



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

AUTOLIDERAZGO APLICADO A CIRUJANOS DENTISTAS EN EL AREA DE AZCAPOTZALCO Y LOS REYES IZTACALA

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

CIRUJANO DENTISTA

P R E S E N T A N

BRISA LIZBET GUZMAN LEON

DIRECTOR MTRO. FRANCISCO JAVIER ALVARADO LOPEZ

DICTAMINADORES MTRA. ISABEL VICTORIA FLORES SEGUOLA
MTRA. MARIA GUADALUPE GONZALES MOGUEL

LOS REYES IZTACALA, ESTADO DE MÉXICO

2022



LOS REYES IZTACALA EDO DE MEXICO 05/09/2022



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Índice

Caratula

Índice

Dedicatoria y agradecimientos

Introducción

Objetivos

Planteamiento del problema

Hipótesis

Antecedentes

Marco teórico

Marco metodológico

Resultados

Conclusiones

Referencias bibliográficas

Dedicatoria y agradecimientos

A mi abuela ,Te adoro con todo mi corazón! gracias por estar, Gracias por el apoyo y por tus sacrificios por cuidarme desde el primer día de mi existencia con el amor más grande de los tiempos que siempre será correspondido, por educarme y formarme espero estés orgullosa de la mujer, de la persona y profesionista que tu formaste, Siempre juntas! .

A mi madre , Te quiero con toda mi alma y nuestro lazo jamás podrá romperse , gracias por estar conmigo en cada batalla, por enseñarme a ganar cada guerra, a romper cada obstáculo con fuerza y no rendirme ante las adversidades , gracias por tus palabras y el inmenso amor que siempre ha sido mutuo, por los mil consejos , siempre he sabido que ahí estarás levantándome o disfrutando juntas en el peldaño más alto.

A Francisco Alvarado, Me tomo el atrevimiento con el debido respeto de llamarle Amigo y decirle que lo quiero muchísimo! , lo admiro por un sin fin de razones, gracias a Dios por su vida y por la amistad sincera e incondicional, Gracias por no dejarme sola en los momentos más oscuros , por los consejos y el apoyo , por cada aprendizaje transmitido y por su tiempo.

Introducción

El autoliderazgo es la práctica de influenciar intencionalmente tus propios pensamientos, emociones y comportamientos para lograr tus objetivos.

Consiste en estrategias conductuales y cognitivas personales que mejoran nuestra inteligencia emocional mediante el fortalecimiento de la autoconciencia para así optimizar nuestra eficacia.

Permite a una persona alcanzar su potencial mientras construye una base sólida desde la cual tomar decisiones diarias, tanto a nivel profesional como personal.

Este comienza en el interior del individuo. Las personas auto dirigidas toman sus propias decisiones para alcanzar sus metas y objetivos personales. Esta habilidad es típica y fundamental en empresarios, mentores y altos directivos.

Decimos que un sujeto tiene habilidades de autoliderazgo cuando tiene previsión, toma las decisiones y elecciones correctas por su cuenta y exhibe dedicación para lograr sus objetivos.

Aparte del establecimiento de metas, otros factores que ayudan a los individuos a ser grandes autodirigentes son la autoconciencia, autoconfianza y autoeficacia.

El autoliderazgo transforma tu manera de ver a los demás , cuando aprecias tus propias fortalezas y debilidades tus aspiraciones y tu potencial estas en capacidad de apreciar estos mismos aspectos en la vida de otra gente, el autoliderazgo te ayuda a alcanzar tu potencial para estar en capacidad de apreciar estos mismos aspectos en la vida de otra gente.

Es en esencia, comprender quien eres, conocer tus habilidades, pasiones y metas. Los líderes conscientes de sí mismos saben a dónde van y como llegar allí.

Viven, piensan y actúan de manera intencional, saben de qué son responsables, Se conocen por dentro y por fuera, son auténticos y están siempre atentos, viven en función de desarrollar su autoconciencia, su autoconfianza y su autoeficacia, su autoconfianza proviene del profundo conocimiento que tienen de sí mismos, su autoeficacia- la confianza que tienen en que sabrán manejar lo que sea que se les presente en el camino , les ayuda a evaluar con calma las diversas situaciones, a recibir los comentarios de los demás sin sentirse por cualquiera que sea la observación que reciban y a ajustarse para manejar cada desafío de la mejor forma posible.

Quienes saben liderarse a sí mismos son pensadores disruptivos y no tienen miedo de romper las estructuras, ni de hacerle caso a su pensamiento creativo e innovador.

Los líderes de sí mismos tienen una longevidad que otros líderes no tienen, porque tienden a desarrollar un mayor nivel de inteligencia emocional que ellos.

En dicha tesis me enfocare en el autoliderazgo aplicado a cirujanos dentistas dentro su labor en el consultorio, con el objetivo de alcanzar sus metas encontrando los buenos hábitos que los encaminan al éxito y también los malos hábitos que llevan al fracaso durante su práctica laboral al ejercer en el consultorio dental.

Dándome a la tarea de llevar a cabo un protocolo de investigación en el área de Azcapotzalco y los reyes Iztacala, visitando consultorios de la zona para determinar qué tan auto eficientes son en su práctica, ¿cuáles son los errores más participes en ellos?, ¿qué decisiones toman para ser unos buenos profesionistas? y se tomara en cuenta el reconocimiento de habilidades e inhabilidades para llevar una buena autoeficacia.

Los procedimientos que se emplearan para cumplir con el objetivo de dicha investigación el cual es encontrar los errores más comunes para un mal manejo del autoliderazgo enfocado a la práctica así como la parte opuesta para llegar a la buena práctica y resultados satisfactorios se basan en visitas y encuestas de investigación realizadas a estos cirujanos dentistas para poder brindar un panorama al futuro cirujano dentista dispuesto a emprender en este gran camino.

Identificar puntos clave del autoliderazgo y el poder lograr llegar a ser un buen autolider dentro del área odontológica y la práctica diaria en el consultorio gracias a esta investigación es la motivación de dicha tesis.

Objetivos

Recalcar que es lo que lleva a un cirujano dentista por el camino del éxito en su práctica así como lo que nos lleva al fracaso

Determinar si existe autoliderazgo en cirujanos dentistas ya con consultorios establecidos en los reyes Iztacala y Azcapotzalco.

Encontrar los errores más comunes para un mal manejo del autoliderazgo enfocado a la práctica así como la parte opuesta para llegar a la eficacia y resultados satisfactorios.

Realizar estudios de medición en los cirujanos dentistas del área seleccionada para así poder determinar y fomentar el desarrollo de actuales y futuros cirujanos dentistas autolideres y obtener resultados encaminados al ejemplo para ser un buen autolider

Conocer las habilidades de autoliderazgo que presentan los cirujanos dentistas de los reyes Iztacala y Azcapotzalco dentro del consultorio.

Planteamiento del problema

Todos tenemos el potencial para la grandeza, todos y cada uno de nosotros, el problema es que la mayoría de la gente incluso exitosos profesionales recalcando aquí al Cirujano Dentista no sabe cuál es su potencial, ni mucho menos que hacer o cómo hacer para activarlo, presentan un conocimiento vago sobre los factores que conllevan al éxito o al fracaso.

Tratar de liderar sin ser un líder fuerte de sí mismo es como meterte en un auto sin motor y preguntarte porque no logras hacerlo funcionar.

Los autolideres y líderes son de vital importancia para el cumplimiento de las metas y objetivos de cualquier organización negocio propio o establecimiento así como (clínicas y consultorios), Cuando se es un buen autolíder se nota. Sin embargo, también se nota cuando hay una falta de autoliderazgo.

Existen indicios que anticipan una ruptura entre los líderes de una empresa, equipo, negocio propio o bien consultorio entre varios ejemplos por mencionar y las personas para las que se trabaja o para las personas a las que se dirige.

Es importante detectar estos síntomas de la falta de liderazgo para así poder llegar a ser un buen autolider o bien enriquecerlo y llevarlo a la práctica en cualquier ámbito laboral resaltando especialmente en este trabajo de investigación el autoliderazgo enfocado en cirujanos dentistas dentro del consultorio dental.

“Liderar a los demás es una fortaleza pero el dominio de sí mismo es verdadero poder” – Lao Tzu

Hipótesis

El autoconocimiento, autocontrol, el establecimiento de metas y objetivos, un trabajo constante son la suma de elementos que conllevan al individuo en este caso al cirujano dentista a ser un auto líder beneficiando su práctica dentro del consultorio dental y el bienestar de sus pacientes.

“Querer es poder” esta es una máxima que se emplea para significar que si ponemos voluntad en la consecución de un objetivo, podremos alcanzarlo y en este sentido, es un dicho que hace énfasis en la importancia de la voluntad, el empeño y la perseverancia con que nos arrojamos en la conquista de una meta, en este caso querer es poder pone en relevancia que la voluntad es un motor fundamental en la búsqueda del éxito: querer nos abre la puerta del poder.

Antecedentes

De acuerdo con North & Fiske (2015), los centros de trabajo son multigeneracionales. Actualmente, la fuerza de trabajo tiene cuatro generaciones: la Generación silenciosa (nacidos entre 1925 y 1945), la Baby boomers (1946-1964), la Generación X (1965-1981) y la de los *millennials* (1981-2000). Las personas nacidas durante la Generación Z (2001-2020) se aproximan rápidamente a incorporarse al trabajo en los distintos sectores; sin embargo, debido a que aún no cumple la mayoría de edad esta generación no se considera dentro del empleo formal, por lo que sus integrantes no son objeto de estudio en esta investigación.

En el trabajo, a nivel interpersonal, existe un prejuicio con respecto a la edad y esto puede llegar a constituir un estereotipo. Desde una perspectiva evolutiva, persiste la devaluación de los mayores, favoreciendo a los jóvenes y sanos sobre los viejos; al respecto, cabe resaltar que las percepciones afectan el pensamiento y el accionar de las personas. Por ejemplo, en un estudio que implicaba a solicitantes de 33 a 66 años, los que eran mayores de 54 años eran menos preferidos (Richardson, et al., 2013). De la misma manera, menos del 10% de las organizaciones estaban dispuestas a proveer entrenamiento a los empleados viejos (ArmstrongStassen & Templer, 2005).

En la última década han surgido numerosos reportes acerca del incremento de los conflictos laborales en las cuatro generaciones y de los problemas organizacionales que se han suscitado debido a las diferencias entre ellas. Los investigadores han concluido que efectivamente existe una relación importante entre los conflictos de índole laboral y estos grupos, por lo cual recomiendan implementar estrategias para mejorar el ambiente en lugares de trabajo con diversidad generacional (Hillman, 2014).

