

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO “SANTIAGO RAMÓN CAJAL-
IDEMA**

TECNICA EN ENFERMERIA



CURSO:

DESARROLLO PERSONAL

TEMA:

EL LIDERAZGO

DOCENTE:

LIC. RAUL HERRERA FLORES

ESTUDIANTE:

PAULLO MONTES, Aurelia Alejandrina

CICLO ACADÉMICO I

HUANTA – AYACUCHO

2020

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a dios por darme la oportunidad de seguir estudiando y a mi gran tesoro que es mi motor y mi motivo.

DEDICATORIA:

Dedico mi trabajo a mis dos amores que día a día me dan la fuerza para seguir adelante con su ayuda y su gran apoyo.

RESUMEN

El 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.¹ 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 (dentro del proceso administrativo de la organización).

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. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra.

PREFACIO:

Consiste en mostrar a las personas su valía y potencial de un modo tan claro, convincente y coherente que estos se lo crean realmente y actúen inspirados de acuerdo a esta creencia.

para nuestros hijos, el liderazgo será la herramienta más importante que le podamos dejar como legado para que tengan éxito en la vida.

I. MARCO TEORICO

1.1. DEFINICION DEL LIDERAZGO

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder

1.2. SIGNIFICADO DE LIDERAZGO

El liderazgo es el arte de motivar, comandar y conducir a personas. Viene de la raíz inglesa leader que significa 'líder' y se compone con el sufijo "-azgo", que indica condición o estado, o sea, liderazgo es la cualidad de una persona para estar en la situación de líder

1.3. CONCEPTO DE LIDERAZGO.

El 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.¹ 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 (dentro del proceso administrativo de la organización).

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. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra.

Otro de los conceptos que está ganando terreno en los últimos años es el de Neuroliderazgo, el cual hace referencia a una disciplina derivada de la Neuroeconomía que se apoya en conocimientos derivados de la

psicología y la neurociencia para formar mejores líderes y lograr una mejor administración empresarial.

La correlación entre el líder en atracción y en ideas es positiva. Pero por ser moderada debemos buscar los casos en que las funciones del liderazgo en atracción y en ideas están superadas. En particular, hay sugestivas informaciones sobre unos pocos grupos que indican que el iniciador más frecuente de comunicaciones no es tan atractivo como podrían esperarse de la alta correlación entre la atracción y liderazgo. A pesar de que los líderes en ideas tienen un 50 por ciento de probabilidades de ser, los hombres más atractivos al finalizar la primera sesión del grupo es bastante improbable que mantenga el alto puesto en atracción e ideas al promediar la cuarta sesión. Bales sugiere que los líderes en el trabajo realizan cosas que desvían el afecto de los otros miembros. En particular, Bales da a entender que el mayor iniciador puede no permitir a los otros miembros oportunidades de reacción, comentario o realimentación, como contribuciones a las ideas del líder.

1.4. EL CONCEPTO DE LIDERAZGO SE TRANSFORMA, VINCULADO CON IDEOLOGÍAS DE DIFERENTES SIGNOS Y ORIENTACIONES Y EL CONCEPTO DE “PODER” O CAPACIDAD DE INFLUIR SOBRE OTROS.

a). Líder carismático: es aquel a cuya causa se entregan sus seguidores. El carisma de los precursores revolucionarios o conservadores seducía a sus liderados. El líder sabía dónde ir y cómo hacerlo, exigía disciplina y obediencia. En América Latina, los caudillos/dictadores carismáticos, algunos considerados héroes, otros como villanos, marcan las historias nacionales y locales, y generan muchas prevenciones, pues la gente se resigna al paternalismo por temor al riesgo.

b). Líder servidor: es el que prioriza satisfacer las necesidades sociales. Según Robert Greenleaf los “profetas” poseen liderazgo carismático, además de ser “servidores”; los “buscadores” de guías, los “seguidores”,

“destinatarios”, “beneficiarios” o “población objetivo”, hacen a los “profetas”.

c). Líder gerencial: es el que “gerencia” eficazmente los recursos, especialmente los humanos. En toda organización existen liderazgos fuera de las posiciones formales de conducción. Los gerentes deberían ser líderes, pero también se debe detectar y promover a los líderes que no son gerentes, para que sepan gerenciar y sean promovidos a posiciones organizativas visibles.

d). Líder transformador: es el que impulsa, produce y consolida cambios sociales u organizacionales, enfrenta problemas y conflictos y facilita soluciones desde el colectivo, es imaginativo, se adapta a los procesos, es servicial, orienta, es ético, escucha, se actualiza y comunica, motiva, se arriesga, comprende la interdisciplina y la multiactorialidad, comparte un ideario y códigos grupales en el ambiente conocido, es integrador, cooperativo, creativo y propositivo, rota los roles, diversifica, democratiza los procesos, garantiza horizontalidad y consenso, asume derechos y deberes.

e). Líder estructural: es el que brinda propuestas para la organización de sus instituciones o proyectos, definen la estructura, la estrategia y la respuesta en función del entorno. Crean las condiciones y el marco de soporte para un momento histórico.

f). Líder centrado en la gente: es el que se apoya en las relaciones, y en sus emociones, conflictos y esperanzas, atraen participación, comparten información e incorporan a los demás en la toma de decisiones, sirven a la gente y las orientan hacia el proyecto de desarrollo compartido.

g). Líder con orientación política: es el que procura espacio y poder para la organización, genera alianzas y coaliciones. Si es necesario utiliza la presión o la coerción. Si el poder es para el líder se acerca al liderazgo carismático, autocrático o directivo.

h). Líder simbólico: es el que utiliza símbolos para articular el mensaje y la práctica, debido a la carencia de explicaciones a los fenómenos, en

medio de la incertidumbre y la confusión, los seres humanos crean símbolos, mitos, ritos, ceremonias y artefactos que intentan dar sentido.

