

“AÑO: DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD”.



I. PRESENTACIÓN

I.S.T.P : SANTIAGO RAMON Y CAJAL – IDEMA.

FORMADOR : RAUL HERRERA

UNIDAD DIDACTICA : TEMA EL LIDERAZGO.

CARRERA TECNICA PROFECIONAL : AGRONOMIA

ALUMNO : WILMER ROMERO GARCIA

CICLO : II

MODALIDA : DISTANCIA

BUENA VISTA_ TARAPOTO-PERU”

2020

INTRODUCCION

El liderazgo es un elemento indispensable en todas las actividades de los hombres. Se remonta en la época de la prehistoria, ya que el liderazgo es la clave de la supervivencia de la familia. Siempre que haya que alcanzar una meta, o el grupo se enfrenta a una emergencia, instintivamente se busca un líder. El reconocimiento por el grupo que haya un objetivo común, lleva a darse cuenta de la necesidad de un plan, para esto se necesita un control para esto es necesario alguien al frente al grupo para lograr el objetivo. Los líderes aprenden a ganarse el respeto de sus colaboradores gracias a su carisma, que es más importante tener el poder que se otorga a un gerente normal gracias a su cargo, es por eso es un buen líder puede llegar al desarrollo del país. Una de las visiones del liderazgo es llevar la organización al cambio de la gestión tradicional a una gestión de calidad. El liderazgo nos lleva a conocer varias etapas de sus características, estilos, modelos, principios y la importancia del liderazgo. En la actualidad hay varios actores que enfocan y visionan en liderazgo de diferentes formas y las cuales aprendemos de ellos, nos emergemos a una nueva era tecnologías y avances científicos, y tenemos que estar preparados. El líder siempre a la expectativa de los avances y también a los problemas a los que se lleva formar una estrategia tomando decisiones y riesgos.

MARCO TEORICO

El tema liderazgo se ha estudiado de varias perspectivas. Durante décadas subsecuentes de 1950, el líder se estudió como un individuo con ciertos rasgos de personalidad que lo hacían destacar como liderazgo como el líder en sí mismo, son de igual forma elementos tanto cruciales como complejos de las organizaciones.

Resulta importante que personas competentes tomen el rol de líder de grupos por lo menos mientras el grupo a liderar permanezca similar en cuanto a su organización e integración ya que cuando su configuración llega a cambiar, nuevas características son demandadas del ejercicio de liderazgo, si los antiguos líderes no se actualizan, nuevos liderazgos serán elegidos por un grupo de personas que confían en el por su capacidad.

Se ha identificado seis factores personales asociados con el liderazgo: capacidad, logro de objetivos, responsabilidad, participación, estatus y situación, sin embargo, concluyo que esto no era insuficiente. Para la década de los 70 si el enfoque había cambiado y los investigadores pusieron especial énfasis en la situación como determinante del liderazgo. De acuerdo Hencley, el liderazgo era el resultado, no tanto de rasgos en la personalidad, como de los requerimientos del ambiente social en el que desarrollaba el individuo. De la misma manera en 1987 Miskel definió cuatro áreas de liderazgo situacional: (1) propiedad de la estructura organizacional, (2) clima organizacional, (3) roles de los subordinados y (4) características de los subordinados. Otros autores han llevado la investigación al extremo de decir que no existen líderes en sí mismo, sino el liderazgo resultado del conjunto de la organización.

Atraves de la historia, los líderes se han sentido atraídos, y de hecho lo han logrado, por utilizar sus roles de liderazgo para lograr puntos de su agenda personal, ante que la agenda compartida del equipo de trabajo o la agenda de la organización misma, y este deseo radica en las características fundamentales del liderazgo, entre ellas, la capacidad de influir, motivar o inclusive utilizar al equipo en la búsqueda de su agenda personal.

