidad de esfuerzo que se estima necesaria, la tarea a realizar y otros factores que son parte de un ambiente, así como de un clima organizacional.

3.1.5 De donde nace el liderazgo

La palabra liderazgo (el que ha recibido el cargo de guía) viene del sufijo -azgo (Conjunto de actividades propias de) y la palabra inglesa leader = "guía". Ver: líder y también mayorazgo.

3.1.6 Como seda el liderazgo

El liderazgo debe generar un impacto positivo en cada integrante del equipo de trabajo. Como líder, debes ser un modelo a seguir y de inspiración para que todos los empleados alcancen los objetivos en conjunto. El impacto en una organización está en lo que hacemos o decimos.

3.2 AUTORES DE LIDERAZGO

3.2.1 Teoría de liderazgo según, Mc Gregor (necesidad de control)

Douglas McGregor desarrolló la teoría X e Y referentes al estilo de mando de los directivos. Según este autor si se suscribe la Teoría X, el estilo sugerido sería autocrático (las personas son por naturaleza perezosas e irresponsables y, por lo tanto, necesitan un control), mientras que si se suscribe la Teoría Y, se parte de la creencia de que los vendedores son creativos, imaginativos, que les gusta asumir responsabilidades. En este caso, lo más adecuado es desarrollar un estilo democrático participativo. “Teoría X”: las personas son por naturaleza, perezosas e irresponsables \Rightarrow necesidad de control (estilo autocrático). “Teoría Y”: a las personas les gusta asumir responsabilidades (estilo democrático-participativo).

3.2.2 Teoría de liderazgo según, Blake & Mouton (4 tipos de liderazgo)

4 tipos de liderazgo en función del interés del líder hacia los objetivos o las personas: *f* Impositivo. *f* Benevolente. *f* Democrático- participativo. *f* - Laissez-faire (“dejar hacer”).

3.2.3 Teoría de liderazgo según, Lewin (liderazgo situacional)

Dentro del Liderazgo Situacional, el autor Kurt Lewin¹⁶ relaciona el estilo de liderazgo con el tipo de personas a los que hay que liderar. Relacionando el estilo de dirección con el grado de madurez del grupo.

3.2.4 Teoría de liderazgo según, Drucker (liderazgo situacional)

Drucker, mostró que había en realidad una nueva profesión históricamente emergente (el gerente o “ejecutivo”), que se transformaría en un nuevo segmento social en la post-guerra; que había nacido un nuevo tipo de estructura organizacional ascendente (la corporación) y que surgía la

posibilidad de aprender a gobernar las empresas y organizaciones, de transferir el "know how" de gestión de alrededor de media docena de capitales de la industria y profetas a un público más amplio.

3.2.5 Teoría de liderazgo según, Hollander (el líder efectivo)

El líder efectivo detecta las necesidades y expectativas de sus subordinados y responde a ellas en consecuencia.

3.2.6 Teoría de liderazgo según, Burns (necesidad de innovación)

Según Burns, el liderazgo transformacional es un proceso en el que "los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación".

3.2.7 Teoría de liderazgo según, Bernard Bass (desarrollo de grupos y organizaciones)

Bernard M. Bass (1985) propuso: La medida en que es líder transformacional, se mide en primer lugar, en términos de su influencia sobre los seguidores. El líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual.

3.2.8 Teoría de liderazgo según, Kotter (modelo basado en liderazgo)

John P. Kotter, en su excelente obra "The leadership factor" (1988), dice que el liderazgo se caracteriza por lo siguiente: 1) Concebir una visión de lo que debe ser la organización y generar las estrategias necesarias para llevar a cabo la visión. 2) Lograr un "network" cooperativo de recursos humanos, lo cual implica un grupo de gente altamente motivado y comprometido para convertir la visión en realidad.

3.2.9 Teoría de liderazgo según, Goleman (el líder con inteligencia)

Goleman afirma que los mejores líderes no utilizan un único tipo de liderazgo. La eficiencia de un líder está en tener la capacidad de cambiar flexiblemente de un estilo a otro según las circunstancias.

Llevándolo a la práctica, cada uno de los seis estilos tiene su propio lugar.

Goleman enfatiza en que el clima y situación empresarial está en constante

movimiento, por tanto un líder debe saber cuándo ejercer con un tipo de liderazgo u otro, para una mayor eficiencia.

Sin embargo, podríamos decir que los líderes que han logrado dominar cuatro o más estilos –en especial el orientativo, el democrático, el afiliativo y el formativo– tienen el mejor clima y desempeño de negocios. Fomentan el desarrollo de las capacidades de los profesionales y la generación del compromiso. Por otro lado hay que tener en cuenta que podemos ser agradables e estar comprometidos, pero si no logramos los objetivos, no seremos líderes.

3.2.10 Teorías de los Rasgos: “el líder nace, no se hace”

: De 1900 a 1950 que dice que el liderazgo es algo innato y que se nace líder. Lo que distingue a los líderes de los que no lo son: la personalidad, los rasgos, las características físicas o intelectuales. Para Stogdill existen tres rasgos asociados a los líderes: inteligencia, estatura física y personalidad. Los rasgos más investigados del líder: Son su inteligencia, personalidad y capacidades de diverso tipo que le confieren principalmente conocimientos y preparación a la vez que confianza en sí mismo y autocontrol y equilibrio emocional y la capacidad para conseguir que lo secunden.

3.2.11 Teorías del Comportamiento

Surgen de 1940 a 1950, propugnan que es posible enseñar a los administradores comportamientos de líder. Estos aportes provienen de las Universidades de Ohio, Michigan y Texas. 1º Estudios de la Universidad de Ohio de 1950 a 1960: Apreciamos dos facetas en el comportamiento del líder: la consideración, que está dada por la sensibilidad y hacia las personas de su grupo y la estructura inicial que es la preocupación por las tareas y responsabilidades. Estas facetas determinan la valoración que puede hacerse de un líder como democrático, autocrático, etc. Por lo general los líderes que demuestran mayor consideración y responsabilidad logran un mejor desempeño. 2º Estudios de la Universidad de Michigan: en 1947: Se nota dos tipos de comportamiento en los líderes: los que se preocupan por el trabajo a realizar y los que lo hacen por sus subordinados. b) Esto se manifiesta en que los líderes que se preocupan más por las personas logran

más productividad y satisfacción. 3º Estudios de la Universidad de Texas: que da lugar a la cuadrícula gerencial.