Por otra parte, debido a que las diferencias generacionales de los trabajadores se han acentuado como en ningún otro tiempo (Myers & Sadaghiani, 2010), existen ciertos problemas de integración de la llamada Generación de los *millennials* a la fuerza de trabajo. Se les atribuye, en general, una actitud de “hechos a mano”, lo que implica que son muy confiados, egoístas y poco éticos (Shumpeter, 2015). En muchas organizaciones los trabajadores de la Generación Baby boomers generalmente se encuentran en una posición de liderazgo y usualmente consideran a los empleados *millennials* egoístas o perezosos (Raines, 2002). En muchas ocasiones esto influye en las interacciones de empleado-líder, lo que se refleja en el nivel de inconformidad, irrespeto e inclusive desconfianza. El propósito de este estudio es indagar si existe relación entre el autoliderazgo percibido por los *millennials* y la inteligencia emocional que esta población exhibe. Estos dos conceptos han sido utilizados dentro del campo del comportamiento organizacional como facilitadores del trabajo de las organizaciones.

El concepto del autoliderazgo

El liderazgo puede representar, quizá, uno de los temas mencionados con más frecuencia en todos los campos de desenvolvimiento en el día a día, ya sea social, educativo y/o laboral; pero, ¿existe en realidad una definición consensuada sobre lo que es el liderazgo?

El concepto de liderazgo, al igual que otros –como, por ejemplo, el de administración–, ha tomado un carácter universal y se aplica a múltiples facetas de la vida cotidiana; sin embargo, ha cobrado vital importancia en el ámbito organizacional, en donde el liderazgo es un proceso que promueve la mejora de las condiciones de la organización y sus miembros, el logro de los objetivos y el alcance de las metas propuestas (Serrano & Portalanza, 2014). Por tanto, es un proceso que favorece el desarrollo social, profesional y organizacional. La gran misión de los líderes consiste en hacer de su visión una realidad (Jiménez, 2006).

Es necesario entender a qué se refiere el uso de la palabra y si realmente el manejo común del concepto y su uso popular nos ayudan a comprender su significado y lo que este implica. Partiendo de esta consideración, se observa la necesidad de entender el significado de la palabra liderazgo, lo que lleva a una búsqueda de diferentes visiones del concepto para, de ser posible, esbozar una definición acertada sobre el tema.

Para comenzar a definir qué se entiende por liderazgo, se establece que hay muchas maneras de terminar la frase “El liderazgo es...”. Existen tantas definiciones de liderazgo como el número de personas que han tratado de definirlo.

En las primeras tres décadas del siglo xx , surgieron diversas definiciones de liderazgo en las cuales el tema central del concepto era el control y la centralización del poder; no obstante, múltiples investigaciones en décadas posteriores han arrojado una nueva visión sobre el tema. Las siguientes son algunas definiciones referidas por los expertos en el tema:

- El liderazgo es una relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten (Daft, 2006, p. 5).

Liderazgo es el proceso de desarrollar ideas y una visión, de vivir conforme a los valores que apoyan esas ideas y esa visión, de influir en terceros para que adopten esos valores en su propio comportamiento, y de tomar decisiones difíciles sobre los recursos humanos y de otro tipo (Slocum & Hellriegel, 2009, p. 262).

El liderazgo es un proceso mediante el cual una persona influye en un grupo de individuos para lograr un objetivo común (Northouse, 2015, p. 5).

Liderazgo es instar deliberadamente acciones que las personas realicen de una manera planeada con vistas a cumplir el programa del líder (Crosby, 1996, pág. 2).

El liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio (Lussier & Archua, 2010, p. 6).

El último concepto hace referencia al cambio. Es importante señalar que los cambios, en su mayoría, no se dan automáticamente y sin resistencia; sin embargo, se llevan a cabo por personas con iniciativa y, por supuesto, con características de liderazgo. Sin importar los múltiples intentos por definir el liderazgo, se pueden identificar ciertos elementos comunes, entre ellos:

1. 1. El liderazgo es un proceso.

El liderazgo implica influencia.

El liderazgo se produce en grupos.

El liderazgo implica objetivos comunes.

Al igual que con el término liderazgo, existe un sinnúmero de intentos por definir la palabra líder. Peter Senge, autor de *La quinta disciplina*, menciona que un líder es una persona que participa en la organización modelando su futuro, que es capaz de inspirar a las personas a su alrededor, de realizar cosas difíciles y de probar cosas nuevas; simplemente significa andar para adelante (Senge, 1992). De acuerdo con este autor, si todas las personas tienen esa capacidad, se puede cuestionar: ¿Por qué algunos individuos pueden dirigir no solo a una persona sino a grupos o multitudes, mientras que a otros no se les hace posible? ¿Qué los hace especiales?

Algunas de las competencias comúnmente demandadas en un líder son: análisis del futuro, desarrollo de estrategias, análisis del entorno, asertividad, proactividad, empatía, ética y credibilidad, grandes dotes de comunicación, creador de equipos orientados a resultados, creativo, soñador, con ideas, capacidad de adaptarse al cambio con flexibilidad, aprendiendo de los errores, y tener motivación (Bolden & Gosling, 2006).

Estas competencias nos ayudan a determinar la base del liderazgo que es percibido por otros y el autoliderazgo que nosotros mismos nos proponemos como forma de actuación, pues la base del liderazgo es el autoliderazgo; la eficiencia de un líder depende principalmente del nivel de desarrollo del liderazgo que ejerce sobre sí mismo y del control de sus emociones (Prussia et al., 1998). El autoliderazgo es un proceso a través del cual las personas se influyen a sí mismas

para lograr la autodirección y la automotivación necesarias para desempeñarse y comportarse de manera deseada (Neck et al., 1999).

El concepto de autoliderazgo tiene sus orígenes en las teorías de la motivación. En primer lugar, se menciona la Teoría del logro, de McClelland (1967), la cual especifica que las personas que tienen una alta motivación al logro muestran altos estándares de desempeño y cumplen con altos estándares de metas propias. También se ha tomado como referencia la Teoría de la *autorregulación* (Carver & Scheier, 2001), que implica la medición de la discrepancia, así como la reducción entre el estándar (meta) y el estado actual de la percepción presente. Los comportamientos asociados con la reducción entre la meta y el estado actual llevan a conductas específicas para el logro de las metas, lo cual conduce a un desempeño más eficiente.

La última teoría utilizada en el desarrollo del concepto del autoliderazgo es el concepto de autoeficacia (Bandura, 1991). Este se refiere a las habilidades y capacidades propias, así como al ejercicio del control, lo cual implica un proceso de autorregulación. Las creencias de autoeficacia son muy importantes porque: a) determinan si un individuo persigue ciertas metas y tareas, b) cómo un individuo se ajusta a ciertas situaciones, c) qué esfuerzo y determinación pone en lograr las metas y d) cómo se manejan los imprevistos.

Mostrar un alto grado de autoliderazgo está relacionado con estándares de autogobierno, que se reflejan en tres indicadores personales, según Manz (2015):

1. Autenticidad. Es la atención a altos estándares que guían el comportamiento, consistente en preguntas con relación a lo que debe de ser realizado y especialmente acerca de cuánto esfuerzo debe de ser invertido para lograr la meta propuesta. Esto genera un componente de autenticidad debido a que la persona se guía por sus propios estándares.

Responsabilidad. Las metas autoimpuestas se relacionan con fines responsables. Esto favorece los conceptos relacionados con el bien común a nivel individual, en el trabajo y, en general, en la sociedad.

Incremento de las capacidades. El énfasis en los métodos y las estrategias del autoliderazgo contribuyen a un amplio rango de capacidades.

De acuerdo con Manz (2015), los elementos descritos anteriormente interactúan de tal manera que se genera una sinergia virtuosa para el logro de mayores capacidades individuales en la consecución de metas auténticas y responsables.

Las estrategias enfocadas en el comportamiento están dirigidas a aumentar la autoconciencia, conduciendo a la gestión de comportamientos que implican tareas necesarias, aunque quizás desagradables (Manz, 1992; Neck et al., 1999). Dichas estrategias, también mencionadas como sub-escalas, son:

Self-goal setting SGS (Establecimiento de objetivos personales). Basado en este fundamento de auto-observación, el individuo puede establecer efectivamente metas personales que pueden conducir a un mejor rendimiento (Manz & Sims, 1980; Manz, 1986 y Neck et al., 1999). Una gran cantidad de investigaciones ha demostrado que el acto de establecer y aceptar metas desafiantes y específicas puede tener un efecto dramático en la motivación del desempeño individual (Locke & Latham, 1990).

Self-reward SR (Autorecompensa). Las autorecompensas pueden ser usadas efectivamente para reforzar los comportamientos deseables y los logros de metas (Mahoney & Arnkoff, 1978, Manz & Sims, 1980 y Neck et al., 1999). La autorecompensa puede ser algo tangible, como una buena comida en el restaurante o unas vacaciones de fin de semana después de completar un proyecto difícil en el trabajo; o puede ser algo abstracto y simple, como felicitarse o visualizar mentalmente un lugar o una experiencia favorita (Houghton & Neck, 2002).

Self-punishment SP (Autocastigo). La retroalimentación autocorrectiva también se puede utilizar para conformar comportamientos deseables de manera eficaz. Un examen introspectivo, positivamente enmarcado de comportamientos negativos o fracasos de desempeño, puede ser más eficaz en la corrección del desempeño que el autocastigo excesivo basado en la culpa habitual y la autocrítica (Manz & Sims, 2001).

Self-observation SO (Auto-observación). La auto-observación del propio comportamiento puede conducir a una conciencia de cuándo y por qué se involucra el individuo en ciertos comportamientos. Esta elevación de la autoconciencia puede, a su vez, conducir a la identificación de comportamientos específicos que deberían ser cambiados, mejorados o eliminados (Mahoney & Arnkoff, 1978; Manz & Sims, 1980 y Neck et al., 1999).

Self-cueing SC (Uso de autoindicaciones). Finalmente, la enumeración o la práctica de los comportamientos deseados antes del desempeño real pueden permitir la corrección de los problemas y la evitación de errores costosos (Manz, 1992; Neck et al., 1999; Manz & Sims, 1980).

En resumen, las estrategias de autoliderazgo enfocadas en el comportamiento están diseñadas para fomentar conductas positivas y deseables que conducen a resultados exitosos, mientras que

suprimen los comportamientos negativos e indeseables que traen resultados contrarios (Houghton & Neck, 2002).