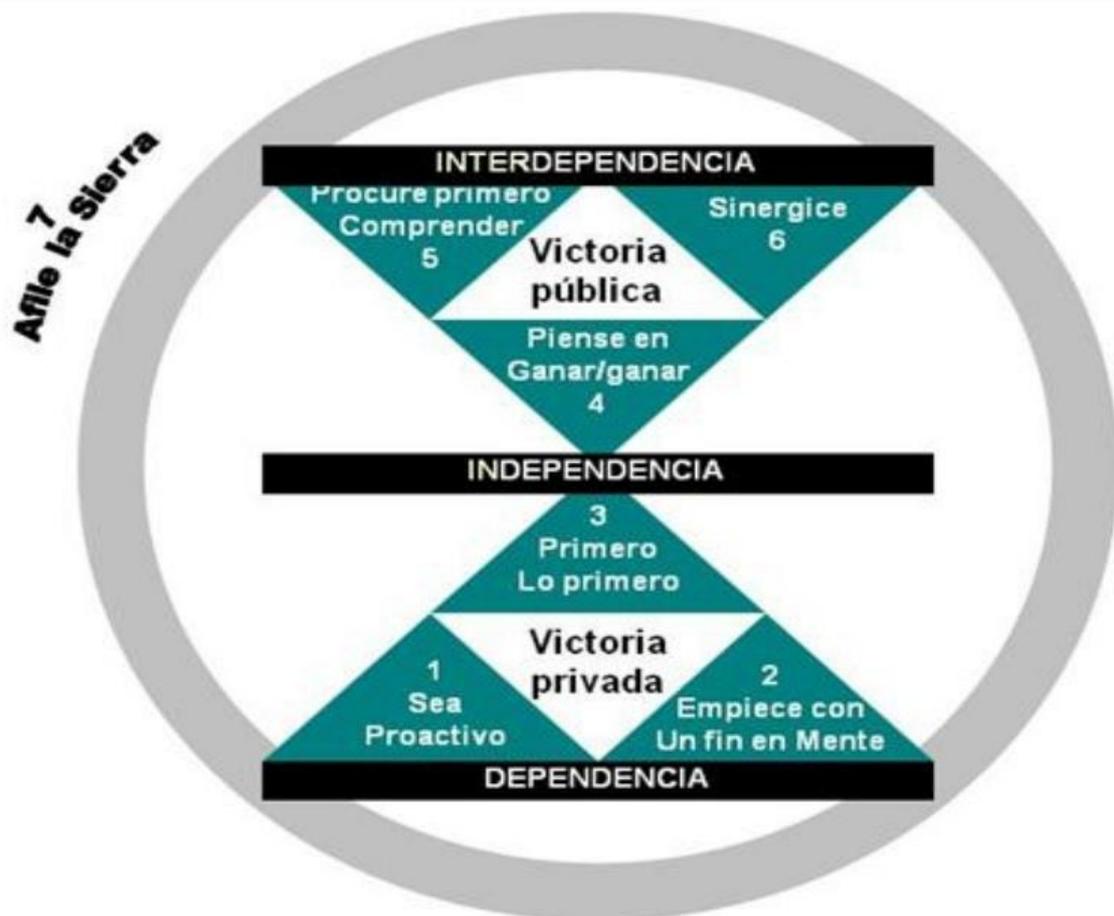
En nuestros días, existe una clara diferencia entre el líder y el *manager*. Los manager son las personas que hacen de manera correcta las tareas, los líderes son la personas que hacen las tareas correctas. Las habilidades de un manager facilitan el trabajo en las organizaciones porque aseguran que el trabajo que pide la organización de acuerdo a las metas, reglas y estándares. Los líderes facilitan la identificación de las metas de la organización y ellos mismos contribuyen y definen la visión de la organización.

En 1978 Burns introdujo el término de liderazgo transformacional, no como un conjunto de rasgos específicos sino como el proceso de colaboración en que el tanto líder como subordinado alcanza altos niveles de moralidad y motivación, afirma que los líderes transformacionales son individuos que aspiran a elevados ideas y valores morales como la justicia y la inquietud.

Se convirtió en un primer momento, el líder sin lugar a dudas es aquel que es seguido por otros; este es el trabajo del líder, los buenos líderes son aquellos que logran que los demás los sigan, y esta dinámica es aún mejor, cuando se realiza dentro de un marco de entusiasmo en la búsqueda de un objeto en común. Sin embargo, no se trata de hacerse seguir por cualquier persona, los buenos líderes son seguidos por los mejores ya que crean el ambiente necesario para todos crezcan y se desarrollen de habilidades y talentos para lograr resultados de buen líder.

Tomando como modelo del esquema de los 7 hábitos de Stephen Covey (1997):

- ILUSTRACION 1. ESQUEMA DE LOS 7 HABITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA



FUENTE: ELABORACION PROPIA A PARTIR DE COVEY (1997)

El modelo de liderazgo al más alto nivel, propuesto por Blanchard (2007)

- ILUSTRACION 2: ESQUEMA GENRARAL DEL LIDERAZGO AL MAS ALTO NIVEL.