3.2.12 Teorías Contingentes o Situacionales

Bob Knight, el entrenador de baloncesto varonil de la Universidad de Indiana aplica consistentemente un intenso estilo de liderazgo orientado a la tarea que intimida a los jugadores, los funcionarios, los medios y los administradores de la universidad. Sin embargo su estilo funciona con los equipos que recluta en Indiana. Knight tiene una de las marcas de victorias-derrotas más impresionantes que cualquier instructor de baloncesto universitario haya tenido; sin embargo, ¿este mismo estilo funcionaría si Bob Knight fuera un consejero general de las Naciones Unidas o un gerente de proyecto de un grupo de diseñadores de software de Microsoft con doctorado? ¡Probablemente no! Observaciones como ésta han propiciado que los investigadores consideren enfoques más adaptables del liderazgo. Para aquellos que estudiaban el fenómeno del liderazgo era cada vez más claro que predecir el éxito del liderazgo era más complejo que aislar algunas características o comportamientos preferidos. La imposibilidad de obtener resultados consistentes llevó a enfocarse en influencias situacionales. La relación entre el estilo de liderazgo y la eficacia sugirió que bajo la condición a, el estilo “x” sería apropiado, mientras que el estilo “y” sería más adecuado para una condición b, y el estilo “z” para la condición c. Pero, ¿cuáles fueron las condiciones a, b, c y así sucesivamente? Una cosa era señalar que la eficacia del liderazgo dependía de la situación y otra muy diferente ser capaz de aislar aquellas condiciones situacionales.

3.2.13 Teoría de Liderazgo Transaccional

Liderazgo Transaccional, también conocido como el liderazgo institucional, se centra en el papel de supervisión, organización y todo el desempeño del grupo. El liderazgo transaccional es un estilo de liderazgo en el cual el líder promueve el cumplimiento de sus seguidores a través de los premios o castigos. A diferencia del liderazgo transformacional, los líderes utilizan el enfoque transaccional no para cambiar el futuro, sino que están buscando mantener las mismas cosas pero con una mejoría. Los líderes que utilizan el

liderazgo transaccional como un modelo deben prestar atención a sus seguidores con el fin de encontrar las fallas y desviaciones. Este tipo de liderazgo es eficaz en situaciones de crisis y de emergencia, así como para proyectos que necesitan ser llevados a cabo de una manera específica.

3.2.14 Teoría de Liderazgo Transformacional

Este modelo de management proviene de la Teoría del liderazgo transformacional, creada por el premio Pulitzer James MacGregor Burns en 1978, quien describe este estilo en su libro *Transforming Leadership* como “un proceso a través del cual los líderes y los seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación”.

Intrincado en el concepto de motivación intrínseca, el liderazgo transformacional surge como alternativa al transaccional. Así, mientras en este segundo, los superiores tratan de incentivar a los trabajadores a través de recompensas vinculadas a la motivación extrínseca, el líder transformacional busca la motivación de los empleados haciéndolos partícipes de los objetivos y proyectos de la compañía, implicándolos en la empresa y en el logro de metas compartidas.

3.3 CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN LIDERAZGO

3.3.1 Un gran líder gana seguidores e inspira confianza

“Un líder gana seguidores e inspira confianza al tener una visión clara, tener empatía y ser un buen maestro. Como una mujer líder, a veces siento que debo aparentar tener una actitud asertiva sin perder la generosidad y amabilidad que me enseñaron mis padres. Ambas características me sirven para ganar respeto”.

3.3.2 Capacidad de establecer metas y objetivos

Tirar del carro y proponer cosas distintas marcan la diferencia. Hacerlo y que los demás se den cuenta de que se ha hecho, también.

Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir. Como decía Séneca: Cuando un hombre no sabe hacia dónde navega, ningún viento le es favorable”.

Lo más importante es saber sacar lo mejor de cada una de las personas que forman el grupo.

3.3.3 Un líder crece y hace crecer a su gente

Para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales. Siempre ve hacia arriba. Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos.

3.3.4 El líder comprende y entiende

Capacidad de comunicarse. La comunicación es en dos sentidos. Debe expresar claramente sus ideas y sus instrucciones, y lograr que su gente las escuche y las entienda. También debe saber "escuchar" y considerar lo que el grupo al que dirige le expresa.

3.3.5 El líder es un modelo a seguir

Aharon Horwitz, director de Presentense Group, cree que “si quieres ser un líder tienes que comprometerte y conseguir que la gente se comprometa con tu proyecto”. Lo más importante “es conseguir tu primer seguidor”.
Hacen falta carisma y buenas dotes comunicativas. Por eso, un error común en el liderazgo es ignorar la situación personal y familiar de un colaborador, que puede afectar a su desempeño laboral. Conocer las circunstancias particulares de los trabajadores significa tener mejor la capacidad de tomar decisiones. De ahí que también sea una tendencia cada vez más frecuente la de que los buenos líderes se interesen por la diversidad de culturas o nacionalidades del equipo.

3.3.6 El líder demuestra compromiso con la agrupación que lo sigue

El especialista en entrenamiento personal, Ariel Haleví, asegura que hay que romper la barrera del miedo al fracaso porque “antes de alcanzar el éxito uno

ha de cometer todos los errores necesarios de los que pueda aprender”. Eso sí, el buen líder es conocedor de que su éxito está también determinado por la actividad transversal de la empresa y basta que uno flaquee, para que el trabajo no salga adelante. Por eso el buen líder debe relacionarse con todos los departamentos y tener en cuenta todos los procesos y personal implicado.

3.3.7 Un líder poseerá la flexibilidad y la humildad necesaria

Esta cualidad es esencial para ser un buen líder. Tirar del carro y proponer cosas distintas marcan la diferencia. Hacerlo y que los demás se den cuenta de que se ha hecho, también. El líder asume y escucha las reivindicaciones de su equipo. Desarrolla la capacidad de asignar un salario emocional no solo basado en el beneficio económico, sino también en velar por las condiciones laborales de sus empleados.

3.3.8 Un líder se prepara para las futuras eventualidades

Siempre buscará nuevas y mejores maneras de hacer las cosas. Esta característica es importante ante un mundo que avanza rápidamente, con tecnología cambiante, y ampliamente competido.