Inteligencia emocional

El éxito de la interacción social entre líderes y seguidores responde al uso de las emociones en el trabajo (Rajah et al., 2011). El lugar de trabajo, como cualquier lugar donde se encuentran las personas, es esencialmente un intercambio de interacciones humanas donde las emociones juegan un rol primordial. Las emociones, de acuerdo con Frijda (2000, p. 72), son “estados de preparación para la acción”; es decir, preceden a la acción y al comportamiento de manera individual. Estas emociones son, ante todo, aprendidas de acuerdo a nuestra cultura, nuestro entorno, nuestra forma de vida, etc.

La medición de la inteligencia es un fenómeno que ha llamado la atención de investigadores a través de los años. En un principio, únicamente se contaba con pruebas estándares para medir el coeficiente intelectual (CI), que básicamente implicaba la habilidad de medir la capacidad lógica y lingüística (Gardner, 1995). La revisión del concepto de inteligencia condujo a la conceptualización de inteligencias múltiples, al observar las diferentes habilidades que posee un individuo. El concepto de una inteligencia en específico debe cumplir varios criterios estándares antes de que pueda ser considerada científicamente legítima. En primer lugar, debe ser capaz de ser descrita como un conjunto de habilidades; en segundo lugar, debe cumplir ciertos criterios de correlación: las habilidades definidas por la inteligencia en cuestión deben formar un conjunto –es decir, estar interrelacionadas y ser congruentes con las inteligencias preexistentes, al mismo tiempo que muestran alguna variación única; en tercer lugar, las capacidades de la inteligencia deben desarrollarse con la edad y la experiencia (Mayer et al., 2000).

El término de inteligencia emocional ha atraído la atención de investigadores y practicantes al buscar explicar el por qué personas brillantes académicamente en muchas ocasiones no son capaces de sobresalir en el ámbito del trabajo. Para lograr el éxito en el lugar de trabajo deben existir otras habilidades que ayuden a las personas a ser mejores líderes y a realizar un entendimiento del uso de las emociones en el lugar de trabajo al relacionarse con los colegas y supervisores. Las investigaciones sobre los vínculos entre emoción e inteligencia no son nuevas, pero desde que Salovey y Mayer acuñaron el término en 1990 (Salovey & Mayer, 1990) el campo de estudio de la inteligencia emocional ha generado un progresivo desarrollo de investigaciones (ExtremeraPacheco & Fernández-Berrocal, 2004).

El concepto de inteligencia emocional (IE) se define como la capacidad de procesar la información que proporcionan las emociones (Mayer et al., 2008). Las personas emocionalmente inteligentes son aquellas que saben atender a las emociones originadas en su entorno, comprenden las posibles causas y consecuencias de esas emociones y, como resultado, desarrollan estrategias para regular o manejar esos estados emocionales (Mayer et al., 2000). Esto facilita el procesamiento de la información emocional, de modo que se dirige la atención hacia aquello que es relevante para solucionar los problemas, ya que la emoción precede a la acción. Asimismo, nos permite adoptar diferentes puntos de vista y múltiples perspectivas de los problemas (Noguera et al., 2014), evitando así una reacción puramente intuitiva. Byron (2007) encontró que existen diferencias de género al percibir las emociones, pero sugiere que los líderes que logran leer las expresiones emocionales son calificados como más efectivos y sus seguidores están más satisfechos.

La inteligencia emocional ha sido a menudo conceptualizada (particularmente en la literatura popular) implicando mucho más que la capacidad de percibir, asimilar, comprender y manejar las emociones. De acuerdo con Law et al. (2004), dentro de este concepto existen cuatro dimensiones:

- Autoapreciación de las emociones –SEA, por sus siglas en inglés–. Se relaciona con la habilidad de un individuo para entender sus emociones profundas y ser capaz de expresarlas de manera natural. Las personas que poseen esta habilidad sentirán y reconocerán sus emociones mejor que la mayoría de las personas.

Apreciación de las emociones de otros – OEA, por sus siglas en inglés–. Es la habilidad de una persona para percibir y entender las emociones de las personas que la rodean. Las personas que poseen esta habilidad son muy sensibles a las emociones de otros y son capaces de predecir las respuestas de las personas que las rodean.

Uso de las emociones –UOE, por sus siglas en inglés–. Se entiende como la habilidad de una persona de regular sus emociones y recuperarse después de una angustia psicológica. Es la habilidad de una persona que le permitirá regresar rápidamente a un estado psicológico normal después de un estado de alegría o de haber estado molesta. La persona tendrá un mejor control de sus emociones y será menos propensa a perder su estabilidad emocional.

Regulación de las emociones –ROE, por sus siglas en inglés–. Es la habilidad de una persona para hacer uso de sus emociones, direccionándolas hacia actividades constructivas y hacia su desempeño personal. Una persona que posee esta habilidad será capaz de alentarse continuamente y dirigirá sus emociones positivamente.

Según la literatura, se ha evidenciado que las carencias en las habilidades de la inteligencia emocional afectan a los estudiantes dentro y fuera del contexto escolar (Extremera-Pacheco & Fernández-Berrocal, 2004). Tras la revisión de diversas investigaciones, se logra identificar cuatro áreas fundamentales en las que la falta de inteligencia emocional provoca o facilita la aparición de problemas entre los estudiantes:

1. 1. Déficit en los niveles de bienestar y ajuste psicológico del alumnado.

Disminución en la cantidad y la calidad de las relaciones interpersonales.

Descenso del rendimiento académico.

En los últimos años ha habido una proliferación de trabajos empíricos que se han centrado en estudiar el papel de la IE en el bienestar psicológico de los estudiantes. La mayoría de dichos trabajos ha seguido el marco teórico propuesto por Mayer et al. (2003), quienes definen la IE con sus cuatro componentes: percepción, asimilación, comprensión y regulación. Esta formulación de los autores proporciona un marco teórico prometedor para conocer los procesos emocionales básicos que subyacen al desarrollo de un adecuado equilibrio psicológico y ayudan a comprender mejor el rol mediador de ciertas variables emocionales de los alumnos y su influencia sobre el ajuste psicológico y el bienestar personal. Puesto que los componentes de la IE incluyen las habilidades para percibir, comprender y manejar de forma adaptativa las propias emociones, el propósito de estos estudios ha sido examinar si los alumnos con una mayor IE presentan niveles más elevados de salud mental, satisfacción y bienestar que aquellos con menor puntuación en estas habilidades.

Los estudios realizados en Estados Unidos han mostrado que los estudiantes universitarios con más IE expresan menor número de síntomas físicos, menos ansiedad social y depresión, mejor autoestima, mayor satisfacción interpersonal y mayor utilización de estrategias de afrontamiento activo para solucionar sus problemas. Además, cuando estos alumnos son expuestos a tareas estresantes de laboratorio perciben los estresores como menos amenazantes y sus niveles de cortisol y de presión sanguínea son más bajos (Salovey et al., 2002) e, incluso, se recuperan emocionalmente mejor de los estados de ánimo negativos inducidos experimentalmente (Salovey et al., 1995). Otros estudios realizados en Australia presentan evidencias de que los estudiantes universitarios con alta IE responden al estrés con menos ideaciones suicidas, comparados con aquellos con baja IE, e informan menor depresión y desesperanza (Ciarrochi et al., 2002). Igualmente, Liau et al. (2003) han encontrado que los estudiantes de secundaria que indican menores niveles de IE tienen puntuaciones más altas en estrés, depresión y quejas somáticas.

Desde los modelos de IE también se hace énfasis en las habilidades interpersonales. Las personas emocionalmente inteligentes no solo serán más hábiles para percibir, comprender y manejar sus propias emociones, sino que también serán más capaces de extrapolar sus habilidades de percepción, comprensión y manejo a las emociones de los demás. Esta teoría proporciona un nuevo marco para investigar la adaptación social y emocional, puesto que la IE jugaría un papel elemental en el establecimiento, el mantenimiento y la calidad de las relaciones interpersonales. Además, las habilidades interpersonales son un componente de la vida social que ayuda a las personas a interactuar y obtener beneficios mutuos. Es decir, las habilidades sociales tienden a ser recíprocas, de tal manera que la persona que desarrolla y posee unas competencias sociales adecuadas con los demás es más probable que reciba una buena consideración y un buen trato por la otra parte, sin olvidar que el apoyo social ayuda a regular el impacto negativo de los estresores cotidianos.

Como se estableció anteriormente, una de las habilidades sociales más importantes en el trabajo dentro de las organizaciones es, precisamente, el liderazgo y se ha realizado estudios que han demostrado la relación entre el liderazgo y la inteligencia emocional (Palmer et al., 2001). El objetivo básico de este trabajo es demostrar la relación que existe entre el autoliderazgo percibido por los estudiantes y la inteligencia emocional que poseen

La innovación es lo que distingue al líder de los seguidores

Steve Jobs Apple

El utoliderazgo se refiere a una destreza de supervivencia, bajo la cual debe cabalgar el líder ante tantas tensiones, azares, y desafíos con los que se enfrenta.

Mahatma Ghandi compartió la premisa de que debemos transformarnos en el cambio que queremos ver en el mundo, y es precisamente allí de donde surge a la palestra la acción de liderarse a sí mismo.

El liderazgo es una capacidad de la que hemos oído hablar con frecuencia, mediante la cual una persona es capaz de influir en la gente y lograr que trabajen en equipo para lograr un objetivo.

Sin embargo, tanto o más importante es el autoliderazgo, del que nos olvidamos con más facilidad. Esta competencia es necesaria para lograr el control sobre nuestras vidas y decisiones, así como para el crecimiento y desarrollo personal.

Se ha utilizado mucho en el ámbito laboral para hablar de la gestión de los equipos de trabajo.

A diferencia del liderazgo que es la capacidad para dirigir y motivar a otras personas.

Por tanto el autoliderazgo, hará referencia a esta capacidad destinada a uno mismo.

El concepto se define como la capacidad de influencia intencionada y consciente sobre los propios pensamientos, emociones y conductas con el objetivo de alcanzar las metas personales que nos hemos propuesto.

La capacidad de autoliderazgo está formada por el conjunto de habilidades psicológicas que aumentan las probabilidades de logro de los objetivos tanto a medio y largo plazo, a pesar de la limitación de recursos y la incertidumbre del futuro.

Implica una serie de competencias como la focalización de la atención en las metas, la persistencia, mantenimiento de la motivación y disciplina por ellas, aunque no resulten en una gratificación inmediata, la evaluación y monitorización de las acciones en base a los objetivos establecidos, pudiendo ajustarlas si no son las óptimas, así como una planificación y priorización de tareas.

Esta habilidad se relaciona con la inteligencia emocional, ya que presenta un componente de gestión y regulación emocional, al igual que con la inteligencia intrapersonal, dado que implica una conciencia y conocimiento de nuestra propia persona y la capacidad de usar esta información en beneficio propio.