Fuente: Elaboración propia a partir de Blanchard (2007)

Se elaboró el siguiente modelo-esquema de liderazgo competitivo con valor mismo que se presenta a continuación y que nos ayude a clasificar el ejemplo:

- ILUSTRACION 3. ESQUEMA GENERAL DEL LIDERAZGO COMPETITIVO CON VALOR.



Fuente. Elaboración propia.

2. 1 LIDERAZGO PERSONAL

El liderazgo nace desde adentro. Determina quién soy yo que debo hacer, como numerosos investigadores del comportamiento organizacional suponen, el liderazgo no es un oficio ni una función que uno desempeña en el trabajo y luego deja de lado cuando regresa a su casa los 7 hábitos de gente altamente efectiva .

Para efectos de este trabajo de investigación, respecto del tema del liderazgo personal se abordara tres rasgos característicos, los cuales se comentan a continuación, así como también los diferentes autores que han abordado estas habilidades como materia de estudio

- Auto-aprendizaje (conocimiento de sí mismo).
- Plan de vida y carrera (visión) estudia esta habilidad desde su propuesta de primer hábito.
- Administración de tiempo (orden).

2.1.1. AUTO- APRENDISAJE

Entendemos el auto- aprendizaje como el conocimiento y dominio de sí mismo. Las personas que no se conocen a sí mismas no pueden dominar sus reacciones, ni explotar sus talentos y habilidades y por ende nunca podrán trabajar en equipo, las personas dependientes necesitan de los otros para conseguir de lo que quieren, se puede ser física, intelectual o emocionalmente dependiente. Los líderes proponen al entender quiénes son y que valoran al observar mal punto de debilidad que los descarrilan y al cultivar el hábitos de continua reflexión y aprendizaje.

El conocimiento de uno mismo tiene que ver con el saber y detectar nuestras habilidades, pero también conocemos nuestros talentos, nuestras fortalezas. Los talentos no solo nos permiten hacer las cosas bien una vez, sin hacerlas bien muchas veces, son como patrones naturalmente recurrentes, son automáticos, como respirar. El reto está en utilizar herramientas para detectar y conocer nuestros talentos y convertirlos en fortaleza.

Ilustración 4. Ecuación de las fortalezas personales.

FORTALEZA =TALENTO +CONOCIMIENTO +HABILIDADES

A partir de los anteriores el siguiente paso es el aprendizaje profundo y continuo, y este es permanente. Una persona que se conoce a sí misma y que sabe dedicar tiempo a aprender, pone el servicio de la organización todo su potencial. Este ciclo de aprendizaje profundo es la esencia de la organización inteligente: no solo en el desarrollo de nuevas actitudes, sino de nuevas perspectivas mentales, tanto individuales como colectivas.

La siguiente ilustración muestra el ciclo del aprendizaje profundo:

Ilustración 5: ciclo de aprendizaje profundo.



Fuente: Elaboración propia, a partir de Senge et al. (1995)

El último rasgo dentro del conocimiento de sí mismo y el auto aprendizaje que abordaremos en este trabajo es la actitud emocional también llamada inteligencia emocional. Las emociones descontroladas pueden hacer estúpidas al inteligente, las aptitudes que se necesitan para triunfar comienzan con la potencia intelectual, pero también se necesita aptitud emocional para aprovechar a fondo de talento.

2.1.2 plan de vida y carrera

Lewis Carrol en su famoso libro “Alicia en el país de las maravillas “en el momento en que la protagonista llega a una bifurcación en el camino y no sabe a dónde ir, para el que no sabe a dónde va, cualquier camino es bueno... y esto es importante para el líder ya que este no podrá poner al servicio de la organización todo su potencial si el puesto mismo en el que se encuentra no lo satisface ni a nivel personal ni a nivel profesional.

Bajo el supuesto que el líder no puede improvisar sus acciones ya que esto genera incertidumbre en sus seguidores o subordinados, contar con un plan de vida y carrera resulta importante ya que permite a este dar pasos acertados en el cumplimiento de sus metas personales, la imagen que proyectara será de seguridad y confianza.

2.1.3 administración del tiempo

Este tema está íntimamente relacionado con el tiempo. Debido a su carisma, los líderes no atienden a una sola cosa, la gran mayoría desarrollan la capacidad de sostener varios proyectos y responsabilidades al mismo tiempo: trabajo, familia, deportes, estudios, etc lo que pasa en realidad es que no saben ordenar su tiempo, y para ellos existen varias herramientas, todas convergen en organizar y ejecutar, según prioridades.