3.3.9 El líder inspira respeto en su grupo

Uno tiene que ser lo suficientemente pasional como para seguir adelante y dedicar mucho esfuerzo al proyecto. Manejar las adversidades con cabeza y no dejarse llevar por el pesimismo. El esfuerzo debe estar por encima de todo lo demás, y esto incluye una exhaustiva organización personal: aprender a priorizar y primar lo importante, antes que lo urgente. Optimizar la metodología de trabajo es una gran idea cuando se trata de favorecer la eficacia.

3.3.10 El líder transmite optimismo a quienes lo siguen

La mayoría de expertos del Congreso destacan que ser optimista es una de las características de un buen líder, emprendedores y un gran apoyo para lograr el éxito. Esa motivación y capacidad para pensar que “todo va a salir bien” se traslada con la misma buena energía a todo el equipo de trabajo.

3.4 CUALIDADES DE UN BUEN LÍDER

3.4.1 Pasión e inspiración

El líder debe de ser una persona entusiasta con su trabajo, debe demostrar en todo momento pasión y dedicación y debe de ser capaz de inspirar al resto del equipo esa misma pasión.

Independientemente de cuáles sean las tareas principales de un líder, el equipo lo tiene que ver como un miembro más del mismo, alguien que lucha codo con codo para alcanzar los objetivos comunes de la empresa. Es por eso que un buen líder no tiene ningún problema a la hora de “remangarse la camisa y ensuciarse las manos”.

“La pasión mueve al hombre más allá de sí mismos, más allá de sus defectos, más allá de sus fracasos” -Joseph Campbell

3.4.2 Capacidad de delegar

No importa cuánto trabajo crea un mánager que puede hacer por sí mismo. Una de las habilidades principales de un manager debe ser la capacidad de delegar tareas. Cuando un empleado pasa a tener un rol de manager es habitual que se encuentre con problemas delegando; como hasta ahora estaba acostumbrado a realizar todo el trabajo que le era asignado, carece de experiencia traspasando tareas.

Un buen líder tiene que saber cómo delegar. Tiene que tener claro hasta dónde llega el proceso de traspaso de una tarea y cuándo tiene que dar un paso hacia atrás para no entrometerse.

Por supuesto delegar una tarea no significa olvidarse por completo de ella. A través de reportes se puede seguir teniendo una visión de cuál es la situación de una tarea y si algo va mal tener la capacidad de intervenir para ayudar. Delegar también es una buena forma de transmitir confianza al equipo.

3.4.3 Coraje

Un puesto de liderazgo conlleva mayores responsabilidades y estas responsabilidades son a su vez sinónimo de un mayor riesgo. Un líder tiene que tomar decisiones que pueden determinar el éxito o el fracaso de un proyecto y es por ello que tiene que tener el suficiente valor como para asumir los riesgos sin bloquearse y seguir adelante con una decisión.

Además, un gran líder tiene que tener también el coraje de asumir sus errores y no escurrir el bulto. Dar la cara por una mala decisión y aceptar sus consecuencias es lo que diferencia a un líder de un gran líder.

“El coraje está justamente considerada como la más importante de todas las virtudes porque de ella dependen todas las demás” -Winston Churchill

3.4.4 Compromiso

Otra de las cualidades esenciales de un líder es el compromiso. Compromiso con la empresa, con sus empleados y con sus clientes. Un compromiso que significa estar presente para lo bueno y para lo malo, un compromiso que implica buscar una mejora continua de todos los procesos por el bien de la empresa y el de los clientes.

Un líder comprometido contagia este compromiso al resto de miembros de su equipo, lo que conlleva una mejora en la productividad y la motivación.

“El compromiso es lo que transforma una promesa en una realidad” - Abraham Lincoln

3.4.5 Capacidad de comunicación

De nada servirían el resto de habilidades en un líder si este no posee una buena capacidad de comunicación. El líder debe ser capaz de transmitir información clara, de inspirar confianza, contagiar su motivación.... y todo ello lo conseguirá con una buena capacidad de comunicación.

Pero una buena capacidad de comunicación no significa simplemente tener una buena oratoria o saber dar buenos discursos. Más importante aún es la capacidad de escuchar a los miembros del equipo para entenderlos mejor y aportar la ayuda que necesitan en cada momento.

Un líder con una buena capacidad de comunicación será capaz de anticipar problemas, no sólo con los miembros de su equipo, sino que también con clientes, partners y competidores.

3.4.6 Visión

Los líderes más exitosos tienen una clara visión de hacia dónde se quieren dirigir y cuáles son los objetivos que tienen que cumplir para conseguirlo. La visión es lo que separa en muchas ocasiones a los líderes de los managers; un manager que sólo se dedica a coordinar a su equipo sin aportar visión no será un líder.

“La visión es el arte de ver lo que es invisible para los demás” -Jonathan Swift

Además, la visión está muy relacionada con la intuición y la creatividad. Estas cualidades se complementan entre sí para materializar la visión de un buen líder. Mientras que la intuición ayuda a desbloquear algunas situaciones bloqueantes, la creatividad es una herramienta esencial para encontrar soluciones a los problemas.

Estas tres cualidades son las que le permiten al líder seguir avanzando en su camino y no detenerse ante nada.

3.4.7 Coordinación

Los grandes líderes deben tener una capacidad extraordinaria de planificación y coordinación. Son buenos estrategas que saben utilizar los recursos que tienen a su disposición para alcanzar sus objetivos con el menor desperdicio posible.

Tienen la capacidad hacer que todo el mundo trabaje de manera organizada y enfocada en aquellos aspectos del negocio esenciales. Es por ello que siempre tienen una visión global muy clara del proyecto y saben en todo momento en que está trabajando cada uno de los miembros de su equipo.

3.4.8 Enfoque

“Se ha dicho que el liderazgo trata de tomar decisiones importantes pero poco populares. Es una verdad parcial, pero esto le resta importancia al enfoque. Para ser un gran líder, no puedes enfocarte en las cosas pequeñas y debes estar menos distraído que tu competencia. Para atender las cosas críticas, debes desarrollar cierta ignorancia selectiva. De otra forma, lo trivial te ahogará”. - Tim Ferris, autor de bestsellers.