La importancia del autoliderazgo reside en el hecho de que la persona tiene el control de su propia vida, su consecuencia pues es el empoderamiento personal.

Las personas con un desarrollado autoliderazgo toman sus propias decisiones de manera independiente y son capaces de mantener una focalización en sus objetivos, lo que aumenta las probabilidades de lograr su consecución, y por lo tanto conseguir aquello que se han propuesto y es importante para ellas. Todo esto repercute en un mayor bienestar emocional, crecimiento personal, así como en una mayor seguridad y confianza en la propia persona.

Características del autoliderazgo

Existen una serie de procesos psicológicos y comportamientos de autoliderazgo que presentan personas con un perfil de autoliderazgo.

- Autoconocimiento: es la autoconciencia o capacidad de reconocimiento e identificación de nuestros propios pensamientos y emociones, de cómo nos afectan y de las causas que los originan. Esta habilidad comprende el conocimiento sobre los recursos de los que disponemos, así como de las propias limitaciones, y la conciencia sobre nuestros puntos débiles y fuertes.
- Autoestima: hace referencia al conjunto de percepciones, evaluaciones y valoraciones que hace una persona de sí misma, en cuanto a su valor, forma de ser y cualidades. Este juicio implica la propia aceptación, respeto y cuidado, lo que permite una potenciación de nuestra persona.
- Autonomía: es la facultad por la que las personas somos capaces de establecer prioridades y objetivos propios y de forma independiente, de formarnos un criterio personal, tomar decisiones y asumir la responsabilidad de nuestras propias acciones.
- Autogestión: es la capacidad de regular las propias emociones (autoliderazgo emocional), conductas y recursos propios para dirigirlos hacia la meta fijada. También implica ser capaz de analizar y monitorizar las acciones sin ayuda externa y redirigirlas o ajustarlas cuando es necesario.
- Automotivación: es la habilidad para influir en el propio estado de ánimo y en la perseverancia para mantenerlas frente a una meta establecida. Se compone de la iniciativa, la voluntad, el compromiso con los objetivos, el optimismo y la orientación al logro.

El autoliderazgo presenta grandes implicaciones en la competencia propia y en el bienestar, además de ser muy valorado en diversos ámbitos, especialmente en el laboral. El entrenamiento en estas habilidades es posible y su puesta en práctica permite el perfeccionamiento de estas.

Muchas personas y corporaciones exitosas comprenden la importancia del autoliderazgo, por ejemplo, Christopher Avery, director ejecutivo de partnewerks, inc., y popular conferencista enfocado en el tema del liderazgo ágil, afirma: “los trabajadores de hoy responden a líderes auténticos, reales, con principios, responsables inspirados y valientes. Estas son cualidades propias del autoliderazgo. Liderarte a ti mismo equivale al 95% de tu capacidad de liderar a otros” por lo tanto él recomienda que quienes quieran liderar antes que todo, deben desarrollarse y creer en sí mismos y luego encontrar oportunidades que les generen el valor agregado que les sirva de inspiración para liderar como debe ser.

La eficiencia de un líder depende primordialmente del nivel de desarrollo del liderazgo que ejerce sobre sí mismo y el control de sus emociones. Seguidamente, depende del estilo que utiliza para influir en su equipo.

El autoliderazgo es esencial para el desarrollo de una persona en cualquier ámbito de su vida, y no solamente en el campo profesional. Sin embargo, es fundamental que un líder, alguien que tiene la

responsabilidad de liderar a otros en un centro laboral e influir en sus vidas, desarrolle previamente esta capacidad. El autoliderazgo implica un conocimiento profundo de uno mismo, y tiene como punto de partida el planteamiento de interrogantes y la búsqueda de soluciones.

En el proceso de construcción del autoliderazgo se puede cometer errores, pero también se tiene la oportunidad de superarlos y aprender de ellos. Se requiere, por lo tanto, del control sobre nuestras propias emociones para no dejarnos cegar por el éxito ni tampoco sentirse apabullado ante el fracaso. El líder es alguien que aprende continuamente y demuestra humildad ante los nuevos conocimientos.

Esta forma de autocontrol se complementa a través de los estilos de liderazgo. No todas las organizaciones son iguales, y tampoco lo son los equipos de trabajo; por ello es necesario que un líder desarrolle un estilo que ayude a potenciar las características de su equipo, considerando el tipo de tareas que realizan y la organización en la que se encuentra.

Un líder desarrolla una idea y fija objetivos, comunica los mismos a los integrantes de su equipo y los hace partícipes de conseguirlos. Un líder es capaz de inspirar a su equipo, de convencerlos del camino que deben tomar y las metas que hay que cumplir. El líder, como decía Warren Bennis, transforma la visión en realidad. Pero si previamente no forja esas convicciones y ese empuje hacia sí mismo y consigo mismo, probablemente no tendrá éxito en inspirar a los demás.

Ambos conceptos se entrelazan. Primero, el desarrollo personal del líder y su formación mental basada en valores, disciplina, aprendizaje y un conocimiento de sí mismo. A partir de esta formación personal, el líder desarrolla el estilo que mejor se ajusta al escenario que le toca afrontar, buscando el máximo desarrollo de su equipo para lograr el mejor resultado posible.

Marco teórico

.Liderazgo: es una capacidad de la que hemos oído hablar con frecuencia, mediante la cual una persona es capaz de influir en la gente y lograr que trabaje en equipo para lograr un objetivo.

.Cirujano dentista: es el profesional encargado de la salud bucal que no sólo se centra en los dientes, sino también en los diversos órganos que componen la cavidad oral.

.Equipo: Grupo de personas que se organiza para realizar una actividad o trabajo.
"un equipo de cirujanos"

.Paciente: Persona que padece física y corporal- mente, y especialmente quien se halla bajo atención médica.

.Consultorio dental: es el espacio donde los diferentes especialistas de la rama de la odontología atienden a sus pacientes, estos espacios deben contar con ciertos requisitos en infraestructura e instrumentación odontológica:

.Identidad Conjunto de rasgos o características de una persona o cosa que permiten distinguirla de otras en un conjunto.

.Autoconfianza: puede definirse como "la confianza en uno mismo" y tiene mucha más importancia de lo que a simple vista puede parecer; de ella depende el sentimiento de utilidad que nos atribuimos respecto al mundo que nos rodea.

.Autocontrol: El autocontrol podría definirse como la capacidad consciente de regular los impulsos de manera voluntaria, con el objetivo de alcanzar un mayor equilibrio personal y relacional. Una persona con autocontrol puede manejar sus emociones y regular su comportamiento

.Autoconocimiento: El autoconocimiento es la habilidad que tiene una persona para autoconocerse, descubrir sus puntos fuertes, sus cualidades, sus defectos y características propias.

.Autonomía: Facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros.

"podremos trabajar con total autonomía, sin dar cuentas a nadie"

.Autoestima: Se conoce como autoestima a un conjunto de percepciones, valoraciones y apreciaciones que un individuo tiene respecto a sí mismo o a las actividades que realiza. Esto puede enfocarse en la totalidad de su persona, en sus labores, o en la apariencia corporal, etc. Se trata de la evaluación que hacemos ordinariamente de nosotros mismos.

.Autogestión Sistema de organización de una empresa en el que los trabajadores participan activamente en las decisiones sobre su desarrollo o funcionamiento

.Automotivacion Automotivación es dar las razones, el impulso, el entusiasmo y el interés que provocan una acción específica o un determinado comportamiento.

.Autoconciencia :El autoconocimiento es la habilidad de conectarse con nuestros sentimientos, pensamientos y acciones. Tener autoconocimiento también significa poder reconocer cómo nos perciben otras personas. Las personas que se conocen a sí mismas reconocen sus fortalezas y desafíos.

.Autoeficacia : La autoeficacia puede ser definida como la percepción o creencia personal de las propias capacidades en una situación determinada. Las creencias de autoeficacia presentan gran influencia en el ser humano, ya que actúan sobre sus pensamientos, sentimientos y comportamientos (Bandura, 1995).

.Objetivo: Un objetivo o finalidad es una meta o fin último hacia el cual se dirigen las acciones o las operaciones de algún proyecto específico.

.Meta :Una meta o fin es el resultado esperado o imaginado de un sistema, una acción o una trayectoria, es decir, aquello que esperamos obtener o alcanzar mediante un procedimiento específico.

Las organizaciones, los individuos, los colectivos, todos se trazan metas y procedimientos para tornarlas realidad.

.Emociones Las emociones son reacciones que todos experimentamos: alegría, tristeza, miedo, ira... Son conocidas por todos nosotros pero no por ello dejan de tener complejidad. Aunque todos hemos sentido la ansiedad o el nerviosismo, no todos somos conscientes de que un mal manejo de estas emociones puede acarrear un bloqueo o incluso la enfermedad.

.Habilidades: Habilidad es la destreza que una persona tiene para ejercer determinada actividad.

.Habito: Un hábito es una conducta llevada a cabo con regularidad, es decir, repetida en el tiempo, que es aprendida –no innata– y que requiere de poco o ningún compromiso racional.

.Creatividad: La creatividad o ingenio es la capacidad para pensar fuera de lo establecido, encontrar nuevas soluciones y generar ideas. La creatividad es intelecto + imaginación.

.innovacion: Innovación es la aplicación de nuevas ideas, conceptos, productos, servicios y prácticas, con la intención de ser útiles para el incremento de la productividad y la competitividad. Un elemento esencial de la innovación es su aplicación exitosa de forma comercial.

.Proactividad: La proactividad hace referencia a una actitud presente en algunas personas, que no permiten que las situaciones difíciles los superen; que toman la iniciativa sobre su propia vida y trabajan en función de aquello que creen puede ayudarlos a estar mejor.

.Habilidad: Capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad.

.Debilidad: La debilidad se refiere a todos aquellos elementos, energías, habilidades y actitudes, relacionadas con la fragilidad, poca fuerza o falta de vigor representados en un organismo. Dicho en otras palabras, es cuando una persona, animal u objeto realiza sus actividades con un mínimo de energía.

.Responsabilidad: Responsabilidad es dar cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo.

.Éxito: Con origen en el término latino exitus ("salida"), el concepto de éxito se refiere al efecto o la consecuencia acertada de una acción o de un emprendimiento.

.Supervivencia: Conservación de la vida, especialmente cuando es a pesar de una situación difícil o tras de un hecho o un momento de peligro.

"la lucha por la supervivencia"

.Inteligencia Emocional: Facultad de la mente que permite aprender, entender, razonar, tomar decisiones y formarse una idea determinada de la realidad.