Tabla 1. Propuesta de administración del tiempo a partir del cuarto cuadrante

		URGENCIA	
		Urgente	No Urgente
IMPORTANCIA	Importante	I <ul style="list-style-type: none">• Crisis• Problemas apremiantes• Proyectos cuyas fechas vencen	II <ul style="list-style-type: none">• Prevención• Construir relaciones• Planificación• Recreación
	No Importante	III <ul style="list-style-type: none">• Interrupciones,• Algunas llamadas• Algunos informes• Cuestiones inmediatas	IV <ul style="list-style-type: none">• Trivialidades• Ajetreo inútil• Vicios• Pérdidas de tiempo

Fuente: Elaboración propia, a partir de Covey (1997)

2.2 LIDERZGO FORMAL

El liderazgo formal se basa en el poder que emerge de la autoridad conferida. La fuente de su liderazgo puede ser la jerarquía, la capacidad de otorgar recompensas o inclusive castigar acciones; por otro lado, el liderazgo informal se basa en el poder que emerge

de la aceptación del líder por parte de la mayoría de los inteligentes de un grupo de la fuente de su liderazgo

Por otro lado liderazgo formal tiene sus cinco funciones como son: planeación, organización, dirección, coordinación y control. Para que pueda desarrollar sus habilidades de planear estratégicamente y tener buen camino de liderazgo.

2.2.1. Planeación estratégica

Es el proceso gerencial de crear y mantener congruencia viable entre los objetivos, habilidades y recursos de la organización y sus cambiantes oportunidades de mercado. Una de las herramientas del líder de mayor efectividad en el logro y cumplimiento de objetivos, es la planeación estratégica, que además de flexible, es también adaptable a los retos cambiantes del mundo de hoy.

El término de “planeación estratégica” puede encontrarse en la literatura asociada también como “proceso estratégico del negocio”, “administración estratégica” o “estrategia corporativa” todos ellos hacen referencia a lo mismo. El propósito de la planeación estratégica es modelar el proceso del negocio de manera que se cumpla las expectativas de la gerencia.

Tenemos en los siguientes elementos de la planeación estratégica:

- **Misión**
- **Visión**
- **Objetivos**
- **Estrategias**

2.2.2 autoridad y dirección

Tradicionalmente la autoridad consiste en la capacidad del jefe para mandar y tomar decisiones. “lo propio del jefe es ordenar; es decir; poner el orden y la unidad, fijando el puesto de cada uno y precisándole las delictivas que le permitirán cumplir su misional al servicio del conjunto”.

Las funciones de una autoridad de un líder son las siguientes:

- **Duplicidad de mando**
- **Confusión de autoridad**
- **Proliferación de autoridad**
- **Balance incorrecto entre autoridad y responsabilidad**
- **Autoridad temporal**
- **Confusión en el patrón de alegación de autoridad**

2.2.3. Toma de decisiones

La habilidad de dirigir puede ser significativamente incrementada con la correcta toma de decisiones en toda la responsabilidad administrativas, esto debido a que la toma de decisiones es el fundamento de la acción que ordena un líder.

En término simple, la teoría de toma de decisiones provee al líder de un marco de trabajo lógico para la resolución de problemas, donde el principal objetivo es encontrar la mejor solución que maximice la satisfacción de los involucrados.

En resume los beneficios de la teoría de toma de decisiones de la siguiente manera

- El mejor cauce que puede tomar las decisiones tomadas por los responsables o líderes está basada en los objetivos y en el conocimiento del problema.
- El líder cuenta con un marco de trabajo en el que las ideas pueden se criticadas.

Las buenas ideas traducidas en decisiones acertadas son el motor de una buena empresa. Las mejores decisiones se toman cuando la gente mira más allá de su entorno inmediato para abarcar la totalidad de la organización.

2.3 liderazgo interpersonal

Con el liderazgo personal y el formal como sustento, el líder está facultado para llevar más allá su práctica de administración y dirección, el siguiente nivel de liderazgo también social, es aquel que nos faculta para el trabajo en equipo, nos faculta para relacionarnos con los demás en búsqueda de los resultados y poder desarrollar nuestras habilidades y hasta llegar metas que una persona que busca una solución de su problema.

2.3.1 trabajo en equipó

Definimos un equipo como dos o más personas que unen para un propósito común y que son responsables de los resultados cada persona aporta unas ideas que dan salida al proyecto de trabajo y llegar desarrollar su objetivo. También tenemos causas dentro del equipo que llevan la des unión del equipo y desmoralizan al líder y fracasan.

Tenemos en la siguiente tabla diez razones que un equipo que fracasan.