3.4.9 Confianza

“Un líder gana seguidores e inspira confianza al tener una visión clara, tener empatía y ser un buen maestro. Como una mujer líder, a veces siento que debo aparentar tener una actitud asertiva sin perder la generosidad y amabilidad que me enseñaron mis padres. Ambas características me sirven para ganar respeto”.- Barrí Rafferty, CEO de Ketchum North América

3.4.10 Transparencia

“Nunca me ha gustado el concepto de usar una “máscara”. Como líder, la única manera de generar confianza en mi equipo y mis colegas es ser 100% auténtica: abierto, con fallas, pero siempre apasionada de nuestro trabajo. Esto me ha dado la libertad de estar siempre presente y ser consistente. Ellos saben qué pueden esperar de mí”.

-Keri Potts, directora senior de relaciones públicas en ESPN

3.4.11 Capacidad de decisión

“En la preparatoria y la universidad, para ganar dinero extra a menudo arbitraba partidos de baloncesto. La persona que me enseñó a hacerlo me dio una gran lección de vida: “Tienes que tomar las decisiones rápido, fuerte y no mirar atrás”. Hay veces que una mala decisión bien tomada te puede dar mejores resultados a largo plazo y a forjar un equipo más fuerte, que una elección correcta hecha ‘al ahí se va’”.

-Scott Hoffman, propietario de Folio Literary Management

3.5 COMO SE DAN LOS LIDERES

3.5.1 Algunos nacen

Bajo esta perspectiva, existen personas más destinadas a asumir el rol de liderazgo y parecen tener una cierta predisposición para ocupar cargos de Dirección dentro de las organizaciones. Según esta visión, existen ciertos rasgos que las diferencian del resto:

- Ambición y energía.
- Deseo de dirigir.
- Honestidad e integridad.
- Confianza en uno mismo.
- Inteligencia y conocimiento del entorno.

En todo caso, y más allá de estas características concretas, estas personas son referentes en su organización y se manejan desde un liderazgo carismático, con el que se ganan la autoridad y desechan el mando desde el poder.

3.5.2 Otros se hacen

En cambio, desde el otro extremo, se puede esgrimir que existe un cierto sesgo cuando se afirma que estos directivos son “líderes de nacimiento”. Los argumentos pasan por defender que el liderazgo no es una habilidad natural, ya que todos podemos serlo si nos lo proponemos (depende, básicamente, del desarrollo del personal y de la actitud que se tome):

- Muchos directivos que triunfan en determinadas organizaciones, fracasan en otras.
- Existen personas que se convierten en líderes ante determinadas condiciones, cuando hasta el momento no se habían identificado como tales.

- Las capacidades del buen directivo pueden ser aprendidas, si existe la predisposición y la motivación adecuadas.

3.5.3 El líder tiene visión

La visión del líder es una imagen clara, que este traslada a su equipo, de un escenario futuro deseado al que llegaremos; imagen que orienta al colaborador hacia dónde dirigirse y lo estimula a hacerlo.

Es un reflejo futuro y optimista, en términos de resultados, de las actuales emociones, valores o deseos del colaborador, que le proyecta una imagen mejorada de su realidad.

Si lo de visión le resulta una expresión demasiado esotérica, piénselo en términos de escenario o contexto deseado por la organización, el equipo o la persona: dónde estaremos en un determinado futuro más o menos cercano si hacemos lo que hay que hacer.

3.5.4 Promueve el cambio

El líder promueve en la empresa una cultura favorable al cambio. El líder trata de anticiparse al cambio, trata de promoverlo, busca liderarlo.

3.5.5 Se anticipa al futuro

En un mundo tan cambiante como el actual tan sólo sobreviven aquellas empresas que saben adaptarse a los cambios con rapidez. Y el saber anticiparlos, el ser capaz de tomar la iniciativa, constituye una ventaja competitiva de primer orden y permite que la empresa gane posiciones. El líder tiene la habilidad de adelantarse a los acontecimientos. El líder se caracteriza por esta capacidad de "ir por delante", de prever los movimientos del sector. Ello le permite ir tomando las medidas oportunas para que la empresa se encuentre siempre en primera línea. Esta capacidad estratégica es captada por el grupo y en ella se basa gran parte de la confianza que éste deposita en su líder, en la medida en que entiende que su futuro se encuentra en buenas manos. El líder se preocupa del corto plazo de la empresa, pero también, y muy especialmente, del largo plazo. El líder no es una persona que en un momento dado tiene una idea "mágica", sino que su

manera habitual de funcionar es mirando siempre hacia delante, señalando nuevos retos, fijando nuevas metas.

3.5.6 Algunos desde la infancia demuestran una cierta capacidad para asumir roles de líder

Hablamos del rol del líder como generador de compromiso, a veces sucede que ni el mismo mando lo tiene porque lo ha perdido por diferentes razones, por ejemplo, por decisiones que consideró injustas y que le afectaron a él mismo o a otros o “porque he visto

tantas cosas aquí”. Claro que si usted no tiene asumido el compromiso, y eso suele estar a la vista, será casi imposible generarlo en los otros.

A medida que estamos más cerca, ya sea formal o informalmente de los niveles de decisión superiores, tenemos más y a menudo diferente información de la que cuentan los colaboradores. Si algo no quedó claro sobre alguna decisión, existe la opción de pedir que se aclare, a través de otros y por eso es evaluado, si los demás no lo ven comprometido afectará, sin duda, a su rendimiento.

Tal vez piense que “con las cosas que les hemos hecho a los trabajadores” (bajarles los salarios, hacerlos trabajar más horas y en diferentes funciones), cómo van a estar comprometidos; aunque no es menos cierto que algunos de ellos siguen mostrando buenos resultados.

3.5.7 Adecuada motivación y formación

Todos sabemos lo importante que es la correcta motivación de los integrantes de una organización o empresa para alcanzar sus objetivos con éxito. De poco sirve contar con el capital, las técnicas y las materias primas sin que los recursos humanos – las personas – pongamos en marcha todo lo anterior.

La motivación es, al fin y al cabo, lo que determina cómo nos comportamos y actuamos, y representa uno de los factores básicos en la construcción de un entorno laboral en el que el trabajador se siente integrado y partícipe de los objetivos de la organización.

En este aspecto, la formación juega un gran papel. Es un hecho que los empleados de una empresa se sienten más motivados e involucrados cuando ésta les proporciona formación.

