

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

“INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO
SANTIAGO RAMON Y CAJAL - IDEMA”



TÍTULO DEL TRABAJO: EL LIDERAZGO

ESTUDIANTE: HELEN NANCY RIMACHI BAUTISTA.

CARRERA PROFESIONAL: ENFERMERÍA

SEMESTRE: I

NOMBRE DE LA ASIGNATURA: DESARROLLO PERSONAL

2020

DEDICATORIA

A mi familia, las cuales me apoyaron durante todo este ciclo de mi vida y durante estos tiempos difíciles que estamos pasando.

CONTENIDOS

1	INTRODUCCION	4
2	MARCO TEÓRICO	5
2.1	historia del liderazgo	5
2.2	definición del liderazgo	5
2.3	características del liderazgo.....	6
2.4	componentes del liderazgo	6
2.5	tipos de liderazgo.....	6
	7
2.5.1	Líder carismático:	7
2.5.2	Líder tradicional:	7
2.5.3	Líder legítimo:	7
2.6	clasificación del liderazgo.....	7
2.6.1	según su tipo de desarrollo:	7
2.6.2	Según la formalidad en su elección	8
2.6.3	Según la relación entre el líder, sus seguidores y subalternos.	8
2.6.4	Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados	9
2.7	Habilidades en un líder	10
2.8	influencia cultural en el liderazgo.....	12
2.9	herramientas del líder	13
2.10	enfoque contingente del liderazgo.....	13
2.11	la filosofía del liderazgo	13
2.12	diferencia entre un líder y un jefe	14
3	CONCLUSIONES.....	15
4	BIBLIOGRAFIA.....	16

1 INTRODUCCION

Las personas somos grupales por naturaleza; así mediante los grupos se Satisfacen necesidades afectivas, laborales y sociales; ahora bien, en toda Interacción grupal es precisa la presencia de un jefe o guía: el líder, que ejerce Como veremos un rol específico e importante, el liderazgo, que es esencial Funcionalmente para que el grupo satisfaga nuestras necesidades con eficacia, ya Sea ejerciéndolo de manera formal (asignado formalmente) o informal (de forma Espontánea).

El término liderazgo deriva del inglés "leadership" (dirección), y de ahí la Palabra líder, aunque en castellano tenemos muchas otras que comparten parte de su campo semántico: Jefe, director, gerente, cabecilla, guía, gobernante, superior, caudillo, mandamás, autoridad, coordinador, mando, etc.

Podemos considerar el liderazgo como la actividad por la cual una persona Influye en la conducta, creencias y sentimientos de otros miembros del grupo en Una dirección intencionada, pero esta INFLUENCIA asimétrica suele generar ambivalencia entre los otros, teniendo a su favor el ser una figura paternal, un símbolo y un modelo.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 historia del liderazgo

Desde tiempos inmemorables el liderazgo se ha evidenciado en las sociedades humanas a través de los grandes emperadores, reyes, guerreros, etc, los cuales gracias a sus logros, estamparon sus nombres en la historia de la humanidad, siendo en muchos casos los sujetos de estudio para diferentes temas; en este caso en especial, el liderazgo.

A medida que los reinos se expandían y fortalecían, el liderazgo también lo hacía, y con esto los líderes evolucionaban y mejoraban sus formas de administrar a la sociedad. A raíz de esto, el liderazgo se fue convirtiendo en un tema de estudio de muchos filósofos y sabios de todas las épocas, los cuales empezaron a escribir manuales y libros sobre el tema, analizando desde el ámbito administrativo y organizacional hasta el ámbito militar.

en un principio el estudio del liderazgo se basó en definir estructuras sobre cómo se podría dirigir a la sociedad y en el análisis de los grandes líderes de la historia del mundo, identificando cuáles eran esas características que los diferenciaban de los demás, llegando a la gran conclusión que los líderes nacían, no se hacían. Es entonces, cuando en el siglo 20 d.c que esta hipótesis comienza a ser refutada por los nuevos especialistas en el tema, ya que todos los tipos de liderazgo que se presentan hoy en día, pueden ser aprendidos. Se trata de habilidades de dirección, de influir sobre las personas para conducirlos al logro de metas y objetivos compartidos.

