

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO
“SANTIAGO RAMÓN Y CAJAL”



Carrera de contabilidad

MONOGRAFÍA

El liderazgo

Autor

Alumna: Guísela Yeniflor Ruiz Valdez

Huanta, mayo de 2020

INTRODUCCIÓN

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 que alguien esté al frente del grupo, quien asuma la responsabilidad, sino también la autoridad necesaria para que guíe al grupo para lograr el objetivo.

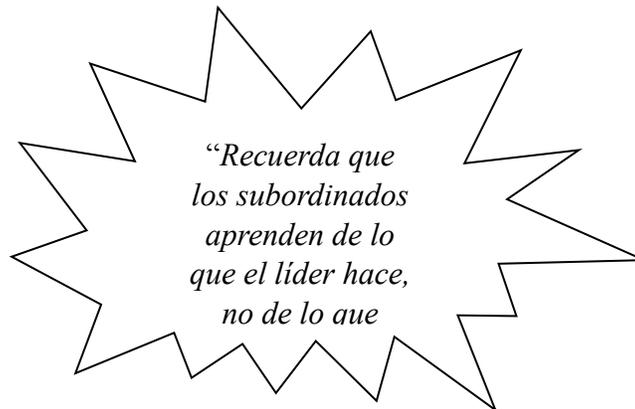
El líder como toda persona posee muchos defectos y virtudes que debe conocer; esto implica mirar primero dentro de uno mismo, conocerse para luego entender a los demás y reflejar lo que quiere lograr, lo que busca alcanzar con los demás para conseguir el éxito. Este análisis nos llevara a entendernos para luego conocer a los demás y de esta forma mejorar nuestro desempeño como líderes que somos, aprenden a ganarse el respeto de sus colaboradores gracias a su carisma, que es más importante a tener el poder que se le otorga a un gerente normal gracias a su cargo, es por eso que un buen líder puede ayudar para el beneficio personal y/o para el desarrollo del país

Una de la visiones del liderazgo es llevar a la organización al cambio de una gestión tradicional a una gestión de calidad.

El liderazgo nos lleva a conocer varias etapas de su característica, tendencias, estilos, modelos, principios y la importancia del liderazgo. En la actualidad hay varios autores que enfocan y visionan en liderazgo de diferentes formas y las cuales aprendemos de ellos, nos emergemos a una nueva era de tecnologías y avances científicos, y tenemos que estar preparados. El líder siempre está a la expectativa de los avances y también a los problemas, a lo que lleva formar una estrategia tomando decisiones y riesgos.

MARCO TEÓRICO

1. DEFINICION



(D. Fischman “El Secreto de las Siete Semillas”, 2002)

El liderazgo es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, ya que de esto dependerá el éxito o al fracaso de toda meta establecida. Según David Fischman nos dice. (D. Fischman “El Secreto de las Siete Semillas”, 2002)

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva

en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional.

LIDERAZGO

Habilidad que tiene una persona para lograr que sus seguidores se comprometan con el logro de unos objetivos comunes.

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".

El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al Bien Último del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo, conjuntamente con aquellos que son organizacionales.

(Landolfi, Hugo. "La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo.", 2010):

El líder tiene los siguientes valores que influye hacia los demás, demostrando lo que puede hacer y poniéndose como ejemplo para los demás, el líder debe ser ejemplo para así mismo y para los demás, sus valores son el espíritu de equipo, responsabilidad, orientación a su grupo y espíritu emprendedor.

- a. El espíritu de equipo.- actuar demostrando valor y fuerza de carácter para hacer lo correcto, incluso cuando es difícil o no resulta popular
- b. Responsabilidad.- ser responsable de nuestras acciones y ser consecuentes con lo que decimos y hacemos.
- c. Orientación al cliente.- comunicarnos de una forma honesta y transparente con nuestras colegas, socios, inversores, clientes y con las comunidades en que trabajamos.
- d. Espíritu emprendedor.- mostrar respeto al derecho y a la dignidad de todas las personas que integra a la organización así como proveedores, clientes, etc.

i. Liderazgo Natural:

Los escasos líderes naturales se caracterizan por intuir de una manera que hasta parece mágica, qué es lo que cada uno puede dar y qué es lo que cada uno necesita. Cuando estos talentosos conductores se vinculan con alguien, saben qué pedir y con qué estimular. Lo hacen con tanta seguridad y naturalidad que trabajar para ellos es un verdadero placer. Los líderes profesionales tienen que hacer un largo camino de aprendizaje para lograr resultados que siempre serán inferiores a los del líder natural, pero que de todas formas pueden ser resultados aceptables.

ii. Liderazgo empresarial

El liderazgo empresarial de hoy en día se basa en el liderazgo carismático, el liderazgo cooperativo y en todo aquél liderazgo que no solo dirige la empresa hacia un fin positivo sino también un liderazgo que se preocupa realmente por sus empleados y/o equipo.