Parece lógico, puesto que una forma de motivación laboral para un trabajador será tratar de realizar su trabajo cada vez mejor, obteniendo nuevos conocimientos mediante el aprendizaje.

Una adecuada formación permite a las personas desempeñar su trabajo de manera más competente e incluso las capacitará para afrontar tareas nuevas con menores reticencias, pues se sentirán mejor preparadas. Proporciona un enriquecimiento profesional y personal y favorecerá una buena disposición para la continua mejora de competencias y resultados.

3.5.8 Capacidades de un líder pueden ser aprendidas

Siempre que haya una adecuada motivación y formación, las capacidades de un buen líder pueden ser aprendidas; a la vez que esos rasgos naturales para el liderazgo presentes en algunas personas pueden ser maximizados y aprovechados cuando se tiene la actitud y la disposición necesaria para aprender.

3.5.9 Actitud y disposición necesaria para aprender

- Cuida tu propia actitud
- “Vende” el aprendizaje que ofreces
- Establece un contrato de aprendizaje
- Ayuda a tomar conciencia de los aprendizajes y de sus aplicaciones inmediatas
- Envuelve el aprendizaje con emoción y disfrute
- Cierra con un compromiso de acción

3.6 VENTAJAS DE UN BUEN LIDERAZGO

3.6.1 Mejora el rendimiento empresarial

El modelo básico de gestión del rendimiento empresarial integra los procesos para la definición de objetivos estratégicos, la medición del desempeño, análisis de rendimiento y la presentación de informes, la revisión del desempeño y la alineación de nuestros empleados y la cultura empresarial. Todos ellos se centran en la mejora del rendimiento, que es la premisa central de la gestión del rendimiento.

3.6.2 Se consiguen los objetivos a corto, medio y largo plazo

Las metas, son el norte de toda estrategia de negocios. Sin ellas, no es posible que cualquier organización logre conceptualizar, diseñar y crear el camino a seguir para conseguirlas.

Las metas, es el elemento básico para toda empresa, y al definir las podremos determinar finalmente los objetivos a cumplir para cada una de ellas.

En otras palabras, las metas serían el destino y los objetivos, los diferentes caminos a tomar para llegar al mismo. Por supuesto, al definir dichos objetivos se debe ser muy consciente del factor tiempo para lograrlos, y es por esto que se habla siempre de 3 tipos de objetivos: a corto, mediano y largo plazo.

3.6.3 Mantiene a los empleados contentos y motivados

Mantener felices a tus empleados es probablemente una de las labores más esenciales de tu departamento de recursos humanos. A menudo, solemos subestimar el valor de un empleado contento. Los empleados contentos contagian positivismo, motivación y lo más importante, tienden a quedarse mucho tiempo. Como líder de talento, es tu responsabilidad fomentar y crear relaciones positivas y un entorno de trabajo sano para que todos se sientan a gusto, esto puede convertirse en un diferenciador clave en el éxito de tu organización.

3.6.4 Se favorece el trabajo en equipo

El trabajo en equipo conduce a tomar las mejores ideas y decisiones, sobre todo si se implanta un sistema de discusión creativa y basada en el

consenso. Produce resultados de mayor rentabilidad. Se aumenta la productividad de la empresa.

3.6.5 Aumentan las ventas de la empresa

Uno de los departamentos más importantes de cualquier empresa es el de ventas. En este equipo recae casi todo el peso del éxito de un negocio. A pesar de las estrategias de marketing y de las campañas que se lleven a cabo, si el equipo de ventas no ejerce bien sus funciones, con gran seguridad se perderán no sólo ventas, también clientes. Para evitar este tipo de situaciones, es fundamental que el equipo de ventas se encuentre motivado. Su función no es nada sencilla, pues a pesar de estar pasando por un mal momento, de tener un mal día o de estar cansado, siempre tiene que mostrar la mejor de sus sonrisas y ofrecer un excelente servicio y trato a cada uno de los clientes, desde el más agradable hasta el más exigente o el más irritante. Por si esto fuera poco, los comerciales deben competir también con otros negocios y con internet, hoy día el mayor rival de cualquier negocio físico. Hacer frente a estas situaciones y mantener una actitud amable y profesional, sólo es posible cuando el nivel de motivación de los trabajadores es alto. Por eso, entre tus planes y estrategias de empresa, debes desarrollar un programa de marketing interno, que favorezca la retención del talento y que fomente la motivación tanto grupal como individual.

3.6.6 Incrementan los beneficios de la empresa

1. Mayor satisfacción laboral
2. Mayor retención y menor rotación
3. Mayor productividad
4. Mayor rentabilidad
5. Menor absentismo
6. Mayor lealtad

3.6.7 Se reducen las ausencias en el trabajo y el malestar

- Escribir una Política de Asistencia

- 2 - Establecer claras expectativas de asistencia
- 3 - Recompensar la buena asistencia de los empleados
- 4 - Proporcionar apoyo al empleado.

3.6.8 Mejora el clima empresarial

Los directivos de la empresa deben tener la capacidad de escuchar a los empleados, motivarlos, ganarse su confianza, manejar situaciones de tensión de forma adecuada, fomentando el respeto y la armonía en las relaciones.

3.6.9 Se mejora la empresa en general y su imagen interior y exterior

Aprovecha la creatividad y experiencia de tu personal

Delega tareas a tus empleados, anímalos, dales autoridad y comunícate con ellos. Tu personal será más productivo y dispondrás de más tiempo para dirigir tu empresa en lugar de dedicarte a resolver problemas.

3.6.10 Mejora la competitividad de la empresa

Fomentar el respeto y sensibilidad a los sentimientos y derechos de los demás compañeros.

–Organizar trabajos en equipo que promuevan la cooperación. Todos están luchando para sacar adelante un mismo proyecto. Si empieza a ser más importante la competencia individual se pierde el objetivo además del compañerismo.

–Desaprobar la calumnia y el descrédito.

–Promover el elogio entre compañeros de trabajo. El reconocimiento es el mayor halago y un gran barómetro de ambiente laboral.

