

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO "SANTIAGO RAMÓN Y CAJAL"



CARRERA TÉCNICA PROFESIONAL DE AGROPECUARIA

**Trabajo:
LIDERAZGO**

Alumna: Dorcas Mercedes Espinoza Encarnación

**ICA - PERÚ
2021**

INTRODUCCION

El liderazgo constituye el arma fundamental en la conducción de un equipo dentro de una organización.

El líder, es aquella persona con ciertas cualidades de personalidad, carácter, habilidades de comunicación y que a la vez tiene aceptación, reconocimiento y confianza de quienes le rodean por sus acciones y decisiones.

Desde el inicio de la humanidad el nombre ha pasado por varias etapas de liderazgo: iniciando con la de "cazadores", pasando por periodos prematriarcales, matriarcales y patriarcales, identificando características genéticas del líder y su evolución con los grupos sociales. Pero es a finales del siglo XIX que se comienza el estudio formal de las teorías del liderazgo y a principios del siglo XX surgen las denominadas "Teorías de los rasgos" que ubican al líder con base en su personalidad humana y por tanto de su comportamiento, pensamiento y emoción. En los años cuarenta del siglo XX surgen las "Teorías del estilo" enfocando su concepto en el desarrollo de líderes mediante su entrenamiento en la organización y definiendo un modelo de características del mismo. En los años sesenta surgen las "Teorías de contingencia", las cuales basan su enfoque en el efecto que la situación en la organización causa en la efectividad de un líder. Es en los años ochenta que nacen las "Teorías del liderazgo" identificando al líder como administrador de significados que define a la organización a través de su propia visión, y por ello se identifican cuatro estilos de liderazgo: transaccional (intercambio entre el líder y el seguidor mediante el mecanismo de estímulo-respuesta), transformacional (Búsqueda de un fin superior elevando las aspiraciones de los seguidores y del líder), carismático (líder reforzador de la autoestima del seguidor), y visionario (Líder que ubica la visión de la organización como parte central y administra significados). Finalmente, se desarrollan a finales del siglo XX las "Teorías Post-Carismáticas y Post-Transformacionales" que rompen con la ortodoxia administrativa centrándose en un liderazgo efectivamente compartido en todas las partes (equipos) que integran un sistema y que enfrentan el reto sistémico del aprendizaje del error, lo que genera organizaciones que aprenden a aprender. Así lo señala Ackoff (2012) en el paradigma de la administración sistémica.

MARCO TEORICO

La responsabilidad del administrador es crear a través de la comunicación, de la motivación y del liderazgo, un ambiente propicio tal que otros lo encuentren satisfactorio y atractivo para desarrollarse. El liderazgo, la comunicación y la motivación son también esenciales para ayudar a que los demás acepten los cambios necesarios en la organización y, así mismo, para crear una atmósfera de trabajo estable y tranquila.

El liderazgo es el proceso de dirigir la conducta de otros hacia el alcance de algún objetivo. Dirigir, en este sentido, significa hacer que los individuos actúen de cierta manera o sigan un rumbo particular. Idealmente, este rumbo es coherente con factores como las políticas establecidas por la organización, el procedimiento y la descripción de las funciones. El tema central del liderazgo es lograr que se alcancen las cosas por medio de la gente.

El liderazgo es una de las cuatro principales actividades interdependientes del subsistema de influencia y lograr, en cierta medida, comunicándose con otros. Es importante que los gerentes tengan una comprensión profunda de lo que implica el liderazgo. El liderazgo siempre ha considerado un requisito previo para el éxito de una empresa. Hoy, dada la creciente capacidad de la tecnología mejorada de las comunicaciones y al auge de los negocios internacionales, el liderazgo es más importante que nunca.

El liderazgo tiene diferentes significados para diversos autores, así podemos definirlo por ejemplo, como la influencia, es decir el arte o proceso de influir sobre las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente para lograr las metas de grupo. En teoría se debe estimular a las personas para que desarrollen no sólo la disposición para trabajar sino también el deseo de hacerlo con celo y confianza.

El celo es ardor, ahínco e intensidad en la ejecución del trabajo; la confianza refleja experiencia y capacidad técnica. Los líderes ayudan al grupo a lograr sus objetivos mediante la utilización máxima de sus capacidades. No se quedan detrás del grupo empujándolo o estimulándolo, sino al frente del mismo. Facilitando su avance e inspirándolo para lograr las metas organizaciones.