Todo empresa necesita de un líder en el que identificarse y del que fiarse.

El líder en la empresa no es aquella persona que se cree un Dios; así que el primer paso para ser un buen líder es poner los pies en el suelo escuchar tanto a tu equipo, empleados o clientes y luchar por satisfacerlos y hacer que las cosas funcionen lo mejor posible.

El líder de la empresa no debe enfocarse en conseguir dinero sino en dar un buen servicio.

2. TENDENCIAS DEL LIDERAZGO

A medida que cambian las condiciones y las personas, cambian los estilos de liderazgo. Actualmente la gente busca nuevos tipos de líder que le

ayuden a lograr sus metas. Históricamente han existido cinco edades del liderazgo (y actualmente estamos en un periodo de transición hacia la sexta). Ellas son:

2.1.- Edad del liderazgo de conquista.

Durante este período la principal amenaza era la conquista. La gente buscaba el jefe omnipotente; el mandatario despótico y dominante que prometiera a la gente seguridad a cambio de su lealtad y sus impuestos.

2.2.- Edad del liderazgo comercial.

A comienzo de la edad industrial, la seguridad ya no era la función principal de liderazgo la gente empezaba a buscar aquellos que pudieran indicarle como levantar su nivel de vida.

2.3.- Edad del liderazgo de organización.

Se elevaron los estándares de vida y eran más fáciles de alcanzar. La gente comenzó a buscar un sitio a donde "pertenecer". La medida del liderazgo se convirtió en la capacidad de organizarse.

2.4.- Edad del liderazgo e innovación.

A medida que se incrementa la tasa de innovación, con frecuencia los productos y métodos se volvían obsoletos antes de salir de la junta de planeación. Los líderes del momento eran aquellos que eran extremadamente innovadores y podían manejar los problemas de la creciente celeridad de la obsolescencia.

2.5.- Edad del liderazgo de la información.

Las tres últimas edades se han desarrollado extremadamente rápido (empezó en la década del 20). Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información. El líder moderno de la información es aquella persona que mejor la procesa, aquella que la interpreta más inteligentemente y la utiliza en la forma más moderna y creativa.

2.6.- Liderazgo en la "Nueva Edad".

Las características del liderazgo que describiremos, han permanecido casi constante durante todo el siglo pasado. Pero con la mayor honestidad, no podemos predecir qué habilidades especiales van a necesitar nuestros líderes en el futuro. Podemos hacer solo conjeturas probables. Los líderes necesitan saber cómo se utilizan las nuevas tecnologías, van a necesitar saber cómo pensar para poder analizar y sintetizar eficazmente la información que están recibiendo, a pesar de la nueva tecnología, su dedicación debe seguir enfocada en el individuo. Sabrán que los líderes dirigen gente, no cosas, números o proyectos. Tendrán que ser capaces de suministrar la que la gente quiera con el fin de motivar a quienes están dirigiendo. Tendrán que desarrollar su capacidad de escuchar para describir lo que la gente desea. Y tendrán que desarrollar su capacidad de proyectar, tanto a corto como a largo plazo, para conservar un margen de competencia.

3. CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO – LIDER

Es así como estas son las cualidades que todo gran líder debería demostrar para llevar su cargo al máximo nivel de rendimiento:

3.1 Tener un pensamiento positivo: De todas las características de un líder quizás el ser positivo es una de las más primordiales. Esto porque al comprender el potencial de la psicología positiva, se entenderá la mejor forma de implementar un aprendizaje en cualquier situación que se presente.

3.2 Ser honesto: La verdad siempre debe ser la mayor arma de un líder. Si bien la realidad puede ser muchas veces dolorosa o molesta, esconder ciertas cosas puede complicar muchas situaciones.

3.3 Saber delegar: Un líder no puede hacer todo solo. Pensar esto, es algo irrealista. Por lo que un buen líder necesita dejar solos y confiar en sus colaboradores para que el trabajo en equipo sea eficiente.