2.2 definición del liderazgo

es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. también se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional El liderazgo no entraña una distribución

desigual del poder, porque los miembros del grupo no carecen de poder, sino que dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras.

2.3 características del liderazgo

Ya en el Príncipe, Maquiavelo nos relata cuáles han de ser las cualidades del líder, desde entonces y, sobre todo, desde los años 30 del pasado siglo, el desarrollo de la psicometría de las aptitudes permitió un gran avance del análisis de las características y componentes del liderazgo.

1-Nivel elevado de responsabilidad.

2-Persistencia en la consecución de los objetivos.

3-Originalidad en la resolución de problemas.

4-Iniciativa.

5-Autoconfianza.

6-Capacidad para hacerse cargo de las tensiones interpersonales.

7-Tolerancia a la frustración.

8-Habilidad para influir.

9-Inteligencia.

10-Adaptación.

11-Extraversión.

12-Dominio.

13-Sensibilidad Interpersonal.

14-Conservadurismo.

2.4 componentes del liderazgo

un líder es toda aquella persona que por medio de su interacción e influencia sobre un grupo de personas (seguidores), y gracias a cualidades como la comunicación asertiva, la creatividad, la proactividad y el trabajo en equipo, es capaz de lograr las metas y objetivos que comparte con sus seguidores (Gómez, 2008)



2.5 tipos de liderazgo

el liderazgo es uno y, como los líderes, las clasificaciones corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder. Según Max Weber hay tres tipos puros de liderazgo

2.5.1 Líder carismático:

es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores. Tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, de manera que un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone su equipo. Un ejemplo de líder carismático por excelencia es Adolf Hitler.



2.5.2 Líder tradicional:

es aquel que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reinado.

2.5.3 Líder legítimo:

El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo.

2.6 clasificación del liderazgo

2.6.1 según su tipo de desarrollo:

- **Líder autócrata:** asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige y controla al subalterno.
- **Líder emprendedor:** 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.

- **Líder liberal:** delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.
- **Líder proactivo:** promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín.
- **Líder audaz:** es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.

-

2.6.2 Según la formalidad en su elección

- **Liderazgo formal:** preestablecido por la organización.
- **Liderazgo informal:** emergente en el grupo.

2.6.3 Según la relación entre el líder, sus seguidores y subalternos.

- **Liderazgo dictador:** fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás.
- **Liderazgo autocrático:** el líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo. La comunicación es unidireccional: del líder al subordinado.
- **Liderazgo democrático:** el líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitas y claras. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.
- **Liderazgo paternalista:** no tiene confianza en sus seguidores, comúnmente toma la mayor parte de las decisiones, entregando recompensas y castigos a

la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor con: incentivos, motivación e ilusión a posibles premios si logran el objetivo.

- **Liderazgo liberal (*laissez faire*):** el líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan.
- **Liderazgo emocional:** Las bases emocionales resultan cruciales para los diseños empresariales más complejos en los que la organización coloca líderes para cada división de negocio de forma descentralizada, y mantiene además un liderazgo central, esto a forma de una "federación". En estos contextos, según como expone Warren Bennis en su trabajo "Convertirse en líder de líderes", el éxito de los negocios depende de un balance de poderes entre el poder central y las divisiones de negocio, y del desarrollo de un liderazgo emocional con una buena dosis de competencias conversacionales entre todos los líderes.⁴

2.6.4 Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados

- **Liderazgo transaccional:** los miembros del equipo reconocen al líder como autoridad y como líder. El líder proporciona los recursos considerados válidos para el equipo de trabajo.
- **Liderazgo transformacional o carismático:** el líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores. Las principales acciones de un líder carismático son: discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, propuesta de una nueva alternativa con capacidad de ilusionar y convencer a sus colaboradores, y el uso de medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales.
- **Liderazgo auténtico:** es aquel líder que se concentra en liderarse en primer lugar a sí mismo. Es un líder con mucho autoconocimiento, ecuánime,

espiritual, compasivo y generoso. Solo una vez que se lidera la propia mente se puede liderar a los demás.