1.5. TIPOS DE LIDERAZGO

1.5.1. 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.

1.5.2. 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.

1.5.3. 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. Es una contradicción per se, lo único que puede distinguir a un líder es que tenga seguidores: sin seguidores no hay líder

1.5.4. El liderazgo autocrático: es aquel donde el líder impone sus ideas y decisiones sobre el grupo, sin consultar ni solicitar opinión alguna.

1.5.5. El liderazgo democrático: en el liderazgo democrático, el líder anima y estimula la participación del grupo y dirige las tareas. Es un tipo de liderazgo participativo, donde las decisiones se toman en conjunto después de la discusión o debate.

1.5.6. Liderazgo liberal: en el liderazgo liberal o laissez-faire, hay libertad y total confianza en el grupo. Las decisiones son delegadas y la participación del líder es limitada.

1.5.7. Liderazgo Transformacional.

En 1978 surge el término liderazgo transformacional en un estudio descriptivo sobre líderes políticos por James MacGregor Burns. Burns define liderazgo transformacional como "un proceso en la cual líderes y seguidores se ayudan mutuamente para avanzar a un nivel moral y motivacional más alto."

A pesar de ser usado en el sector empresarial y de coaching, el término también es usado en psicología cuando Bernard M. Bass en el año 1985 complementa con los mecanismos psicológicos para un liderazgo transformacional.

1.5.8. Liderazgo en la organización

En el contexto organizacional, el liderazgo es un tema de vital importancia, ya que determina el éxito o el fracaso, la consecución o no de los objetivos establecidos o definidos. Especialmente, en el contexto de una empresa o de una organización, es importante distinguir entre el líder y el jefe. Un jefe tiene la autoridad para mandar y exigir obediencia de los elementos del grupo, porque a menudo se considera superior a ellos. Un buen líder proporciona orientación para el éxito, ejercitando la disciplina, la paciencia, el compromiso, el respeto y la humildad.

1.6. CLASIFICACIÓN DE LIDERAZGO

1.6.1. SEGÚN SU TIPO DE DESARROLLO

De acuerdo con esta clasificación, existen varios estilos de liderazgo:

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.

1.6.2. SEGÚN LA FORMALIDAD EN SU ELECCIÓN

Liderazgo formal: preestablecido por la organización.

Liderazgo informal: emergente en el grupo.

1.6.3. SEGÚN LA RELACIÓN ENTRE EL LÍDER, SUS SEGUIDORES Y SUBALTERNOS.

a). 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.

b). 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.

c). 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 explícitos y claros. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.

d). Liderazgo onomatopéyico: el líder, a la vez que reflexiona sobre la visión que ha de mover al grupo liderado hacia su objetivo deseado, se expresa a través de simples onomatopeyas verbales que favorecen notablemente el entusiasmo del grupo.

e). 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.

f). 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.

g). 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.

1.6.4. SEGÚN EL TIPO DE INFLUENCIA DEL LÍDER SOBRE SUS SUBORDINADOS

a). 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.

b). 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.

c). 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.

d). 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.

e). 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.

f). 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. Pero en muchos casos estos conocimientos no son aplicables, porque los gerentes carecen de una buena actitud, es decir, de un comportamiento adecuado que intente implementar dichos métodos. Entre las actitudes más solicitadas y requeridas está la habilidad de liderazgo, la misma que puede cultivarse pero que, según muchos autores, es parte de la personalidad individual. ¿Cómo saber si nosotros estamos configurados como líderes y, en caso contrario, cómo desarrollar estas habilidades en nuestra persona? Es un tema de amplio debate y estudio, pero es necesario descubrir si tenemos algo de líderes y qué cosas nos faltan para lograr serlo a cabalidad.

CONCLUSIÓN

El liderazgo es una habilidad gerencial o directiva que una persona tiene para influir o actuar en un grupo de personas, para que así el grupo trabaje con gran entusiasmo para cumplir con las metas y objetivos designados, también es la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestiona, convoca, promover, incentiva, motivar y evaluar un proyecto de forma eficaz y eficiente.

Cuando una persona es delegada a formar un grupo para un proyecto esta tiende a motivar, a todos para que así alcancen un objetivo en común y no fracasen con dicho proyecto.

BIBLIOGRAFIA.

- <https://www.significado.com>
- <https://ahoraliderazgo.com/liderazgo-según-autores>
- annisanchezgutierrez.blogspot.com/2011/09/definición-de-liderazgo-según-autores.thm

INDICE.

	Pag.
I. MARCO TEORICO	6
1.1. DEFINICION	6
1.2. SIGNIFICADO DE LIDERAZGO	6
1.3. CONCEPTO DE LIDERAZGO	6
1.4. EL CONCEPTO DE LIDERAZGO SE TRANSFORMA, VINCULADO CON IDEOLOGÍAS DE DIFERENTES SIGNOS Y ORIENTACIONES Y EL CONCEPTO DE “PODER” O CAPACIDAD DE INFLUIR SOBRE OTROS	7
1.5. TIPOS DE LIDERAZGO	9
1.6. CLASIFICACION DE LIDERAZGO	11
CONCLUSIONES	15

BIBLIOGRAFIA.