3.4 Incentivar una buena comunicación: La falta de comunicación es la

responsable del fracaso de muchas operaciones en las empresas. Así que incentivar una de utilidad es una de las maneras más sensatas de cultivar el éxito.

- 3.5 Inspirar al grupo:** Un grupo estará desanimado si se encuentra frente a la falta de motivación. El rol del líder está diseñado en parte, para inspirar y transmitir pasión a sus colaboradores.

- 3.6 Establecer estrategias para una vida equilibrada:** Una persona que vive solo para trabajar, nunca dará el 100% de lo que es capaz en el trabajo. Esto porque carecerá de energía. En cambio, aquellas personas que logran un correcto equilibrio pueden aumentar su productividad a grandes niveles. Es así como un líder debe asegurarse de que su equipo sea capaz de vivir un buen equilibrio entre su trabajo, vida personal o social. Puedes aprender a hacerlo poniendo en práctica el método 80/20

- 3.7 Alinear al equipo:** Un equipo debe estar enfocado en una meta a largo plazo (misión), pero marcando objetivos realizables a corto plazo. Es el líder nuevamente el encargado de esta tarea.

- 3.8 Dar créditos cuando corresponda:** Las personas que hacen bien su trabajo o que alcanzan metas deben ser recompensadas, darles crédito para que se sientan motivadas y su confianza aumente.

- 3.9 Apreciar los logros:** Para que un líder aprecie un logro no tiene que ser uno colosal, sino que también aquellos logros pequeños deben ser reconocidos. Aunque sea pequeños o modestos es bueno hacer esto.

- 3.10 Fomentar el crecimiento:** Un buen líder debe fomentar el crecimiento y desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. Como resultado conseguirá aumentar la productividad del trabajo.

3.11 Ser el guía: Un líder nunca deberá actuar como un jefe, mucho menos ejercer influencia usando el poder y la intimidación como herramientas principales. Hay que saber diferenciar entre guiar e imponer.

3.12 Fomentar los buenos hábitos: Para que un proyecto sea exitoso, hace falta que sus colaboradores también sean felices y productivos, y la clave está en el fomento de los buenos hábitos de vida. Ayudarlos a que tengan una vida más sana y estable siempre.

3.13 Mantener una posición neutral: Los favoritismos no deben existir en un ambiente sano de trabajo, mucho menos por parte del líder. Es por esto que uno debe enfocarse siempre en demostrar que a todos los colaboradores se les trata por igual, sin ninguna clase de distinción.

4. PRINCIPIOS DE LIDERAZGO:

- Mantenerse constante y sinceramente interesado por lograr el bienestar de sus subordinados.
- Corregir los errores, cuando la indisciplina invade un departamento y afecta a un gran sector.
- Tratar de conocer siempre que es lo que piensa el subordinado para identificar el porqué de sus actos.
- No reprender en presencia de otros excepto cuando la falta haya sido pública.
- Nunca reprender si es que se está irritado.
- Mantener su conducta habitual después de efectuar una represión.
- Para mantener la disciplina es necesario el ejemplo y la buena voluntad.

5 ESTILOS DE LIDERAZGO:

- i. **Liderazgo autoritario.** Es aquel que decide por su propia cuenta, sin consultar y sin justificarse ante sus seguidores, esta clase de líder apela a la comunicación unidireccional (no hay dialogo con los subordinados).

El líder es duro e impositivo. El grupo muestra fuerte presión, frustración en especial agresividad. Falta de espontaneidad, iniciativa y formación de grupos de amistad .el trabajo solo se realiza cuando el líder está presente .el grupo no participa en la elaboración de planes en ausencia del líder, el grupo muestra sentimientos reprimidos.

- ii. **Liderazgo liberal:** suele adoptar un papel pasivo y entregar el poder a su grupo. Por eso no realiza un juicio sobre aquello que aportan los integrantes, a quienes concede la más amplia libertad para sus acciones.

El líder deja que todos hagan su voluntad. La producción del grupos es mediocre, las tareas se realizan sin tener un objetivo se pierde mucho tiempo en discusiones orientadas hacia motivos personales existe fuerte individualismo agresivo y falta de respeto por el líder.