Otra definición bien acertada, es la que considera el liderazgo como la influencia interpersonal ejercida en una situación y dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos, de ahí que podemos decir que el liderazgo es encarado como un fenómeno social que ocurre exclusivamente en grupos sociales.

Papel del líder y Formación para líderes

El liderazgo ha existido siempre, de hecho, ha estado inherente a la propia existencia del hombre y lo ha acompañado a lo largo de su historia.

Se puede definir liderazgo como la capacidad de promover el seguimiento voluntario de otras personas, casi siempre la iniciación de un cambio.

La misión de la sociología contemporánea subraya la importancia del papel que desempeña el poder que se le otorga y que ejerce el líder, o jefe sobre los subordinados, puesto que los grupos precisan jefes naturales, líderes que eliminen la confusión y la incertidumbre.

El papel del líder evoluciona paralelamente al desarrollo económico. Antiguamente el líder se basaba en la dirección patrimonial, en la cual, tanto la propiedad como los altos cargos directivos de la empresa eran controlados por los miembros de las familias, garantizando así un mínimo de fidelidad y de cooperación. A este tipo de dirección responde el líder tradicional, puesto que hereda el poder ya sea por la costumbre que ocupe un cargo destacado o porque pertenece a un grupo de familia.

La división del trabajo originó la dirección profesional en la que los puestos claves de una empresa son ocupados por personas que posean aptitudes y conocimientos técnicos. Este sistema viene determinado por la innovación y los grandes avances en las tecnologías, por lo que se requiere una alta calificación por parte de los directivos para llevar a cabo las diversas actividades especializadas.

A este factor se le une el desarrollo creativo del propio líder, que cada vez, cobra más importancia su participación en la empresa, ya que en los tiempos que corren las empresas requieren de verdaderos conductores, es decir, personas capaces de convocar a los demás frente a los grandes desafíos de estas, además deben tener gran eficiencia en su desempeño y capacidad de relación rápida y acertada ante las demandas del medio.

Un líder potencial es alguien que puede comprometerse con la gente con la que trabaja, a partir de una visión acertada de la situación actual y de las perspectivas futuras.

Los objetivos del líder deben ser claros, concisos y fruto de un largo período de modificación. Están basados en un nivel profesional, en ser eficaces con la máxima eficiencia posible y a nivel personal obtener el máximo grado de autorrealización, promovido por lograr la satisfacción y motivación de todos y cada uno de los miembros de la organización.

El liderazgo supone ante todo poder, poder que puede ser ejercido por los empresarios, los accionistas, los técnicos que dirigen la empresa.

Características personales de los líderes efectivos

Las características personales de los líderes son atributos relativamente estables que hacen única a cada persona, incluyendo sus rasgos físicos, sociales y psicológicos. Una persona puede cambiar algunas de sus características personales, pero no es fácil hacerlo. Tomados en conjunto, las características personales, pero no es fácil hacerlo. Tomadas en conjunto, las características personales, por lo general, producen un comportamiento bastante predecible a

lo largo del tiempo y en varias situaciones. Las características personales también crean imágenes en las mentes de otras personas y algunas de estas imágenes concuerdan con el estereotipo de un líder efectivo.

En años recientes, el término inteligencia emocional ha recibido mucha atención para describir las características personales de los individuos efectivos, en especial los que asumen papeles de liderazgo. La inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que permite a las personas entender sus propios sentimientos y emociones, así como los de otros, y utilizar ese entendimiento para guiar el pensamiento y las acciones. Como las capacidades cognitivas, la inteligencia emocional puede ser afectada por algunos aspectos de nuestra fisiología. No todos son capaces de ser un genio matemático, y no todos pueden alcanzar los niveles más altos de inteligencia emocional. Por otra parte, la inteligencia emocional no se fija al nacer. Se desarrolla a lo largo de muchos años conforme una persona encuentra varias experiencias y madura. Debido a que la inteligencia emocional toma tanto tiempo en desarrollarse, no es fácil para los adultos cambiar este aspecto de su estructura personal.

La inteligencia emocional tiene cuatro componentes, dos que se refieren a la conciencia y dos que abordan la acción. El modelo también reconoce dos referentes de la conciencia y la acción: el yo de uno (por el ejemplo, el líder) y otros (por ejemplo, los seguidores).

