

**Instituto Superior Tecnológico: Santiago
Ramón y Cajal-idema**

Tema:

EI LIDERAZGO

**Estudiante: Zuleyca del Carmen Quispe
Calcina**

2020

INDICE

- INTRODUCCIÓN

-MARCO TEÓRICO

- ✓ *Características de un líder*
- ✓ *Factores de liderazgo*
- ✓ *Tipos de liderazgo*

-CONCLUSIÓN

-BIBLIOGRAFÍA

TRODUCCIÓN

En este tema a tratar sobre el liderazgo tiene como problema en la sociedad, la falta de dirección, planeación, ejecución y control de actividades que pretendan el desarrollo de un grupo y el logro de unas metas en común. El problema del asunto se encuentra básicamente en la falta de liderazgo y de personas con talento para la administración y potencialización del talento humano y la capacidad financiera. Es ahí donde se hace necesario, que surjan personas capacitadas y motivadas para facilitar procesos de cambio y desarrollo social.



Este trabajo brinda algunas

herramientas que pueden ser útiles para aquellas personas que deseen guiar a otros, motivarlos y convencerlos en un propósito de la causa justa y común.

Además de recopilar unos conceptos y fundamentos teóricos indispensables para la práctica, ya sea grupal o individual de ello

La realidad es que un verdadero líder depende de su gente para ser líder.

Sin embargo, el problema de muchos que ostentan una posición de liderazgo o poder es el de menospreciar el trabajo y la capacidad de otros quienes, si aprende a fomentarlo, pueden convertirse en su propia catapulta a un mejor desempeño y un mayor liderazgo. Y mucho más que eso.

Así que, si todos sabemos que un grupo multitalentos trabajando en equipo puede lograr mucho más que el más talentoso trabajando solo, ¿por qué muchos líderes insisten en que todo depende de ellos mismos?

1) Por ego.

Marca un gran paso en tu desarrollo personal el aceptar que necesitas a otros para hacer un trabajo mejor que el que puedes hacer solo. **Andrew Carnegie** mencionaba esta frase por una sola razón: el ego no te llevará muy lejos. Nadie puede (ni debe querer) hacer bien todo. Para seguir creciendo debes dejar tu ego y ser parte de un equipo.

Recuerda que los líderes escuchan más de lo que hablan.

2) Por inseguridad.

Muchos líderes se rodean de gente débil (o manipulable, o ignorante) por una de dos razones:

- 1) desean tener siempre el control
- 2) tienen miedo a que alguien más los reemplace.

Cualquiera de estas dos razones son intolerables para un verdadero líder porque el liderazgo efectivo y duradero implica lo contrario: rodearte de un equipo de personas igual o más capaces que el propio líder en cada uno de los campos de acción que se requieran para el trabajo, y delegar la autoridad para fomentar el liderazgo de todos los miembros, haciendo mucho más efectivo el desempeño de todo el equipo.

Un líder necesita un equipo de líderes.

3) Por ingenuidad.

Las grandes cosas son difíciles de conseguir. Muchos líderes natos (o que heredaron el liderazgo) nunca tuvieron tiempo (o no se lo dieron) de darse cuenta de que, por más productivos que sean solos, sin la ayuda de otras personas no lograrán los objetivos futuros más grandes.

Un mayor reto requiere de un mejor equipo.

4) Por su temperamento.

Existen diferentes tipos de personalidades. Eso es indiscutible.

Un líder puede ejercer liderazgo en su ramo independientemente de su personalidad. Sin embargo, una persona introvertida o poco sociable no ejercerá un liderazgo efectivo, hasta que acepte que necesita relacionarse con otros para trabajar en equipo, y en consecuencia desarrollar su capacidad de cooperación con el resto de sus liderados.

Como nuestra naturaleza lo dicta como animal social, ser un líder funcional y exitoso requiere de buenas relaciones con el resto del equipo y/o la comunidad por la cual el líder trabaja y por lo cual su gentea sigue.

En pocas palabras, en un equipo, el objetivo es más importante que el rol.

Tu liderazgo no es tan bueno

En extremo resumen, el liderazgo requiere siempre llevar en mente (y trabajar de acuerdo a) la siguiente frase:

Puedes ser tan buena. Pero no eres tan buena

Y si te estresas muy fácilmente, menos. No olvides que el estrés no solamente afecta al líder, sino que también daña al equipo.

MARCO TEÓRICO

En mi tema de LIDERAZGO abarca en gran magnitud la mentalidad financiera en muchos casi como se podría decir muchos sueñan.

Dicha persona tiende a tener gran habilidad para lograr que sus seguidores se comprometan con el logro de sus objetivos comunes, de lograr el crecimiento financiero y mentalidad de líder .



Chiavenato, Idalberto (1993), Destaca lo siguiente:

"Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".

Persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora.