.Decisión: Determinación definitiva adoptada en un asunto

.Determinación: determinación es la acción y efecto de determinar (tomar una resolución, fijar los términos de algo, señalar algo para algún efecto).

.Confort: El confort es el bienestar físico o material que proporcionan determinadas condiciones, circunstancias u objetos.

.Miedo: El miedo es una emoción desagradable que es provocada por la percepción de un peligro, real o supuesto, presente, futuro o incluso pasado.

.Fracaso: Resultado adverso en una cosa que se esperaba sucediese bien.

"mi proyecto ha sido un fracaso"

Consejos para ser un buen Autolider

1 El autoliderazgo está ligado estrechamente con la autoayuda, para lograrlo se necesita pensar mucho, plantearse interrogantes y buscar las soluciones. Un buen líder se proyecta primero en su mente.

2 Siempre haz lo que dices y podríamos terminar la frase con “decir lo que haces”. No sólo se trata de decir lo correcto, también las acciones son importantes, además del ejemplo que se refleja.

3 El turista visita y el aventurero descubre. La innovación es un rasgo importante de un buen líder, además es una manera importante de hacerse de un buen nombre.

4 Muchos líderes se trazan metas, y es bueno e importante, pero no debemos olvidar el camino para lograrla. Muchas veces este trayecto es más importante para nuestro autoaprendizaje de ser líder.

5 Un buen líder puede cometer errores, pero depende de nosotros mismos superarlos y aprender de ellos. Debemos entender que equivocarnos es parte del proceso, pero debemos sacarle el mejor provecho a cada mala decisión, para así en un futuro no volverlas a cometer.

6 Mucha veces ser líder nos hace olvidar algunos simples valores como por ejemplo la puntualidad o el respeto a los demás. Debemos tener siempre los pies sobre el suelo y ser conscientes de que estamos en los ojos de todos y debemos inculcar los valores con el ejemplo.

7 Empalmar no significa caerle a todos bien, significa que debemos crear un buen ambiente de trabajo

8 La soberbia suele ser uno de los defectos más comunes en los líderes, nos lleva a cometer excesos, errores y obviar a todos. Un líder debe entender que nunca se deja de aprender, pero esta lección la debemos aprender de nosotros mismos, para tener conciencia de que somos y qué podemos hacer.

Marco Metodológico

Dicha tesis se realizó en un lapso de 7 meses, los métodos teóricos y prácticos utilizados para dicha investigación fueron diversos libros, artículos de diversos autores y como instrumento de investigación y medición se llevaron a cabo 200 encuestas con un total de 60 preguntas aplicadas en diversos consultorios a cirujanos dentistas ubicados en el área de Azcapotzalco y los Reyes Iztacala, sin importar edad o género.

A continuación se proporciona dicho material:



“UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO”
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
CARRERA DE CIRUJANO DENTISTA

“Autoliderazgo enfocado a cirujanos dentistas en el área de Azcapotzalco y los Reyes Iztacala”

Instrucciones: El siguiente cuestionario tiene como objetivo el estudio del autoliderazgo aplicado en cirujanos dentistas en su práctica odontológica, por favor responde los datos y cuestionamientos solicitados, Tomando en cuenta que el número 1 es de grado menor y el 5 el mayor.

1. Me gusta y me siento 100 % satisfecho con mi profesión.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

2. Me siento totalmente preparado para diagnosticar y tratar adecuadamente un padecimiento complejo que ha sido tratado anteriormente de una manera errónea por otros odontólogos.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

3. Soy puntual en mis citas de trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

4. ¿Con qué nivel de autocontrol cuentas a la hora de manejar tus emociones ante un resultado desfavorable al momento de realizar un tratamiento?

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

5. Cuento con un alto nivel de conciencia ante mis propias limitaciones en ciertos procedimientos odontológicos.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

6. El salir adecuadamente preparado de la licenciatura en cualquier área me ha permitido no tener limitaciones para cualquier tipo de tratamiento y procedimiento a realizar.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

7. Mi conocimiento estudios y preparación continua siempre son constantes.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

8. Cuento con una gran facilidad de palabra a la hora de explicar un tratamiento o cualquier otro procedimiento a realizar.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

9. Soy una persona empática sobre todo en el ámbito profesional.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

10. Ser un profesional responsable y comprometido es mi prioridad.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

11. Todos los pacientes que he tratado sin excepción vuelven al consultorio a atenderse nuevamente en caso de necesitarlo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

12. Mantengo conversaciones amenas con los pacientes, se sienten cómodos.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

13. Tratar con un paciente “difícil” o enojado es una situación particularmente incómoda para un odontólogo, ante este tipo de situaciones que más de una vez se llegan a suscitar en el consultorio se manejarlo de la mejor manera reconociendo tranquilamente mis propios sentimientos no permitiendo que estos me abrumen continuando con el tratamiento con un nivel alto de tolerancia y tratando adecuadamente al paciente.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

14. Cuando cometo un error trabajo en él para reforzar mis habilidades y no volver a cometerlo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

15. Al llegar a mi consultorio un paciente que requiere un tratamiento con cierta área en específico y que va más allá de mis habilidades en ese ámbito lo remito con el especialista capacitado del área correspondiente (endodoncia, cirugía maxilofacial o periodoncia) por mencionar algunos.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

16. Cumpló al pie de la letra con mantener un horario fijo de trabajo sin alteraciones.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

17. Transmito confianza a mis pacientes.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

18. Cuido mi imagen y mi salud.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

19. Mis pacientes me han recomendado con amigos o familiares.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

20. Hay pacientes que se han ido insatisfechos con mi trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

21. Soy capaz de establecer fácilmente mis prioridades como profesional.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

22. Se me facilita al 100% la toma de decisiones dentro del consultorio.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

23. Asumo la responsabilidad de mis propias acciones así sean aquellas con resultados negativos o no esperados.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

23. Soy un profesional totalmente independiente.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

24. Ha habido reclamos por parte de los pacientes por alguna u otra situación.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

25. Los pacientes tienen una perspectiva favorable hacia mi trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

26. Una vez identificadas mis propias limitaciones o puntos débiles trabajo arduamente en ellas para convertirlas en grandes capacidades y habilidades.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

27. Dentro de las medidas y limitaciones de la profesión el ser accesible es una cualidad con la que cuento.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

28. Visualizo a corto y largo plazo mis metas y logros.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

29. Pongo gran esfuerzo y dedicación de manera constante en lograr mis metas.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

30. Una vez fijados mis objetivos los cumplo de una manera constante.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

31. Cumpló mis metas profesionales al finalizar el plazo establecido.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

32. Cada que finalizo un año cumpló con mis metas económicas.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

33. Considero que cuento con altas motivaciones en mi ámbito laboral que han impulsado mi desarrollo y crecimiento profesional.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

34. Reconozco mi gran labor y al ver buenos resultados reflejados en mi trabajo me premio o auto recompensó.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

35. Cuando alguien me dice cómo hacer mis consultas o tratamientos de manera más eficiente lo tomo como una crítica constructiva.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

36. Es lunes por la mañana tengo el compromiso de colocar un provisional después de rehabilitar y reconstruir un órgano dental el día viernes, provisional que yo mismo he de elaborar así como una prótesis parcial para ese mismo día por la tarde, la carga de trabajo es poca y aun sobra tiempo para terminar así que lo tomo con calma y decido darme un par de días más para realizarlo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

37. Además del buen profesional de la salud que soy, tengo presente que soy un ser humano y cuando se requiere de pedir ayuda de otros profesionales con la finalidad de cumplir con los óptimos beneficios y resultados deseados para mis pacientes lo hago en beneficio de todos.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

38. Confío plenamente en las decisiones que tomo dentro del consultorio.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

39. Tuve un mal día o simplemente algo se me complicó en algún procedimiento a pesar de esto manejo mis emociones e independientemente de mis sentimientos trato con respeto como en mis mejores ocasiones a mis pacientes y equipo de trabajo .

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

40. Trabajar en equipo es algo que se me facilita gracias a mi facilidad de acoplamiento.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

41. Trato a todos mis pacientes por igual con amabilidad, independientemente de sus creencias religiosas, nivel socioeconómico entre otros tipos de características que pudiesen no ser afines a las mías.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

42. Constantemente ayudo a mi equipo de trabajo y los incito a ser mejores.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

43. Hay una energía positiva en mi área de trabajo, es siempre un ambiente ameno.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

44. Cuento con seguridad en lo que hago.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

45. Se administrar y emplear correctamente las ganancias del consultorio gracias a mi trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

46. Me he arrepentido de las decisiones que tomo dentro del consultorio.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

47. Considero que en los últimos años he crecido económica y profesionalmente a diferencia de cuando comencé a ejercer.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

48. Tengo una zona de confort la cual me agrada.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

49. Soy proactivo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

50. Soy feliz dedicándome a la odontología.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

51. Existe un respeto mutuo paciente odontólogo

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

52. Al trabajar en equipo y notar algún error por parte de mis colegas, asistentes o compañeros de trabajo se los hago saber de manera discreta después de atender al paciente como una crítica constructiva.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

53. Valoro mi trabajo como profesional de la salud siendo justo a la hora de establecer presupuestos.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

54. he realizado tratamientos en los cuales he elevado más allá del costo justo algún presupuesto.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

55. Devaluó mi trabajo.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

56. Soy honesto con mis pacientes.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

57. Me gusta transmitir mis conocimientos a todo aquel que lo requiera.

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

58. hablo mal de mis colegas que han llegado a tener errores

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

59. Siento deseos al llegar una nueva mañana ya que tengo una motivación que me anima a comenzar cada día

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

60. No le tengo miedo a los cambios mientras sea por obtener beneficios

1 () 2 () 3 () 4 () 5 ()

Resultados:

Las encuestas se llevaron a cabo en un lapso de 5 meses .

Habilidades blandas del autoliderazgo

En muchos casos los años de experiencia, los resultados obtenidos, las especializaciones académicas, entre otros requisitos, son importantes para potenciar el liderazgo. Sin embargo es frecuente que se pase por alto o incluso, no se aprecie en su real dimensión la trascendencia de desarrollar las habilidades blandas para asumir este tipo de posiciones.

Alcanzar posiciones de liderazgo dentro de las organizaciones es un objetivo cada vez mas arduo para los profesionales, quienes son conscientes de que deben contar con las competencias necesarias para incrementar sus posibilidades de lograr ocupar un puesto de jerarquía.

Si bien los años de experiencia, los resultados obtenidos y las especializaciones académicas son importantes, es frecuente que se pase por alto o incluso no se aprecie en su real dimensión la trascendencia de desarrollar las habilidades blandas de liderazgo actualmente más valoradas por el mercado laboral.