–Procura que todos los miembros del equipo gocen de las mismas oportunidades para desarrollarse y convertirse en personas competitivas. Dales tiempo, tareas, proyectos, desafíos

3.7 BENEFICIOS DE UN BUEN LIDERAZGO

3.7.1 Incrementa la productividad de la mano de obra

Estrictamente, cuando hablamos de productividad, hablamos de comparar entradas y salidas. No importa lo que midan esas entradas o salidas (ordenadores, coches, informes...); la productividad necesita un catalizador para, creativamente, unir todos los recursos que se necesitan para producir algo, ya sean productos o servicios. El recurso más valioso de todos son, por descontado, los trabajadores y, con frecuencia, el catalizador es el liderazgo que ejerce un directivo.

Según una encuesta sobre productividad elaborada por el Institute for Corporate Productivity, el 76% de las empresas afirman que un buen liderazgo hace que la productividad de la compañía suba. Quienes respondieron también constataron que es necesario que los líderes se centren en el compromiso de su mano de obra si se quiere conseguir una productividad óptima. Pero, ¿cómo un directivo puede conseguir ese compromiso y, al mismo tiempo, una buena productividad?

Según Morrison, los directivos pueden echar mano a un modelo al que llama "optimismo en acción". Los líderes que toman como pauta este optimismo se centran en factores positivos y reconocen el esfuerzo que hacen los trabajadores, animándoles para capitalizar ese esfuerzo. En definitiva, los directivos positivos hacen lo necesario para crear unas circunstancias en las que los trabajadores pueden prosperar. Peter Drucker ya habló de este concepto hace cuarenta años en su famoso libro "El Ejecutivo Efectivo".

3.7.2 Mejora la capacidad para tener éxito bajo presión

Está pactada una fecha compromiso de entrega de un bien o servicio al cliente la cual está próxima a cumplirse y descubres que hay un retraso considerable.

Se ha presentado una situación de caos, se han realizado acciones, modificaciones en la forma de hacer las tareas, sin embargo, la sensación es que te encuentras en un círculo vicioso del cual no hay salida.

Los casos anteriores son ejemplos de situaciones de trabajo bajo presión y el estrés aparece; hay percepción de caos o de situaciones fuera de control, inseguridad para completar una tarea, para conseguir un mejor resultado y sobre todo, el tiempo es muy limitado para desarrollar las actividades.

Cuando hay estrés, hay pensamientos, emociones negativas, hay prisas; estas variables influyen en la habilidad de tomar decisiones acertadas ocasionando errores, limitando además la capacidad de crear escenarios constructivos.

Existe algo positivo durante la presión de trabajo. Cuando en el entorno están disponibles los recursos y tiempo suficiente para realizar una actividad, todo es sencillo. La prueba de fuego es cuando se presenta la presión laboral.

Con estrés en el trabajo es la ocasión para medir cuan desarrolladas están las habilidades de liderazgo, inteligencia emocional, confianza en uno mismo que permitan tener un desempeño adecuado para tomar decisiones rápidas y efectivas.

3.7.3 Aumenta la inteligencia emocional

- Presta atención a tus emociones. Derechos de autor de la imagen Getty Images A nadie le gusta trabajar o tener una cita con una persona incapaz de establecer una conexión verdadera
- Aprende a manejar tus emociones
- Expresa cómo te sientes. ...
- Asume responsabilidad por tus actos.

3.7.4 Brinda carisma y seriedad en las operaciones comerciales

Los líderes prestan atención a los demás y no los critican Sin embargo, investigaciones recientes han detallado de manera más clara qué es lo que define a una persona carismática. No se trata tan sólo de una cuestión de serlo, sino también de comportarse como tal, como señala Jay A. Conger, uno de los científicos sociales que más se han dedicado al tema. En su

libro El líder carismático (McGraw Hill), Conger añade que es en la intensidad de sus acciones donde se encuentra el factor decisivo para ser un líder, así como una credibilidad a prueba de bombas.

Crean confianza e inspiran. Algo que se obtiene a través de la experiencia y la acción ejemplar, principalmente a través de la capacidad de reconocer y enmendar los propios errores y de hacer comprender a los demás sus aciertos y equivocaciones en la justa medida. Un líder que ha perdido su credibilidad difícilmente volverá a ser considerado referencia entre sus seguidores. Además, a través de esa confianza que sus compañeros depositan en ellos, son capaces de servir de inspiración, potenciando las virtudes de los mismos y relativizando los defectos que todos tenemos.

3.7.5 Incentiva el crecimiento de la confianza en el equipo

La confianza es un tema candente. Hoy más que nunca, y cada vez con mayor frecuencia, se considera un activo fundamental para evitar el trabajo aislado, fomentar la colaboración, reforzar el trabajo en equipo, aumentar el compromiso y gestionar el interminable proceso de cambio. Cuando hay confianza, las personas dan un paso al frente de manera voluntaria y trabajan de forma óptima, conjunta y eficiente. Adoptan un propósito común, asumen riesgos, piensan de forma creativa, se ayudan mutuamente, y se comunican de manera abierta y sincera. Cuando no la hay, las personas compiten por los puestos, acaparan la información, no asumen riesgos y hablan de los demás, en vez de con ellos. En todos los equipos, la confianza se crea y se destruye. Está en el ADN de las relaciones humanas. La confianza es un valor especialmente vulnerable durante los periodos de rápido crecimiento o cambio, o cuando se trata de un equipo virtual.

3.7.6 Fortalece las habilidades de escucha y comunicación

Por el contrario, líderes que aplican la escucha activa reconocen el poder de esta habilidad: aprender constantemente. Lo cual le permite al líder pasar de ser sabelotodo a ser aprendiz. Para así reconocer sus errores y apreciar las ideas nuevas e innovadoras de su equipo.

La escucha activa requiere un mayor grado de tiempo y paciencia que las formas tradicionales de liderazgo. Le abre la puerta a un liderazgo consciente y nos hace más accesibles y honestos.

Un líder al conversar con su equipo, está presente en el momento y es consciente de la comunicación verbal y no verbal. El líder consciente es un oyente efectivo pues válida y hace preguntas aclaratorias y en ningún momento hace suposiciones.

Al estar sintonizado con la dinámica que te rodea, inspirarás enormemente el desempeño y desarrollo profesional y personal de tu gente, por esta razón para que te convanzas mucho más de lo importante que es saber escuchar.

3.7.7 Crea mayor conciencia de la diversidad en la fuerza laboral

El término de diversidad de la fuerza de trabajo lo utilizamos para describir este desafío. La diversidad de la fuerza de trabajo significa que las organizaciones se están volviendo más heterogéneas en función de sexo, raza y grupo étnico (mujeres, discapacitados, homosexuales, etc.).

3.7.8 Estimula la innovación y la creatividad

La creatividad por sí sola, es la capacidad que posee un individuo de crear e idear algo nuevo y original, mientras que la innovación por su lado, es el arte de convertir las ideas en productos, procesos y servicios nuevos y mejorados que el mercado reconozca y valore.

3.7.9 Contribuye al desarrollo del personal fiable y competente

Competencias laborales, como uno de los pilares que facilitan a las organizaciones ser competitivas. Se presentan los modelos que imperan en el tema, así como los diferentes postulados y metodologías que sistematizan el concepto en las organizaciones, los cuales son en relación con el desarrollo de las competencias parte de las variables a considerar, para conceptualizar que la formación tradicional no constituye la vía para desarrollar competencias en los individuos, ya que ésta no considera el rol que juegan las experiencias en este proceso. Más bien, se afirma que en la actualidad el

individuo se va formando a través de dichas experiencias (que constituye la vía para el desarrollo de las competencias) que éste adquiere durante el desarrollo de su carrera profesional. Ahora, en todo este proceso, es el propio individuo el que debe participar de manera activa en su propia formación, aprovechando al máximo estas experiencias, lo cual resulta clave no sólo para desarrollar las competencias existentes, sino también para adquirir otras nuevas. Se considera además que en una misma experiencia pueden desarrollarse varias competencias y que a su vez, toda competencia puede ser desarrollada por experiencias diversas. Finalmente, se destaca el importante rol que tiene la organización en la creación de condiciones favorables para que todo este proceso sea efectivo.

3.8 CINCO NIVELES DE LIDERAZGO

3.8.1 El líder posicional

El nivel de los derechos: La gente le sigue porque tiene que hacerlo. Es el nivel más bajo de liderazgo para cualquier persona, se basa en un título o descripción de trabajo. Si la gente sigue a un líder sólo porque se le ha nombrado jefe o líder de equipo, ese es un líder por posición.

La gente sólo lo sigue –o piensa que lo sigue– porque tiene que hacerlo. La mejor prueba para saber si usted es un líder de posición, es pedir a la gente que le siga más allá del límite de autoridad establecida. Si no quieren, el líder está en nivel 1 de dicha escalera.

El liderazgo que se queda en este nivel por largo tiempo se debilita en vez de fortalecerse. El líder que quiere que otros lo sigan simplemente porque es el jefe, pronto pierde el respeto de la gente.

3.8.2 El líder relacional

El nivel de las relaciones: La gente le sigue porque quieren hacerlo. Este nivel de liderazgo se basa en la relación de un líder con sus seguidores. Cuando estos últimos comienzan a tener confianza a un líder, entonces comienzan a seguirle porque quieren. Los seguidores respetan y admiran mucho al líder y éste gana facultad para influir sobre ellos.

Cuando el líder tiene el beneplácito de la gente para dirigir, todo el proceso de liderazgo se hace más grato para todos. Pero sólo las relaciones positivas no son suficientemente fuertes para crear un liderazgo duradero. Para cosechar las recompensas de un liderazgo positivo, tiene que subir al siguiente nivel.

3.8.3 El líder orienta a resultados

El nivel de los resultados: La gente le sigue por lo que ha hecho por la organización –grupo, iglesia o empresa. En este nivel de producción, la influencia se cimienta y el respeto crece por lo que el líder y sus seguidores logran juntos. La gente comienza a seguir por lo que el líder ha hecho por el equipo u organización. El éxito de un líder es beneficioso para todos sus seguidores y –por ende- para la organización.

Todo el mundo quiere resultados. En especial las personas gozan de los resultados cuando participan en su creación. En este nivel, el líder y los seguidores empiezan a disfrutar juntos del éxito. Si el líder alcanza este nivel, apoyado por los seguidores... se logran muchas de las metas propuestas. Pero para alcanzar un impacto que cambia vidas y un éxito duradero, tiene que dar el salto al siguiente nivel.

3.8.4 El líder en desarrollo de personas

El nivel de la reproducción: La gente le sigue por lo que ha hecho por ellos. El llamado más alto de todo líder es ayudar a las personas a desarrollar su potencial. Los mejores líderes ayudan a desplegar el potencial de los otros para que también lleguen a ser líderes. El líder que avanza hacia el nivel de facultar personas cambia su enfoque.

De inspirar y dirigir seguidores, pasa a desarrollar y a dirigir líderes. Cuando se convierte en un líder que desarrolla personas, se esfuerza por reproducir su liderazgo en otros y ayudar a la gente a alcanzar el desarrollo de su potencial. El tiempo que pase con personas es una inversión. Como resultado, le respetan no sólo por lo que haya hecho por el equipo, sino también por lo que ha hecho por ellos como personas.

3.8.5 El líder respetado

El nivel del Respeto: La gente le sigue por lo que es y lo que representa. El quinto y más elevado nivel de liderazgo es la personalidad. Es el verdadero nivel de respeto. El líder que dedica su vida al desarrollo de personas y organizaciones produce un impacto tan increíble por tan largo tiempo que la gente lo sigue por lo que es y por lo que representa. Es el mejor de los mejores.

Como líder, no puede aspirar a alcanzar el nivel cinco. Lo más que puede tratar es trabajar para abrirse paso a través de los primeros cuatro niveles con tantas personas como las que pueda con el propósito de agregar valor a sus vidas. Haga de eso el todo de su vida como líder y, el resto llegará solo.

3.9 TIPOS DE LIDERAZGO

3.9.1 Liderazgo laissez-faire

Dejar hacer o dejar que pasen (las cosas) sería la traducción real de esta frase en francés. Y es que en este tipo de liderazgo, lo primordial es la absoluta libertad de todos los “subordinados” en cuanto a la toma de decisiones se refiere. Cada uno puede hacer y decidir lo que considere oportuno, y la función del líder es la de proveer de recursos y herramientas. Esto ocurre porque el líder así lo considera oportuno dado el perfil de colaboradores con los que cuenta (personas muy autónomas e independientes, perfectamente capacitadas para tomar decisiones). El problema de este tipo de liderazgo es que tiene que estar absolutamente convencido de que los miembros del equipo poseen dichas destrezas.

3.9.2 Liderazgo lateral

Los líderes que se encuentran orientados en la tarea, focalizan su trabajo en lo que se haya cumplido y pueden considerarse algo autocráticos. Los líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesario, ordenar, planificar, organizar y controlar. Pero no tienden a pensar mucho en el

bienestar de su equipo, por lo que se presentan problemas para motivar y retener a los colaboradores.

3.9.3 Liderazgo burocrático

Su base, la de este líder, es cumplir a rajatabla las normas de la empresa por encima de lo que es más conveniente para el grupo o lo que cada uno necesita para poder llegar a los objetivos marcados.

La política de la empresa es su guía más estricta, lo que conlleva a una rigidez absoluta en el modelo de gestión. Está bien cuando se trata de decisiones económicas o empresas, por ejemplo, con materiales peligrosos, pero hay que tener cuidado con este liderazgo y sus consecuencias.

3.9.4 Liderazgo 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.

La forma de pago es a cambio de esfuerzo y la aceptación hacia diferentes tareas que les da su líder. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que el trabajo se encuentra como él líder lo desea.

El liderazgo transaccional es un tipo de management, no un verdadero estilo de liderazgo, ya que es un principio hacia la ejecución de las tareas que se deben realizar a corto plazo.

3.9.5 Liderazgo transformacional

El liderazgo 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. A la vez que estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados. Es una ida y vuelta, por lo que muchas empresas tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como el liderazgo transaccional.

3.9.6 Liderazgo paternalista

El líder 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. Esto no sólo incrementa la satisfacción por el trabajo sino que favorece el desarrollo de nuevas habilidades. Los miembros del equipo se sienten en control de su propio destino así que se encuentran motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica.

3.10 TIPOS DE LIDERAZGO MÁS ÚTILES PARA EL MARKETING

3.10.1 Liderazgo democrático o participativo

Este tipo de líder cree plenamente en el trabajo de equipo. Selecciona a su grupo de trabajo con mucho cuidado y tiene una excelente comunicación con él.

Escucha a sus colaboradores, considera sus ideas y toma en cuenta sus opiniones al crear nuevas estrategias o campañas. Con esta participación aumenta la motivación y satisfacción del equipo, haciendo que trabajen cada vez con mayor eficiencia.

3.10.2 Liderazgo creativo

La creatividad es fundamental en el área del marketing, por lo tanto, el liderazgo creativo es uno de los más presentes en esta área.

El líder creativo constantemente impulsará la creación de nuevas ideas que estarán presentes en todas las estrategias y acciones. No solo él pone en práctica su creatividad, sino que también la fomenta entre todo su equipo.

3.10.3 Liderazgo innovador

El líder innovador está al tanto de las nuevas tendencias, las comparte con los colaboradores y juntos las ponen en práctica. No solo en lo que se refiere a estrategias sino también en los procesos internos y métodos de trabajo.

Un líder innovador considera lo que le interesa al cliente para adecuar su estrategia para satisfacer sus necesidades. Tiene una capacidad de

persuasión alta, que le permite innovar con sus ideas entusiastas contando con el apoyo de todo su equipo.

Como puedes ver, existen varios tipos de liderazgo, pero eso no significa que debes seguir solo uno de ellos.

La combinación de varios y su adaptación en tu ambiente de trabajo es lo que garantiza el éxito del funcionamiento del equipo.

Selecciona los que mejor se adaptan a tus trabajadores y tu empresa y trabaja para convertirte en un excelente líder.

3.11 ESTRATEGIAS PARA SER UN BUEN LIDER

3.11.1 Inspira a otros

Los líderes competentes, además de actuar al más alto nivel, inspiran a su gente a hacer lo mismo. Son aquellos que motivan a otros a encontrar su propia grandeza, para que sean líderes también; es decir, "pasan la antorcha".

3.11.2 Se creíble/coherente

Cuando un verdadero líder habla, la gente escucha. Un líder vive sus valores, cumple con lo que dice y hace, convirtiéndose de esta manera, en una persona de confianza. Tiene que dar ejemplo: Todos lo observan, por tanto, debe asegurarse de ser una persona auténtica en todas las áreas de su vida.

3.11.3 Comunica

El líder sabe que para transmitir correctamente sus ideas debe primero conectarse con los demás. El éxito de una persona depende en gran parte de sus habilidades para comunicar. Las personas no te seguirán si no sabes lo que quieres o adónde vas.

3.11.4 Escucha

Un líder escucha el doble de lo que habla. No existe una realidad, existe mi realidad y tu realidad; por tanto, debes incorporar una actitud de empatía con otras personas, o sea, ponerte en el lugar del otro para intentar comprender sus sentimientos y acciones.

3.11.5 Nunca deja de mejorar y hace crecer al equipo

Los grandes líderes están constantemente aprendiendo, y a medida que lo hacen, se convierten en un modelo para su equipo. Las personas no solo buscan un buen salario, sino la inversión y las oportunidades que el líder ofrece para crecer y desarrollarse como persona.

3.11.6 Promueve la colaboración

Las personas comprometidas dan lo mejor de sí mismas. Trabajar en el modelo de participación y colaboración genera un alto nivel de compromiso dentro del equipo.

3.11.7 Es accesible

El líder encuentra tiempo para hablar con la gente, para reírse con ellos, compartir sus pensamientos, mostrándose así vulnerable ante los demás. Ser accesible genera un aprendizaje mutuo.

3.11.8 Controla sus emociones

Hoy en día es muy fácil pasar de la ira al entusiasmo, de la frustración a la satisfacción ya que a diario nos enfrentamos con muchas y diferentes emociones. La clave está en utilizar las emociones de forma inteligente, para que trabajen en beneficio propio permitiéndonos tener una interacción armónica en nuestro ambiente laboral.

3.11.9 Es perseverante

Un buen líder sabe cómo transformar los tiempos difíciles en oportunidades. No hay nada más poderoso que una actitud de "sí se puede".

3.11.10 Sirve a los demás

El líder se pone a disposición de otros, ya que el liderazgo es un trabajo de servicio. Las personas que verdaderamente hacen la diferencia son aquellas que sirven y se conectan con los demás.