La corriente seguidora del alemán **Max Weber**, considerado el fundador de la sociología moderna, distingue tres tipos de liderazgo que se refieren a otras tantas formas de autoridad: El líder carismático, al que sus seguidores le atribuyen condiciones y poderes superiores a los de otros dirigentes; el líder tradicional, que hereda el poder, ya sea por la costumbre de que ocupe un cargo destacado o porque pertenece a un grupo familiar que ha ostentado el poder desde hace mucho tiempo, y el líder legal, que asciende al poder por los métodos oficiales, ya sean las elecciones o votaciones, o porque demuestra su calidad de experto sobre los demás. Esta figura se reconoce comúnmente en el campo de la política y de la empresa privada

Salovey y Mayer, definen que es fundamental contar con inteligencia emocional. Es decir, con la habilidad de conducir los sentimientos y emociones de uno mismo y de los demás y utilizar la información para conseguir el objetivo fundamental del grupo

El autor, **Emiliano Gómez López**, a base de su libro **El liderazgo ético: Un Desafío De Nuestro Tiempo** explica que la meta principal del liderazgo debe ser desarrollar el sentido ético del mismo. ¿Cómo se define un líder ético? Es aquella

persona que ve más allá de sus deseos personales y deja de lado sus logros personales, y en su lugar vela por los logros del grupo. No busca o ambiciona sobresalir, por el contrario, persigue el ideal de que todos los logros obtenidos sean producidos por la cooperación y trabajo en grupo de todos los miembros del equipo.

La temática y fin del libro florece de la premisa de que un líder necesita ser un ejemplo de valores, conductas y actitudes proactivas, positivas y ejemplares. No hay mejor tiempo que hoy para sacar provecho de las enseñanzas de este libro, porque en nuestra sociedad los valores están en caída libre y ver un líder con tales características se hace más raro cada día, es triste pero hay que saber sacar provecho hasta de lo malo.

Los beneficios que ofrece aprender y aplicar los conceptos compartidos en este libro son muchos. El más notorio es que al tener un líder con un ámbito ético bien desarrollado, la confianza y seguridad dentro del campo de trabajo aumenta, lo cual desencadena, con la debida supervisión y manejo, en una mayor producción y rentabilidad. Por lo tanto, si buscas ser un líder diferente, date un paseo por las páginas de este libro, aprenderás conceptos muy importantes que forjarán en ti un líder completo.

Stephen C. Lundin y Harry Paul con su libro FISH!

El siguiente libro a comprender tiende a tratar mucho sobre el liderazgo y autoestima propio de una persona y capacidades de las cuales nunca deberían faltar. Los autores te relatan en su libro una fábula muy entretenida, que a continuación daré un resumen de dicho libro la cual es esencial para este manual.

El personaje principal es Mary Jane, una mujer que cae dentro del temido hoyo del trabajo monótono, sin sentido y aburrido. Cae por malas experiencias en su vida personal y profesional, pero el factor más agobiante era su ambiente de trabajo, lleno de obstáculos y empleados sin aliento y sin ánimos de hacer bien las cosas.

Al ser la gerente, Mary Jane se encuentra ante una situación difícil, donde ve a sus ganas de trabajar disminuir cada día y por ende su vida perdía color y sentido. Es por esto que decide hacer algo al respecto, primero analizándose a sí misma y luego hace lo mismo con su equipo de trabajo, para ver qué estaba yendo mal, y con ello hallar la razón de su infelicidad y el mal funcionamiento de su equipo. Un día Mary Jane decide salir a caminar, en un momento de su travesía se encuentra con una pequeña pescadería, y queda maravillada por el ambiente de trabajo lleno de luz y buena energía. Los empleados gozan lo que hacen y son felices, los clientes sienten eso y se sienten satisfechos, por lo que la pescadería vende más pescados que nadie en su zona.

Mary decide no perder una oportunidad como esta y decide conversar con los empleados de la pescadería, en especial con uno llamado Lonnie. Luego de varias pláticas, días y horas Mary Jane logra identificar lo que anda mal y producto de esto

descubre los cuatro secretos para crear ambientes altamente productivos y motivados a hacer bien las cosas:

- Uno elige cómo hacer el trabajo.
- Trabajar no es sinónimo de aburrimiento, se puede tener diversión en el trabajo.
- Transmite tu alegría a los clientes, haz ese vínculo de relación más cálido y cercano.
- Siempre haz notar tu presencia, para que tus empleados estén siempre comprometidos.

La principal enseñanza de esta fábula *es que queda en nuestras manos decidir hacer de nuestro trabajo y equipo algo exitoso, diferente, ameno y agradable. O por el contrario ir por la ruta de la seguridad, sin sobresaltos, monótona y poco productiva.*

Este libro te proporcionará conocimientos inigualables en cuanto al liderazgo, dado que su filosofía se puede aplicar a cualquier ámbito, ya sean los negocios, familia, escuela, etc. Lo recomiendo mucho, te dejará una gran sensación en cada página y una gran satisfacción al terminarlo.