- **Liderazgo lateral:** se realiza entre personas del mismo rango dentro de una organización u organigrama o también se puede definir como el proceso de influir en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización.
- **Liderazgo longitudinal:** también llamado "liderazgo piramidal", es el que se realiza entre personas separadas por grados jerárquicos, de tal modo que la influencia del líder hacia los liderados se fundamenta en la autoridad y conocimientos del líder. Este estilo es extensamente utilizado en política y en algunos grupos milicianos.
- **Liderazgo en el trabajo:** en los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de dirección: por un lado, la aptitud y, por otro, la actitud. La primera se obtiene con el aprendizaje de nuevos métodos y procedimientos; por ejemplo, la capacidad de construir un balance, un flujo de caja, distribución de planta o un plan de marketing.

2.7 Habilidades en un líder

- **Comunicación verbal:** una persona con fuerte liderazgo es capaz de saber informar y comunicar lo que quiere a su equipo.
- **Escuchar:** la habilidad de escuchar permite al líder entender los problemas de las personas de su entorno.
- **Usar el pensamiento crítico:** sobre todo para tomar decisiones y resolver problemas. Los buenos líderes miden las acciones y posibles soluciones de acuerdo a sus costos y beneficios.

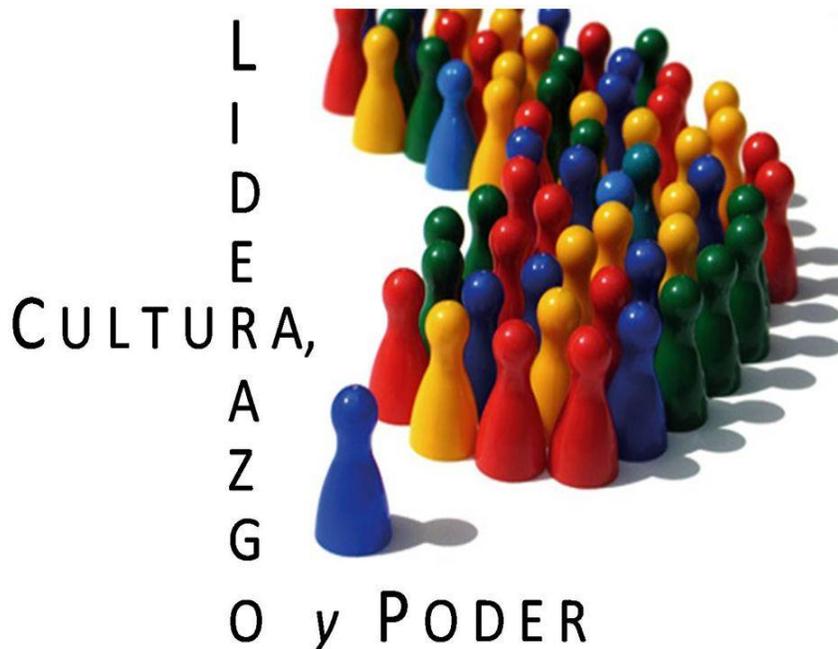
- **Delegar trabajo:** Las personas de fuerte liderazgo saben que es más productivo asignar trabajo a aquellos que pueden hacerlo igual de bien o mejor.
- **Organizar:** los líderes fuertes tienen la habilidad de ordenar sus tareas y las del resto para hacer un trabajo eficiente.
- **Perseverar:** No importa cuán difícil se pongan las cosas y cuán frecuente sus planes no resultan como esperaban, los buenos líderes son tenaces y logran alcanzar sus objetivos.
- **Adaptarse al cambio:** Cuando las cosas no salen como se espera, la flexibilidad es clave. Las personas de fuerte liderazgo ajustan su plan a la coyuntura, mueven a su equipo y tienen más opciones de alcanzar el éxito.
- **Construir relaciones:** Los buenos líderes desarrollan buenas relaciones de trabajo con su equipo y sus jefes o gerentes.
- **Respetar:** Las persona de fuerte liderazgo no miran por encima del hombro a su personal a cargo; al contrario, muestran respeto hacia ellos.
- **Ayudar:** Los buenos líderes siempre dan una mano al que la necesita, sobre todo cuando se trata de alcanzar objetivos de trabajo.
- **Manejar las crisis:** los de buen liderazgo responden rápida y efectivamente cuando los problemas aparecen.