Rasgos del líder: Durante muchos años los sociólogos intentaron aislar y analizar las características necesarias para ser un líder. Partiendo de numerosas pruebas, algunos sociólogos determinaron que, generalmente, los líderes eficaces:

1. Poseen confianza en sí mismo y están bien integrados.
2. Desean aceptar la responsabilidad de dirigir y son competentes al tratar con situaciones nuevas.
3. Se sienten identificados con los objetivos y valores de los grupos que conducen.
4. Muestran calor, sensibilidad, y simpatía hacia los demás, ofreciendo soluciones prácticas.
5. Son inteligentes respecto a los otros miembros del grupo.
6. Realizan permanentemente sus funciones de liderazgo.

El líder acostumbra a tener más inteligencia que el promedio de las personas que dirige, que, parcialmente, se fundamentan en factores ambientales como la educación formal y la experiencia.

La personalidad del líder, no depende en modo alguno de la forma, posición, salud relaciones o moral. El líder refleja los valores y normas del grupo por ello

los rasgos personales de un líder nos dicen mucho más sobre el grupo que sobre él mismo.

El papel del líder en la empresa:

Funciones: Al líder se le asigna una serie de funciones:

1. Líder como ejecutivo: Coordina las tareas del grupo y supervisa las actividades.
2. Líder como organizador: Planifica, programa y orienta.
3. Líder como estratega: Ordena, distribuye, dispone y arbitra recursos.
4. Líder como experto: Ayuda, aconseja y complementa.
5. Líder como fuente de recompensa y castigos: Premia, censura y reprime.
6. Líder como árbitro y mediador: Ayuda, coopera, motiva y regula.
7. Líder como portero del grupo: Representa, identifica y avala.

La formación de líderes es un proceso y, por lo tanto, es continuo y progresivo, que ocurre a lo largo de toda la vida.

La finalidad de la formación de líder es obtener cambios positivos en aquellas personas identificadas como posibles líderes. Estos cambios pueden estar dirigidos hacia toda la persona: la actitud, el intelecto o la conducta. La formación de líderes debe ser para mejorar el desempeño en sus cargos actuales.

Su intención es aumentar la capacidad individual para dirigir. A esto se le llama con frecuencia el "ayudar al crecimiento de los líderes". La formación se encuentra estrechamente vinculada a los objetivos propuestos; de tal forma, que los individuos crezcan en beneficio de la organización.

La formación de líderes se basa en dos principios fundamentales: el Liderazgo se puede enseñar y los seres humanos son capaces de aprender. Aunque son pocos quienes dudan de la capacidad de aprendizaje de los humanos, hay quienes dudan de que el liderazgo se pueda enseñar. Los escépticos tienden a visualizar el liderazgo como un conjunto de habilidades innatas, a la vez que piensan que "los líderes nacen, no se crean".

CONCLUSIONES

En resumen, cada una de las personas tienen la capacidad de desarrollar el liderazgo, lo importante está en encontrar la motivación que le guíe para ello.

El liderazgo actualmente es una función destinada a solo un grupo de personas que tienen la capacidad de lograr que sus seguidores alcancen las metas que ese establecen.

El líder debe ser capaz de dominar una gran cantidad de funciones, que le permitan interactuar con las situaciones y dirigir con eficiencia los destinos del grupo al que pertenece.

Los tipos de liderazgo son estrategias que sigue un líder para alcanzar sus objetivos, ninguno de los tres es incorrecto o mejor que el otro, su funcionalidad depende de la forma en que un líder los utilice para resolver los distintos problemas que se presenten.

Sería un error si un líder tratara de actuar y dirigir su equipo con un solo tipo de liderazgo, lo ideal es utilizar cada uno de acuerdo a las circunstancias que se presenten.

BIBLIOGRAFIA

- <https://slideplayer.es/slide/4338608/>
- http://www.elmundo.com/porta/opinion/columnistas/conclusiones_liderazgo.php#.YbKacNBBzIU
- <https://www.ugto.mx/eugreka/contribuciones/116-los-enfoques-del-liderazgo-a-traves-de-la-historia>
- http://biblioteca.itson.mx/oa/desarrollo_personal/oa20/tipos_liderazgo/17.htm
- <https://www.marcoteorico.com/curso/54/taller-de-liderazgo/531/papel-del-lider-y-formacion-para-lideres>