Al respecto, John Taipe, docente del curso de Especialización en competencias del líder coach en las organizaciones de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), señala que para que una organización alcance sus objetivos no depende de la autoridad de una persona, sino del accionar de todos sus integrantes.

1- Autoliderazgo

Es la capacidad de autoconocimiento y de hacerse cargo de su propio desarrollo. Es el primer cimiento del liderazgo, si uno no se lidera ni se conoce a uno mismo, no tendrá éxito en hacerlo con un equipo de trabajo.

2.- Comunicación efectiva

Es la habilidad para entenderse con las personas con quienes se interactúa, con el objetivo de coordinar acciones a través de compromisos mutuos. La comunicación efectiva facilita las

condiciones para establecer relaciones fluidas, minimizar los posibles conflictos dentro de una organización y en un equipo de trabajo.

3.- Inteligencia emocional

Es la capacidad de ser conscientes de las emociones que vivimos para comprenderlas y aprender formas de influir en ellas para un accionar efectivo. Un líder, a lo largo de su quehacer cotidiano, pasa por diversas situaciones que gatillan distintas emociones. Saber cómo gestionarlas permitirá que él y su equipo sobrelleven la situación de manera más efectiva.

4.- Construcción de relaciones basadas en la confianza

Es fundamental construir relaciones basadas en la confianza entre los miembros del equipo para lograr resultados óptimos. Hay muchos estudios que confirman que los seres humanos somos muy productivos en ambientes donde confiamos, no sólo en los otros miembros del equipo, sino en las decisiones de nuestros líderes.

Habilidades duras

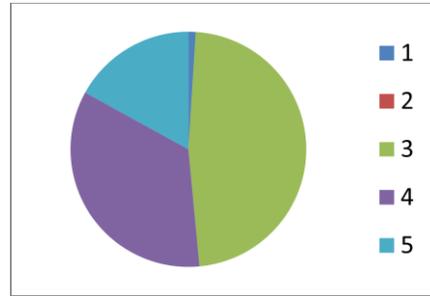
Las habilidades duras resultan de mucha importancia a nivel profesional ya que sirven para discriminar en un proceso de selección, entre dos trabajadores con aparente capacidad similar.

- **Dominio del conocimiento.** Es importante ser capaz de demostrar la capacidad y la experiencia en las áreas en las que se desenvuelve un profesional. Como prueba de ese conocimiento están las titulaciones y certificados, que deberás presentar junto con tu currículum vitae en la entrevista de trabajo.
- **Conocimiento de estructuras y sistemas de las empresas.** Entre las **habilidades duras**, está la formación del empleado a nivel de logística y estructura de una empresa. Los cursos de capacitación y organización de equipos resultan interesantes en este sentido.
- **Capacidad de organización y planificación.** Sin agotar los recursos humanos y económicos debe llegar a lograr los objetivos propuestos. Explorar las nuevas tendencias del mercado donde se desempeña. El cambio siempre está presente, no solo cambian las empresas sino que también los consumidores, es por ello que un buen profesional con habilidades blandas debe estar en constante actualización sobre el sector donde ejerce sus labores.

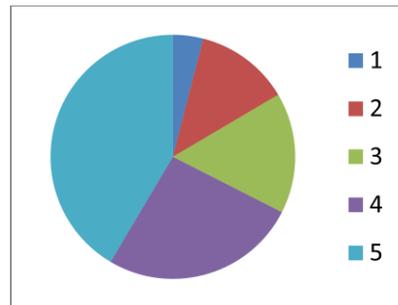
- **Evaluación de logros.** Si buscas optar a un puesto de dirección en el que tengas que gestionar equipos, has de saber que la capacidad para evaluar también es muy importante. Para ello, las empresas buscan trabajadores capaces de conocer las herramientas y técnicas útiles, para medir los resultados que van generándose tras la actividad profesional, y por supuesto analizar el resultado final alcanzado.

Tablas y grafico de datos obtenidos:

Pregunta 1	Frecuencia	porcentaje
1	46	23%
2	11	5.5%
3	38	19%
4	50	25%
5	55	27.5%

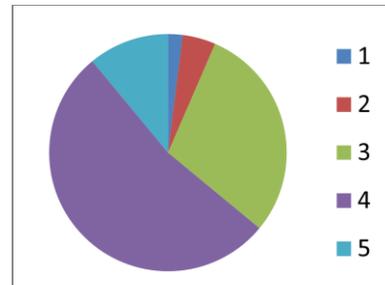
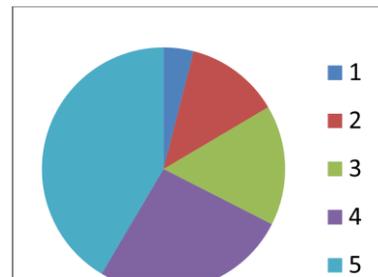


Pregunta 2	Frecuencia	porcentaje
1	2	1%
2	0	0%
3	95	47.5%
4	69	34.5%
5	34	17.%

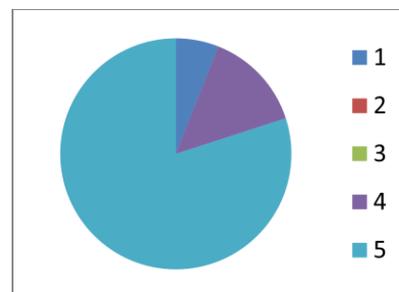


Pregunta 3	Frecuencia	porcentaje
1	8	4%
2	25	12.5%
3	32	16%
4	52	26%
5	83	41.5%

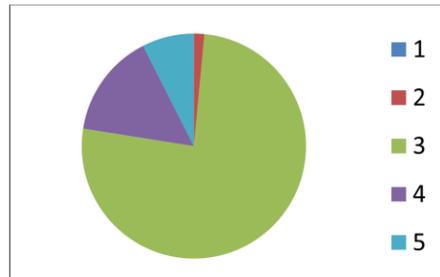
Pregunta 4	Frecuencia	porcentaje
1	4	2%
2	9	4.5%
3	59	29.5%
4	106	53%
5	22	11%



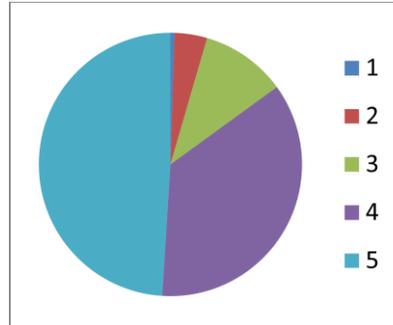
Pregunta 5	Frecuencia	porcentaje
1	12	6%
2	0	0%
3	0	0.0%
4	28	14%
5	160	80%



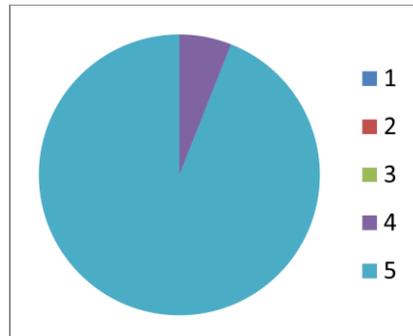
Pregunta 6	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	3	1.5%
3	152	76%
4	30	15%
5	15	7.5%



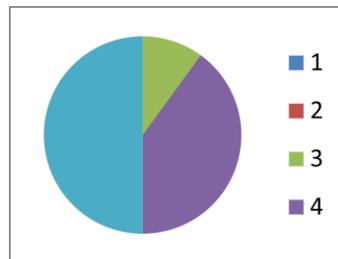
Pregunta 7	Frecuencia	porcentaje
1	1	0.5%
2	8	4%
3	21	10.5%
4	72	36%
5	98	49%



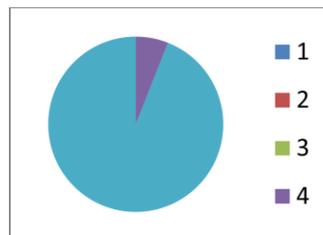
Pregunta 8	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	12	6%
5	188	94%



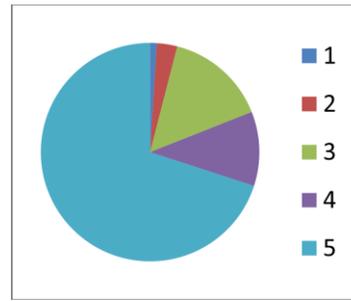
Pregunta 9	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	20	10%
4	80	40%
5	100	50%



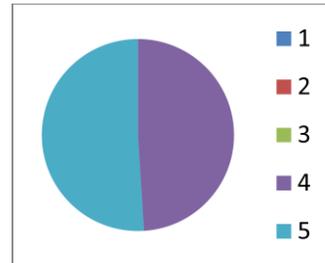
Pregunta 10	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	12	6%
5	188	94%



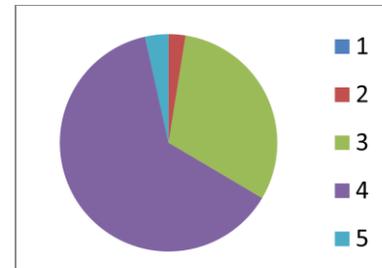
Pregunta 11	Frecuencia	porcentaje
1	2	1%
2	6	3%
3	30	15%
4	22	11%
5	140	70%



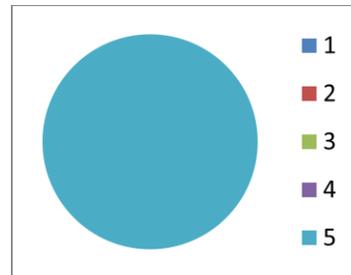
Pregunta 12	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	98	49%
5	102	51%



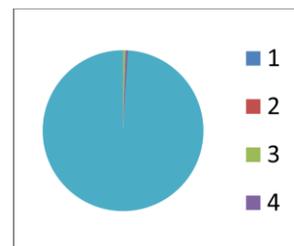
Pregunta 13	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	5	2.5%
3	62	31%
4	126	63%
5	7	3.5%



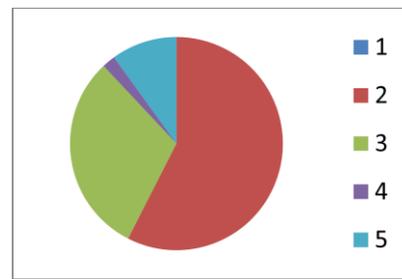
Pregunta 14	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	200	100%