PROCESO DE LIDERAZGO



2.8 influencia cultural en el liderazgo

En la actualidad se discute que las mujeres y los hombres han desarrollado estilos de liderazgo diferentes, con características particulares así como lo menciona “las mujeres son más “democráticas” que los hombres a la hora de dirigir, estos son más “autocráticos” y no difieren en la frecuencia con la que adoptan los estilos “tarea” y “relaciones” en organizaciones”, pues las mujeres se basan en el trabajo en equipo, la colaboración y las relaciones sociales, mientras que los hombres en su mayoría imponen un estilo competitivo, impulsivo y con un alto grado de control. La relación que existe entre género y liderazgo en el contexto concreto de las organizaciones empresariales y las diferentes teorías denominadas "teoría de las características" mencionadas por el autor Morgan identifican al líder como aquella persona dotada de cierto valor por encima de los otros”, el liderazgo femenino se enmarcaría en un estilo moderno, más integrador, cooperador y democrático, un "liderazgo maternal" ; debido a que las diferencias de comportamiento entre mujeres directivas y hombres directivos no sólo pueden ser explicadas por una socialización distinta, sino que deben explicarse primordialmente por las características diferenciales de las situaciones con que ellas y ellos se enfrentan de manera habitual en las organizaciones.



2.9 herramientas del líder

v Autoridad y poder del líder: la autoridad de un individuo emana de su situación jerárquica; no así la del líder, cuyo poder se fundamenta en su capacidad de influencia sobre el resto.

v Habilidad para comprender a los subordinados: el líder ha de saber adaptarse a las situaciones psicosociales de sus subordinados.

v Habilidad de inspirar a los seguidores actitudes y predisposiciones adecuadas: todo líder tiene que poseer un carácter afable que cree una buena relación con sus subordinados.

v El estilo del líder y el clima: un líder debe saber crear y mantener un ambiente adecuado para un correcto desempeño de la tarea del grupo.

2.10 enfoque contingente del liderazgo

Enfoque contingente o situacional: Cada conjunto de circunstancias requiere un estilo de liderazgo ad hoc para optimizar la gestión de administración.

Factores que condicionan el liderazgo

- ◆ Características del líder: conocimientos, personalidad.
- ◆ Características del subordinado: nivel de independencia implicación y responsabilidad de los subalternos.
- ◆ Características del entorno: ambiente en la organización, coherencia del estilo de dirección, naturaleza y período de la tarea

2.11 la filosofía del liderazgo

La búsqueda de los rasgos de líderes han sido una constante en todas las culturas durante siglos. Escrituras filosóficas como la República de Platón o las Vidas de Plutarco han explorado una pregunta básica: ¿Qué cualidades distinguen a un líder?

En el pensamiento occidental los tradicionalistas de tipo autocrático dan al papel del liderazgo una similitud con la figura romana del Pater familias.

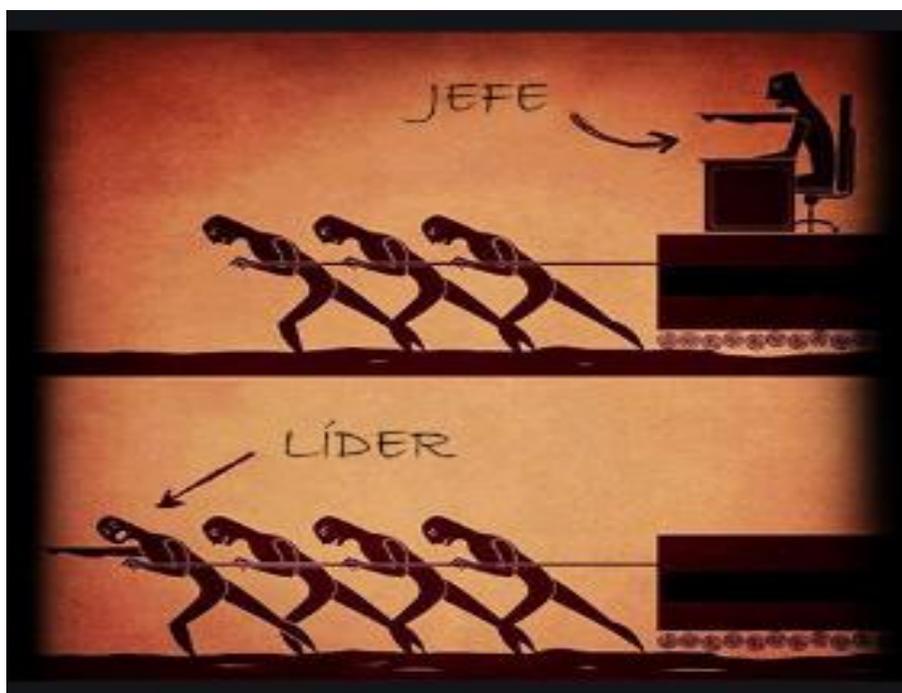
La teoría de los rasgos se exploró a fondo en una serie de obras del siglo XIX. con los escritos de Thomas Carlyle y Francis Galton, cuyas obras han llevado a