- iii. **Liderazgo democrático:** Es aquel que prioriza la participación de la comunidad permita que el grupo decida por la política a seguir y tomar las diferentes decisiones a partir de lo que el grupo opine.

El líder es activo, consultivo y orientador.se forman grupos amistosos y se establecen relaciones cordiales.

- iv. **Liderazgo Participativo:** Es aquel en el que los líderes piden a los subordinados su opinión, información y recomendaciones, pero son ellos quienes toman la decisión final sobre lo que se debe hacer. No delega su derecho a tomar decisiones finales, es un líder eficaz escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. 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.

- v. **Liderazgo Delegativo:** Conlleva ceder a los subordinados la autoridad necesaria para resolver problemas y tomar decisiones sin antes pedir permiso al líder. Los líderes cuyos subordinados son maduros y tienen experiencia, o aquellos otros que desean crear una experiencia de aprendizaje para sus subordinados, no tienen más que delegar su autoridad y dejar bien claro el propósito de la misión. Sin embargo, el líder sigue siendo responsable en último término. Este estilo basado en delegar precisa que el líder esté dispuesto a permitir que estos subordinados elijan sus propios métodos para realizar la tarea encomendada, y que adopten los planes o decisiones pertinentes.
- vi . **Liderazgo Directivo:** Es aquel en el que el líder no solicita la opinión de sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde deben llevar a cabo una tarea para luego examinar muy de cerca su ejecución. El jefe es el que delimita y establece la tarea, los tiempos, el ritmo. Dirige con firmeza y mantiene una forma de hacer las cosas, y establece lo que tiene que hacer cada trabajador en base a sus capacidades y funciones.
- vii. **Liderazgo Transformacional:** "Transforma" a los subordinados retándolos a elevarse por encima de sus necesidades e intereses inmediatos, hace hincapié en el crecimiento individual -tanto personal como profesional- y en el potenciamiento de la organización. Este estilo permite al líder beneficiarse de las aptitudes y conocimientos de subordinados con experiencia que podrían tener mejores ideas sobre cómo cumplir una misión.
- viii. **Liderazgo Transaccional:** Utiliza técnicas como la de motivar a los subordinados a trabajar ofreciendo recompensas o amenazando con castigos, asignar las tareas por escrito, delinear todas las condiciones

para que una misión se dé por completada y dirigir por excepción, es decir, dando a conocer solamente lo que el subordinado ha hecho incorrectamente. El líder que confía tan sólo en el estilo transaccional, sin combinarlo con el transformacional, únicamente consigue el compromiso a corto plazo de sus subordinados y hace que la gente tema tomar riesgos e innovar, además de sentir que sus esfuerzos podrían parecer egoístas.

ix. El líder 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 gula 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.

6 EL LIDERAZGO EN LA PERSONA Y LA IDENTIFICACION

6.1 COMO AYUDARIA EL LIDERAZGO A LAS PERSONAS

Sabemos que algunas personas tienen ciertas habilidades, cualidades y particularmente desconocen, su potencial de dirigir. Por ello es necesario, identificar y desarrollar este talento, el cual está en su forma de vida.

Se trata de la actitud que toma uno frente a obstáculos y las enfrenta, tomando la dirección a un rumbo trazado.

En el caso empresarial de igual manera, se toman decisiones sobre un plan, los directivos y los gerentes son las que influyen en las personas, haciendo grupos o equipos de trabajo hasta lograr llegar a los objetivos.

En lo personal el aprendizaje y el dominio del talento ayudarían a direccionar la vida personal, a trazar retos, metas y objetivos de la persona.

6.2. QUE FORMAS DE LIDERAZGO APLICAR Y EN QUE MOMENTO

Las formas de liderazgo de la persona, dependerán del estilo de vida de cada quien, conforme existan la identificación del problema común y el desarrollo de la habilidad, estas serán influyentes para alcanzar los objetivos.

Dependerá también de la forma como se organiza para enfrentar los obstáculos, y el equipo que dirige también lo haga conforme a los planes y a sus responsabilidades hasta conseguir los objetivos.

Bajo esta premisa cada uno puede identificar el tipo de líder que es.

7 IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

La importancia del liderazgo es más que evidente en muchos ámbitos de la vida, incluso más allá del liderazgo empresarial. Puesto que el líder es el responsable de la consecución de los objetivos de una manera mucho más efectiva y rápida.