Tabla 2. Diez razones principales por las cuales fracasan los equipos

• Falta de un estatuto suficiente que defina el propósito del equipo y la forma como trabajará en conjunto para lograr dicho propósito.
• Incapacidad de decidir lo que constituye el trabajo por el cual sus miembros son interdependientes y mutuamente responsables.
• Falta de responsabilidad mutua.
• Falta de recursos para llevar a cabo el trabajo, incluido el tiempo.
• Falta de liderazgo eficaz y falta de liderazgo compartido.
• Falta de normas que fomenten la creatividad y la excelencia.
• Falta de planeación.
• Falta de apoyo administrativo.
• Incapacidad de hacer frente a los conflictos.
• Falta de capacitación a todos los niveles en habilidades de trabajo en equipo.

Fuente: Elaboración propia, a partir de Blanchard (2007)

El líder debe llevar sus planeaciones y toma de decisiones y manejo de conflicto, y ser un liderazgo eficaz. Por ello vale la pena destacar que el trabajo en equipo si presenta una fuente importante de crecimiento para las organizaciones y los lideres deben convertirse en catalizadores para un buen funcionamiento tiene cuatro pasos muy importante que de llevar un líder por ejemplo.

- Son efectivas en el intercambio, registrado las pistas emocionales para afirmar su mensaje.
- Enfrenan directamente los asuntos difíciles.
- Saben escuchar, buscan el entendimiento mutuo y comparten información de buen grado.
- Fomentan la comunicación abierta y son tan receptivas de las malas noticias como de las buenas.

2.3.2. El facultamiento de un liderazgo

Nunca jamás se tendrá un equipo de alto desempeño si no se comparten de liderazgo y el control. El líder debe llevar métodos estratégicos para poder entretener al personal, debe cumplir los siguientes requisitos.

- **Compartir información con todos.**
- **Crear autonomía mediante fronteras.**
- **Reemplazar la vieja jerarquía con equipos autoerigidos.**

2.4. Liderazgo competitivo con valor (LCV)

Es competitivo, primero porque busca en todo momento la superación, la creatividad y el aprendizaje de las competencias necesarias para lograr los objetivos.

Se define en el término de competir de dos personas o más, con la finalidad de competitividad como la capacidad de aspirar con empeño a ser mejor que los demás y demostrando sus valores acticos.

2.4.1 liderazgo de servicio

Los líderes servidores, sienten que el papel que se empeñan es ayudar a las personas a lograr sus metas. Constantemente tratan de hablar que necesitan sus colaboradores para triunfar.

2.4.2. Responsabilidad social

La responsabilidad social de las organizaciones comienza con la teoría economía, en particular en el modelo neoclásico conformando por una condición: mercado de competencia perfecta (lo que suponen información perfecta, elección racional e individual) y tres supuestos (i) que no exista rendimientos crecientes, (ii) que no exista externalidades tecnológicas y (iii) que no exista costo de transacción.

Es decir que una empresa debe brindar un buen servicio de trato a su personal o a sus clientes que debe cumplir con todas sus reglas como manda la ley.

Dentro del texto se encuentra las siguientes áreas de la responsabilidad social

Promoción de la salud	Estándares empresariales
Derechos humanos	Participación en la comunidad
Mercado	Ayuda de derechos humanos
Seguridad y derechos laborales	Desarrollo empresarial y económica
Protección ambiental	Impulso a la educación y liderazgo

2.5 conclusión

La mayoría de la investigación sobre el liderazgo se ha concentrado en el comportamiento del líder y como mejorar su estilo y sus métodos; han intentado cambiar al líder desde fuera. En años recientes, sin embargo hemos hallado que el liderazgo eficaz es un trabajo interior ; y esta es la razón fundamental de este trabajo; el éxito del líder no es mera casualidad o aplicación de métodos comerciales de liderazgo, el verdadero éxito nace; y se practica todos los días, desde el liderazgo personal como se analiza en las primeras sesiones, pasando por el formal que parece estar íntimamente relacionado con el interpersonal hasta llegar a un grado óptimo de competitividad facultado entonces para realizar prácticas que agreguen valor al ejercicio mismo del líder.

Como pudimos ver, el avance no es necesario secuencial, no se exige una regresión obligatoria hasta los niveles más bajos del liderazgo propuesto, parecería se un esquema de círculos concéntricos a los cuales se les debe dar “mantenimiento “todos los días.

Biografía

- **Información de páginas de internet, google.**
- **Libro de Méndez-morse, 1992.**
- **Libro de lawrenson, 2008.**
- **Libro de covey.**
- **Libro de blanchard 2007.**

GRACIAS