décadas de investigación . Carlyle identifica los talentos, habilidades y características físicas de los hombres que llegaron al poder y Galton. Mientras en Occidente el liderazgo se estudia desde perspectivas democráticas y autocráticas, en Oriente se desarrolló según el confucionismo la idea del líder como un ser erudito y benévolo, apoyado por una gran tradición de piedad filial.

2.12 diferencia entre un líder y un jefe

Las diferencias son las siguientes:

JEFE	LÍDER
Manda a las personas	Aconseja y guía
Inspira Miedo	Inspira entusiasmo
Dice "YO"	Dice NOSOTROS
Mí empresa	Nuestra empresa
Se preocupa de las cosas	Se preocupa de la gente
Presume sus éxitos	Comparte éxitos
Tiene empleados	Tiene un equipo de trabajo
Todo urge para hoy	Reparte trabajo



3 CONCLUSIONES

Se llega a la conclusión de acuerdo a la revisión de la literatura existente sobre las diferentes teorías de liderazgo y su evolución se pueden concluir los siguientes

Si bien el estilo de liderazgo autocrático centra todo el poder en el líder, hay que tener en cuenta que no se puede tratar a los seguidores como algo insignificante que simplemente da un apoyo al líder debido; este tipo de liderazgo debería ser implementado únicamente para impartir una dirección netamente del líder cuando los seguidores carecen de experiencia o conocimiento, pero después que los seguidores conozcan se debería de dejar ese tipo de estilo de liderazgo e impartir igualdad entre el líder y seguidores, porque en toda ámbito de trabajo siendo una empresa o entidades que brindan servicio a la persona, siempre hay líderes que ayudan a llevar a un mejor camino y éxito en el recorrido y en algún momento todos seremos líderes para así llegar a tener éxito en la vida de nosotros y debemos de conocer la diferencia entre un jefe y un líder; y seguir lo que hacen los líderes, porque el líder no solo se encuentra en el trabajo sino que también en nuestra vida y en nuestro actuar de día a día y que un líder no solo puede ser un varón sino también una mujer, todos somos iguales y capaces de hacer muchas cosas y el liderazgo se debe de desarrollar con nuestras habilidades siendo perseverantes, carismáticos, disciplinado, responsable, trabajar en equipo, asertivo y tener la fuerza y motivación de dirigir.

4 BIBLIOGRAFIA

- AECOP. (2012-2013). Breve historia del liderazgo. AECOP.net.
Recuperado de: <http://aecop.net/es/articulos/breve-historia-del-liderazgo/34>
- <https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>
- Gómez, C. (2008) Liderazgo: Conceptos, Teorías y Hallazgos Relevantes. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, 2(2), 61-77.
- [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Liderazgo/\[PD\]%20Documentos%20-%20Que%20es%20el%20liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Liderazgo/[PD]%20Documentos%20-%20Que%20es%20el%20liderazgo.pdf)
- <file:///D:/idm/modelo%20de%20monografia%20del%20liderazgo.pdf>
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. Scientia Et Technica, 13(34), 343-348.
- Gómez, C. (s.f). Liderazgo: Conceptos, Teorías y Hallazgos Relevantes. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, 2(2), 61-77.
- Lupano, M., y Castro, A. (2008). Estudios sobre el liderazgo - Teorías y Evaluación. Psicodebate, 6, 107-122.
- Rodríguez, G. (2011). Funciones y Rasgos del Liderazgo Pedagógico en los Centros de Enseñanza. Educación y Educadores, 14(2), 253-267.