El liderazgo no es plano, y dependiendo del contexto en donde se desarrolle puede determinar la clase de transformación social de la que es capaz. Tiene, por tanto, una función dentro de la organización, comunidad o sociedad que destaca por su relevancia e influencia. Es así como las organizaciones dependen para crecer y perdurar del liderazgo, he allí donde recae su gran importancia. Un líder será capaz de establecer una buena comunicación y mejorar la capacidad de integración de los miembros, todo con el fin de lograr un objetivo en común.

El liderazgo también puede ser interpretado como una forma de ser, una manera de dirigir y ver cómo las cosas que se van moldeando con el paso de los años también es enseñar, influir en las personas, liderar siendo un ejemplo para sus seguidores. Es un proceso de interacción entre los miembros de un grupo interesado en el progreso de la organización para la que se trabaja en pocas palabras, la importancia del liderazgo recae en que es la pieza clave para la supervivencia de cualquier organización. Más si se toma en cuenta que la capacidad para saber guiar y dirigir es el centro de la misma.

Por ejemplo, una organización puede que tenga un control óptimo, una planeación adecuada, los recursos de primera calidad, no podrá sobrevivir a la falta de un líder que sea apropiado para sus metas.

El líder debe tener claro a donde se quiere llegar de ahí la importancia de plantear una visión, misión, objetivos y reconocer unas debilidades y unas fortalezas reales. Entre las características de un verdadero líder se encuentra la capacidad de visualizar el futuro y plantear unas acciones claras para combatir ese futuro y lograr las metas que beneficien a su equipo de trabajo.

La importancia del liderazgo se organiza por cuatro dimensiones organizativas básicas de una empresa, estas dimensiones se basan en las primeras etapas para generar liderazgo dentro de las organizaciones.

Las dimensiones organizativas básicas se conforman por poder, trabajo, liderazgo y conocimiento; estas cuatro dimensiones se operan de la siguiente manera: personas-procesos, separando como dimensión primaria: poder-liderazgo y la que seguiría dimensión secundaria: trabajo-conocimiento.

Las cuatro dimensiones se dividen en el siguiente orden: dimensión primaria y dimensión secundaria, comprendiendo el principio como lograr alcanzar el liderazgo.

CONCLUSION

Este trabajo nos ha permitido conocer más sobre el liderazgo y ver su importancia. Saber que un buen líder debe tener habilidades tales como saber delegar, saber que es importante y que no lo es, que es urgente y que no lo es, así como tener un excelente manejo de las prioridades.

También encontramos mucha relación con el trabajo en equipo, ya que un líder siempre está rodeado de un grupo de personas que lo siguen, que trabajan por un beneficio común y que tienen un manejo de prioridades, las cuales se identifican gracias al conocimiento de lo que es importante y lo que es urgente.

El nuevo milenio ha transformado las prácticas de las organizaciones y con ello las habilidades y características que el nuevo entorno empresarial demanda de los líderes. Las características que he descrito en este trabajo nos señalan que el líder

de hoy debe poseer un perfil muy distinto del líder de hace varias décadas, cuyo patrón se ajustaba en mayor medida al control y la supervisión.

El líder de hoy debe dominar un sinnúmero de funciones, que le faciliten interactuar con el medio y dirigir con eficiencia los destinos de la empresa. Deberá ser estratega, organizador y líder proactivo. Para poder organizar necesita saber hacia dónde va, cómo va a organizarse, y en cada etapa saber ser líder. Deberá saber de todo un poco, y también conocer todos aquellos aspectos que pueden afectar una organización, estar preparado para enfrentarlo y ser consciente de que a medida que avanza el tiempo además de presentársele en el camino herramientas útiles para sobrellevar cualquier adversidad, aparecen también obstáculos que opacan el panorama. Es entonces donde deberá demostrar que puede hacerle frente a todo eso y junto con el equipo humano que dirige enfrentarlo, contrarrestarlo, y aprender de ello para experiencias futuras.

Bibliografías

- ✓ D. Fischman "El Secreto de las Siete Semillas", 2002
- ✓ D. Fischman " Cuando el Liderazgo no es Suficiente", 2009
- ✓ Idalberto Chiavenato. "Introducción a la Teoría de la Administración" 7ma Edición, 2010
- ✓ Landolfi, Hugo. "La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo.", 2010
- ✓ P. Cardona y C. Rey " Como General Liderazgo en Toda Organización", 2011
- ✓ www.google.com

ANEXO:

