

Liderazgo

Juan Pedro Molina Cañabate

juanpedro.molina@uc3m.es

Fernando Botella:

- La jerarquía ha dejado paso a la «**redarquía**»
- El líder como **hacedor**

En principio, fueron colaborativos

- Según Harold R. Kerbo (*Estratificación social y desigualdad*), antes de la revolución neolítica, los humanos eran nómadas, apenas tenían posesiones, y los líderes sólo eran miembros aventajados de un grupo.
- Revolución neolítica: instrumentalización y perfeccionamiento de agricultura y caza. Asentamientos y acumulación de bienes.
- Individuos al margen de la producción: líderes políticos o religiosos (quieren, saben y pueden influir en los demás)
- Alain de Botton: Ansiedad por el estatus.
- ¿El comienzo de filias y fobias respecto a los líderes?

Gracias a los **Experimentos de Hawthorne** en la Western Electric Company (1927), Elton Mayo advirtió que una comunidad elige **a sus propios líderes**, que no son, necesariamente, los impuestos por la organización en la que trabajan.

Influye en los demás

Quiere ser líder

Quienes no quieren ser líderes desempeñan peor su trabajo (políticos presionados para presentarse a un cargo, hijos de empresarios que deben ponerse al frente de una empresa, padres que no quieren serlo)

Sabe comunicar

Tiene habilidades sociales

Sabe su **misión**,
es **visionario**
y sabe comunicarlo

Martin Luther King: «I have a dream»

Tiene **autoconsciencia**.
Conoce sus **virtudes**
y sus **defectos**

Planifica y no deja nada al azar

- Tiene una estrategia **a largo plazo**
- Tiene otra **a corto plazo**
- Gestiona el **día a día**

No tiene miedo ni a las dificultades ni a los conflictos.
“Soy el señor Lobo: soluciono problemas” (Pulp Fiction)



Tipos de liderazgo

Según Goleman, Boyatzis y McKee

- **Visionario.** Proyecta un objetivo y moviliza hacia él
- **Coach.** Alinea intereses del colectivo y los personales
- **Afiliativo.** Crea relaciones
- **Democrático.** Fomenta la participación y la horizontalidad
- **Timonel.** Parecido al visionario pero corre más riesgos
- **Autoritario.**

GOLEMAN, BOYATZIS, MCKEE: El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional. Plaza & Janés

Rasgos de los líderes efectivos

Según Lussier y Achua

- Deseo de ser líder
- Energía
- Confianza en sí mismos (confianza realista). A más confianza, menos necesidad de afiliación (aceptación)
- Tienen un autoconcepto claro
- Asumen el control de su destino
- Estabilidad
- Integridad
- Inteligencia
- Flexibilidad
- Empatía

LUSSIER, ACHUA: Liderazgo. Ed. Thomson Learning

El líder resonante

- Basado en la inteligencia emocional, propicia que sus subordinados optimicen capacidades, incluso las humanas
- Fomenta el entusiasmo, la sincronización (contagio)
- Es un buen comunicador
- Es más evidente en situaciones críticas

GOLEMAN, BOYATZIS, McKEE: El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional. Plaza & Janés

Todos somos líderes
¿No me creéis?

Funciones administrativas del liderazgo

Según Lussier y Achua

- **Interpersonales:** de representación, de influyente, de enlace
- **Informativas:** de vigilancia, de difusión, de portavoz
- **Decisionales:** emprendedor, manejo de dificultades, asignación de recursos, negociador

LUSSIER, ACHUA: Liderazgo. Ed. Thomson Learning

Un buen líder conoce a su equipo

Innumerables clasificaciones de la personalidad. Como nos movemos en el ámbito de la Comunicación, vamos a tomar parámetros del neuromarketing (gracias, Juan José Delgado).

Personalidad= Temperamento + Carácter. Activadores del comportamiento: novedad (recompensa social) y percepción del riesgo.

8 tipos de temperamentos según Cloninger (1993):

- **Apasionado.** Busca llamar la atención. No percibe el riesgo. Impulsivo.
- **Metódico.** Busca estabilidad, orden y control.
- **Sensitivo.** Desea que le admiren. Hedonista. Miedo a la frustración. No quiere arriesgarse.
- **Independiente.** Opuesto al sensitivo. Disfruta de la soledad. Geek.
- **Aventurero.** Ama la novedad. Baja percepción del riesgo. Toma decisiones importantes en tan sólo unos minutos. Se aburre enseguida, y apenas está consiguiendo su objetivo se propone otro.
- **Cautó.** No puede tomar decisiones por sí mismo. Necesita sentirse querido.
- **Explosivo.** Experimenta a menudo altas dosis de frustración. Es imprevisible.
- **Fiable.** Con templanza y mesura.

Efecto pigmalión



Vamos a proyectar un autoconcepto positivo

- El primer paso para proyectar un autoconcepto positivo es tenerlo
- Un autoconcepto positivo puede albergar cuestiones no positivas. El caso es conocerlas, aceptarlas, superarlas
- La marca personal nos puede ayudar al respecto

Bibliografía

- ALCAT, E.: ¡Influye! Claves para dominar el arte de la persuasión. Barcelona. Alienta Ed.
- BOTTON, Alain de: Ansiedad por el estatus. Taurus
- GOLEMAN, D.; BOYATZIS, R.; McKEE, A.: El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional. Plaza & Janés
- GUTIÉRREZ-RUBÍ, A.: Micropolítica
- KERBO, Harold R.: Estratificación social y desigualdad. Mc Graw Hill / Interamericana de España
- LUSSIER, R. N.; ACHUA, C. F.: Liderazgo. Ed. Thomson Learning

Gracias