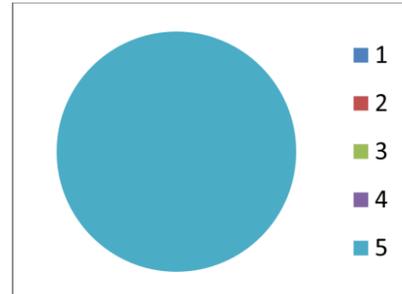
Pregunta 15	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	1	0.5%
4	1	0.5%
5	198	99%



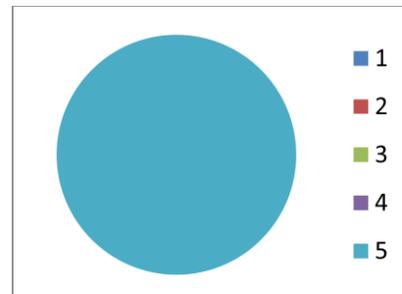
Pregunta 16	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	115	57.5%
3	61	30.5%
4	4	2%
5	20	10%



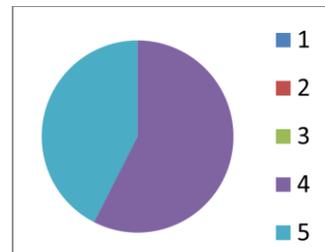
Pregunta 17	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	200	100%



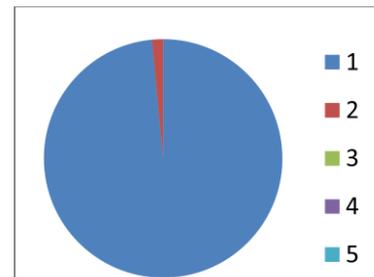
Pregunta 18	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	200	100%



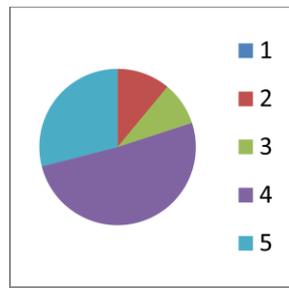
Pregunta 19	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	115	57.5%
5	85	42.5%



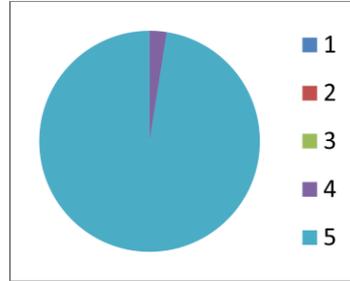
Pregunta 20	Frecuencia	porcentaje
1	197	98.5%
2	3	1.5%
3	0	0%
4	0	0%
5	0	0%



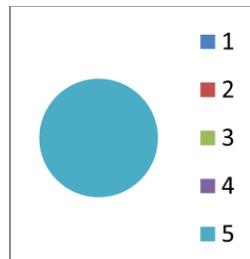
Pregunta 21	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	22	11%
3	18	9%
4	102	51%
5	58	29%



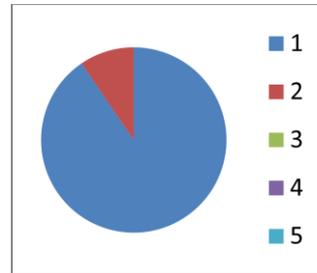
Pregunta 22	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	5	2.5%
5	195	97.5%



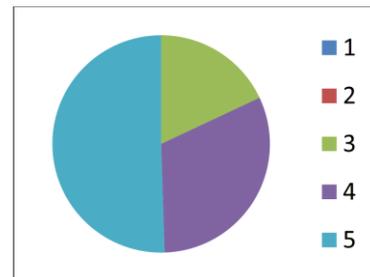
Pregunta 23	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	200	100%



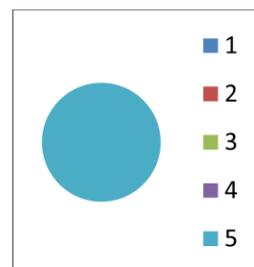
Pregunta 24	Frecuencia	porcentaje
1	181	90.5%
2	19	9.5%
3	0	0%
4	0	0%
5	0	0%



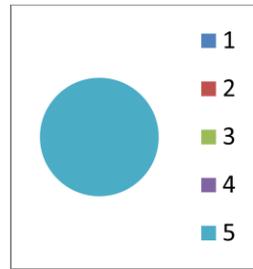
Pregunta 25	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	36	18%
4	63	31.5%
5	101	50.5%



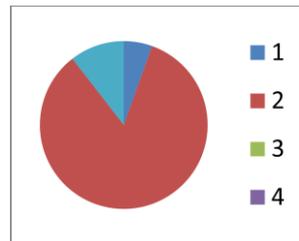
Pregunta 26	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	200	100%



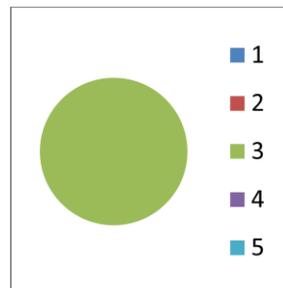
Pregunta 27	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	200	100%



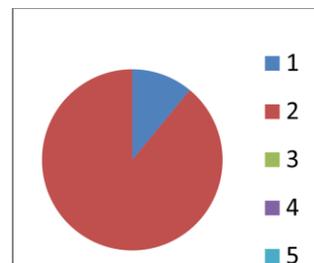
Pregunta 28	Frecuencia	porcentaje
1	11	5.5%
2	168	84%
3	0	0%
4	0	0%
5	21	10.5%



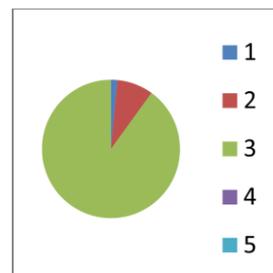
Pregunta 29	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	200	100%
4	0	0%
5	0	0%



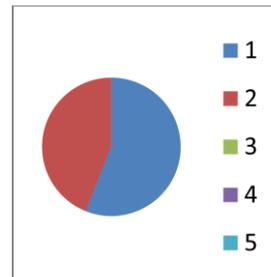
Pregunta 30	Frecuencia	porcentaje
1	22	11%
2	178	89%
3	0	0%
4	0	0%
5	0	0%



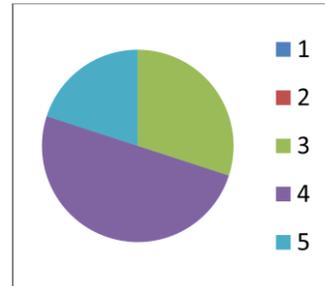
Pregunta 31	Frecuencia	porcentaje
1	3	1.5%
2	17	8.5%
3	180	90%
4	0	0%
5	0	0%



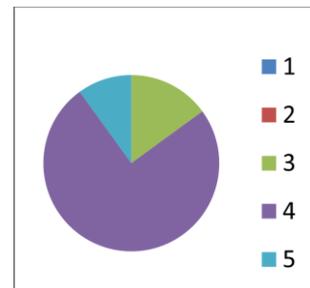
Pregunta 32	Frecuencia	porcentaje
1	112	56%
2	88	44%
3	0	0%
4	0	0%
5	0	0%



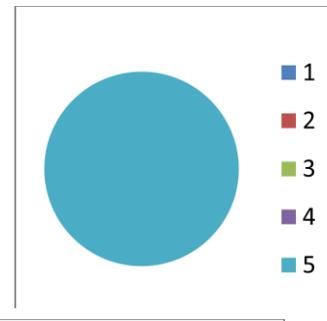
Pregunta 33	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	60	30%
4	100	50%
5	40	20%



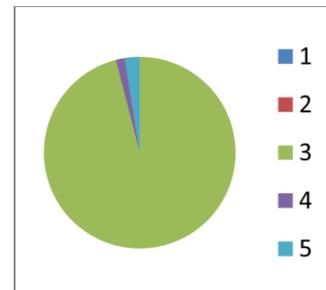
Pregunta 34	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	30	15%
4	150	75%
5	20	10%



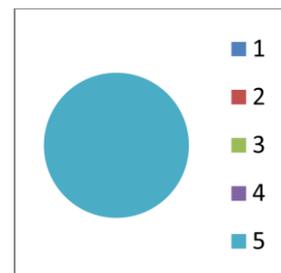
Pregunta 35	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	200	100%



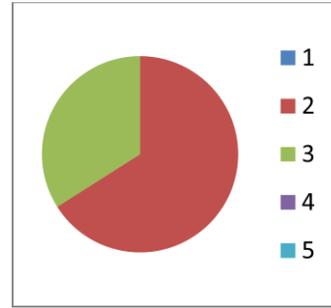
Pregunta 36	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	192	96%
4	3	1.5%
5	5	100%



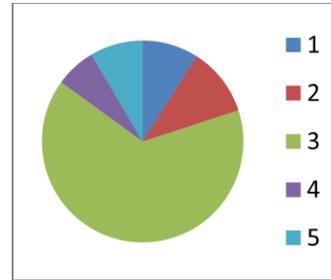
Pregunta 37	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	200	100%



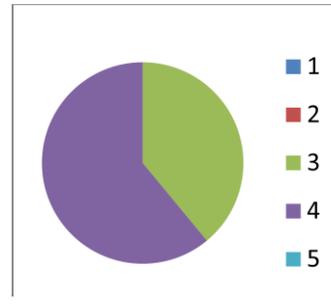
Pregunta 38	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	132	66%
3	68	34%
4	0	0%
5	0	0%



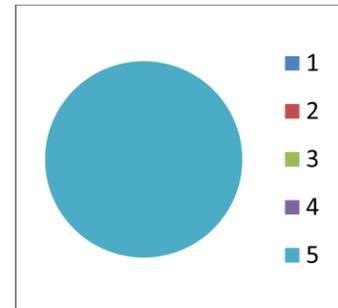
Pregunta 39	Frecuencia	porcentaje
1	18	9%
2	22	11%
3	130	65%
4	13	6.5%
5	17	8.5%



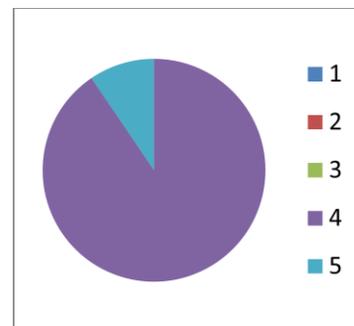
Pregunta 40	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	78	39%
4	122	61%
5	0	0%



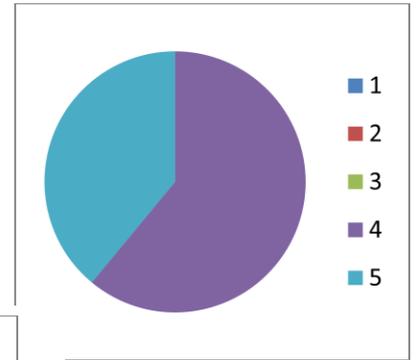
Pregunta 41	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	200	100%