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

- El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.
- Conocimiento y habilidad, debe ser una persona capacitada.
- Preocupado, trata a la gente como personas, como un talento que hay que potenciar.
- Tiene visión, objetivos; horizonte fijo, sentido de dirección.
- Abierto al cambio
- Proactivo: La proactividad consiste en el desarrollo autoconsciente de proyectos creativos y audaces para la generación de mejores oportunidades. Se trata de tomar un sueño y realizar todas las acciones que sean necesarias para que se pueda cumplir. El Proactivo influye y dinamiza su entorno, se arriesga, busca soluciones, crea caminos si es necesario y actúa en la incertidumbre, es decir, no se pasma frente a ella. Para el Proactivo no basta con proponer ideas, hay que convertirlas en acciones reales, romper la barrera estática del imaginar y el soñar, e ir hacia el actuar. Es sumar acción e imaginación de manera continua y simultánea.
- La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc. .
- Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos.
- El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma.
- Por último, otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder.

El ser un líder aplica características a diferencia de los jefes a continuación mostraré el siguiente cuadro con las siguientes diferencias:

<p>JEFE</p> <ul style="list-style-type: none"> · Existe por la autoridad. · Considera la autoridad un privilegio de mando. · Inspira miedo. · Sabe cómo se hacen las cosas. · Le dice a uno: ¡Vaya!. · Maneja a las personas como fichas. 	<p>D I F E R E N C I A</p>	<p>LÍDER</p> <ul style="list-style-type: none"> · Existe por la buena voluntad. · Considera la autoridad un privilegio de servicio. · Inspira confianza. · Enseña como hacer las cosas. · Le dice a uno: ¡Vayamos!. · No trata a las personas como
--	--	---

<ul style="list-style-type: none"> · Llega a tiempo. · Asigna las tareas. 	S	<ul style="list-style-type: none"> cosas. · Llega antes. · Da el ejemplo.
---	---	---

FACTORES DE LIDERAZGO

Los siguientes factores que abarcan es que inciden en los estilos de liderazgo implica interrelación de los siguientes elementos:

- las cualidades, habilidades y necesidades del líder
- las necesidades y expectativas del grupo
- las exigencias o requisitos de la situación

Esa interrelación, sugiere que ningún estilo de liderazgo sirve perfectamente para todas las situaciones. El mejor estilo es aquel que es considerado el más apropiado a una situación en particular.

El liderazgo trata de atender las necesidades y las expectativas genuinas del grupo, realizando las funciones exigidas. De éste modo, el liderazgo se relaciona con la situación, es decir, depende principalmente de las exigencias de la tarea que se ha de realizar.

El estudio del liderazgo como un proceso, y no como resultado de características individuales, puede ayudarnos a reconocer las dos partes principales en el proceso de liderazgo:

- a) Orientación por la tarea
- b) Orientación por las relaciones.

Factores internos y externos que influyen los estilos de liderazgo.

•

TIPOS DE LIDERAZGO

-EL LIDER AUTÓCRATA: Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la ambición se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es **La obediencia y adhesión** a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

-EL LÍDER PARTICIPATIVO: Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.

Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

-EL LÍDER QUE ADOPTA EL SISTEMA DE RIENDA SUELTA O LÍDER LIBERAL: Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

CONCLUSIÓN

el liderazgo es imprescindible para nuestra sociedad y cada una de las personas el tema es importante por ser la capacidad de para guiar y dirigir un grupo u empresa.

Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.

Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.

A lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.

Unificar habilidades de los miembros del grupo para que sea un miembro habilidoso con muchas ideas .

Leamos el siguiente texto sobre EL LIDERAZGO:

Un pequeño avión bimotor se estrelló en la Sierra de PUNO. Los pasajeros aunque ilesos se encontraron perdidos en un paraje deshabitado y esperaron en vano ser rescatados por varios días.

Estando a punto de desesperar apareció un pastor en el lugar, quien se ofreció a llevarlos al poblado más próximo. Durante horas, los accidentados caminaron siguiendo al cabrero, vadearon arroyos, cruzaron cerros y bordearon laderas, sin expresar queja ni desmayar, a pesar de las dificultades de la travesía.

De pronto llegaron a un camino vecinal, donde pidieron auxilio. El pastor les indicaba que debían seguir adelante. Nadie le hizo caso, pararon un autobús y se fueron.

En esta breve historia podemos observar a un jefe que no tenía liderazgo: "El piloto del avión". Aunque éste contaba con la investidura (capitán de la nave) y el poder (estaba armado), carecía del conocimiento y habilidad necesarios que requería la nueva situación. Ni los pasajeros, ni él mismo le daban el don de mando.

El líder natural era el pastor, pues aprovechaba una causa trascendente "Salvarse cada cual" y tenía el conocimiento para ello. En este caso, no necesitó utilizar la persuasión, pues los pasajeros estaban suficientemente convencidos de que era conveniente salvar la vida.

conclusión también daré a conocer una frase dicha por el filósofo Platón.

“EL QUE APRENDE Y APRENDE Y NO PRÁCTICA LO QUE SABE, ES COMO EL QUE ARA Y ARA Y NO SIEMBRA”

PLATON

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ <https://definicion.de/liderazgo/>
- ❖ <https://m.monografias.com/trabajos16/liderazgo/liderazgo.shtml>
- ❖ <https://lideres5g.com/index.php/2018/10/08/los-7-problemas-mas-importantes-del-liderazgo-de-hoy/>
- ❖ <http://nelsonrazo.com/blog/2016/07/07/los-problemas-del-liderazgo/>