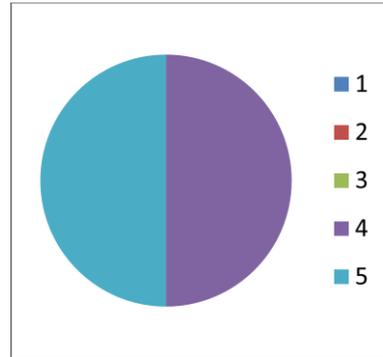
Pregunta 42	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	181	90.5%
5	19	9.5%



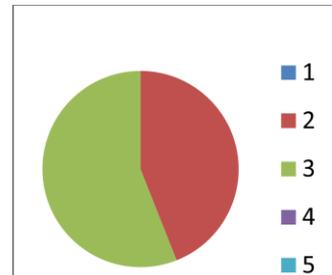
Pregunta 43	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	122	61%
5	78	39%



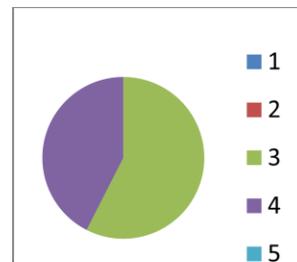
Pregunta 44	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	100	50%
5	100	50%



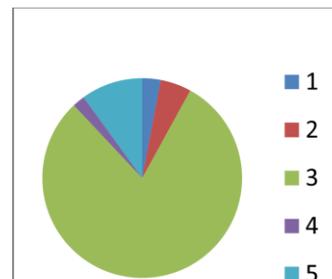
Pregunta 45	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	88	44%
3	112	56%
4	0	0%
5	0	0%



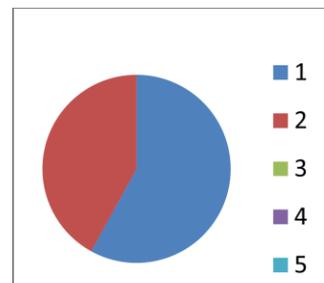
Pregunta 46	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	115	57.5%
4	85	42.5%
5	0	0%



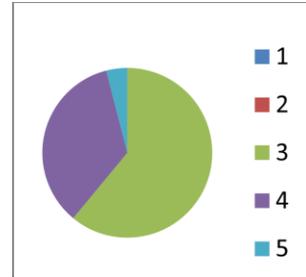
Pregunta 47	Frecuencia	porcentaje
1	6	3%
2	10	5%
3	160	80%
4	4	2%
5	20	10%



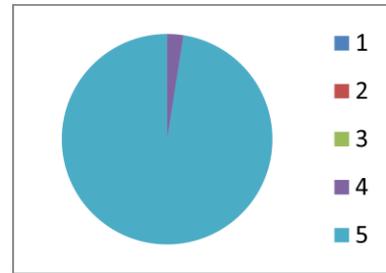
Pregunta 48	Frecuencia	porcentaje
1	116	58%
2	84	42%
3	0	0%
4	0	0%
5	0	0%



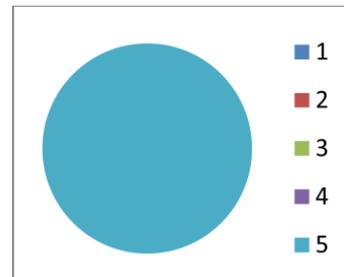
Pregunta 49	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	122	61%
4	70	135%
5	8	4%



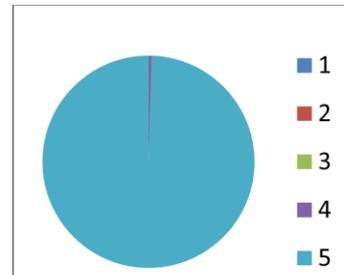
Pregunta 50	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	61%
4	5	2.5%
5	195	97.5%



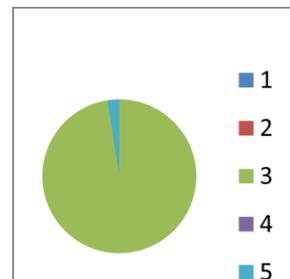
Pregunta 51	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	200	100%



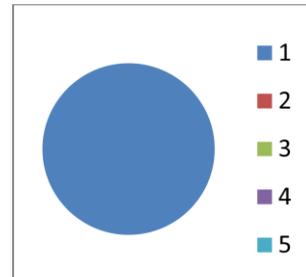
Pregunta 52	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	1	0.5%
5	199	99.5%



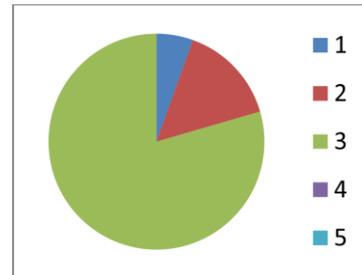
Pregunta 53	Frecuencia	porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	195	97.5%
4	0	0%
5	5	2.5%



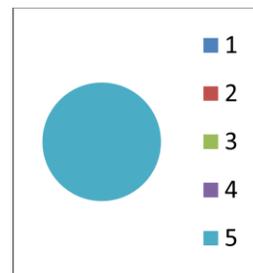
Pregunta 54	Frecuencia	porcentaje
1	200	100%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	0	0%



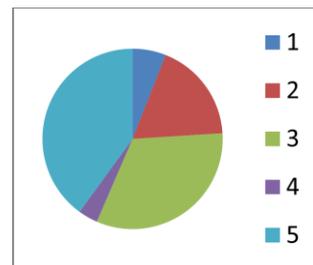
Pregunta 55	Frecuencia	porcentaje
1	11	5.5%
2	30	15%
3	159	79.5%
4	0	0%
5	0	0%



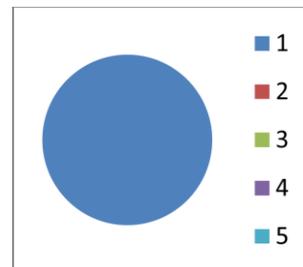
Pregunta 56	Frecuencia	porcentaje
1	0	0
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	200	100%



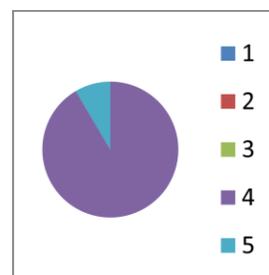
Pregunta 57	Frecuencia	porcentaje
1	12	6
2	36	18%
3	65	32.5%
4	7	3.5%
5	80	40%



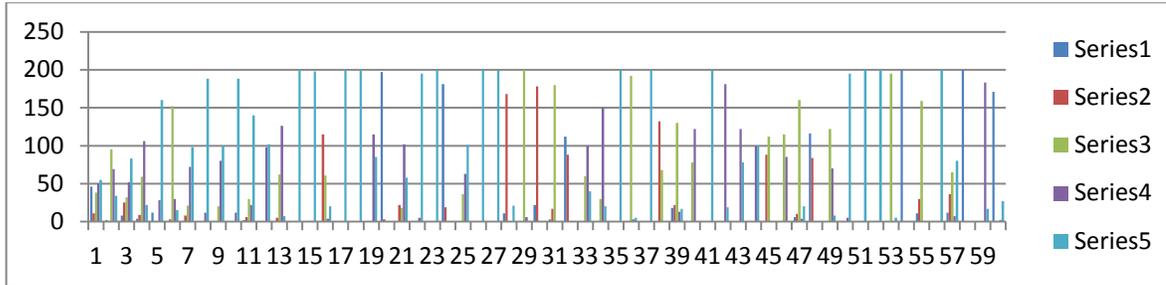
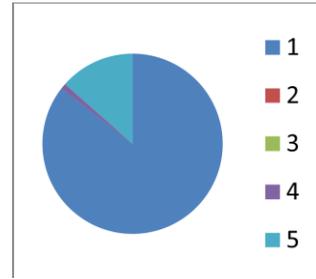
Pregunta 58	Frecuencia	porcentaje
1	200	100%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	0	0%



Pregunta 59	Frecuencia	porcentaje
1	0	100%
2	0	0%
3	0	0%
4	183	91.5%
5	17	8.5%



Pregunta 60	Frecuencia	porcentaje
1	171	85.5%
2	0	0%
3	0	0%
4	2	1%
5	27	13.5%



Conclusión:

A través de la teoría del autoliderazgo, se puede concluir que existe una fuerte relación entre el uso y el manejo de las emociones o inteligencia emocional, los buenos hábitos, responsabilidad, establecimiento de metas y objetivos así como su cumplimiento, las características más fuertes de un auto líder y la existencia del autoliderazgo en cirujanos Dentistas.

Difícilmente pudimos encontrar estas características en los cirujanos dentistas encuestados en dicho estudio y los porcentajes arrojaron resultados bajos. Analizando los gráficos y obteniendo valores estadísticos podemos concluir que hay un pobre porcentaje de cirujanos dentistas que cumplen con ser buen autolider. Sin duda alguna la falta de autoconciencia, de responsabilidad y carencias académicas son un factor importante que influye en el resultado de dicho estudio.

Otro factor alarmante que arrojó un valor poco esperado es la falta de educación y preparación continua.

(resultados y cifras representadas en presentación power point).

Referencias bibliográficas:

De la Garza Carranza, Dra. María Teresa; Guzmán Soria, Dr. Eugenio; Gallardo Aguilar, Mtra. María del Consuelo El autoliderazgo y la inteligencia emocional: un estudio de la generación de los millennials Ciencia y Sociedad, vol. 43, núm. 2, 2018 Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República Dominicana Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87060120005> DOI: <https://doi.org/10.22206/cys.2018.v43i2.pp51-65>

Fuente: <https://conceptos.de/autoliderazgo/#ixzz7XLpvlBXZ>

Auto-Liderazgo. Para liderar a otros primero líderate a ti mismo

Graham, Stedman

Autoliderazgo en la empresa y en la vida: Conocerse de verdad para saber cómo superar los retos de un mundo incierto (Temáticos) (Spanish Edition) Tapa blanda – 12 Octubre 2020

Heim y Chapman (1998) Cómo ser un Líder. México Iberoamericana

Kotter, Jhon (1990) El Factor Liderazgo Madrid Díaz de Santos.

Mc. Farland, J. y otros (1997). Liderazgo en Acción: Liderazgo para el Siglo XXI. Mc Graw Hill.

EL AUTOLIDERAZGO: UNA VÍA PARA EL PENSAMIENTO COMPLEJO EN LA GERENCIA PÚBLICA Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, vol. 1, núm. 1, enero-junio, 2016 Fundación Koinonía Coro. Edo. Falcón, Venezuela

