



MONOGRAFIA: EL LIDERAZGO

ALUMNA:

ERIKA JACKELINE CARTAGENA ROQUE

PROFESOR:

RAUL HERRERA

CARRERA:

ENFERMERIA TECNICA

INDICE

CARACTULA	1
INDICE	2
INTRODUCCION	3
RESUMEN	4
1. ¿QUIEN DESCUBRIO EL LIDERAZGO?	5
2. DEFINICION DE LIDERAZGO	5
3. CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER	6
4. TEORÍAS DE LA CONDUCTA	7
5. DIFERENCIAS ENTRE UN JEFE Y LÍDER	7
5.1. JEFE:	7
5.2. LIDER:	8
6. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO	8
7. TIPOS DE LIDERAZGO Y FACTORES	8
7.1 EL LÍDER AUTÓCRATA	9
7.2 EL LIDER PARTICIPATIVO	9
7.3 EL LIDER DEMOCRATICO	10
7.4 EL LIDER BUROCRATICO	10
7.5 EL LIDER CARISMATICO	10
7.6 EL LIDER QUE ADOPTA EL SISTEMA DE RIENDA SUELTA O LIDER LIBERAL	11
7.7 EL LIDER NATURAL	11
7.8 EL LIDER TRANSACCIONAL	11
CONCLUSION	12
BIBLIOGRAFIA	13

INTRODUCCION

El mayor problema de la sociedad, yace en 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 asunto se encuentra básicamente en la falta de liderazgo y de personas con talento para la administración y potencialización del talento humano 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 pro de una causa justa y común. Además de recopilar unos conceptos y fundamentos teóricos indispensables para la práctica.

RESUMEN

liderazgo como una persona normal, sin rollos técnicos ni definiciones de diccionario, te diría que se trata de ser esa persona que hace que un grupo quiera ir en una dirección y, además, se sienta motivado para hacerlo.

No se trata solo de dar órdenes o de ser el jefe con el cargo más alto. Un buen líder es alguien que inspira confianza, que entiende a la gente, que sabe escuchar y que tiene una visión clara de lo que se quiere lograr.

Para mí, un líder es como ese amigo que siempre tiene un plan guay para el fin de semana y te convence de que te unas porque te explica por qué va a ser divertido y porque te sientes cómodo siguiéndole. No te obliga, pero te dan ganas de participar.

También creo que un líder no tiene todas las respuestas, pero sí sabe cómo encontrarlas, cómo aprovechar el talento de los demás y cómo mantener la calma cuando las cosas se ponen difíciles. Es alguien que te apoya cuando te equivocas y que celebra los logros de todos.

En resumen, para mí, el liderazgo no es un título, sino una forma de ser y de actuar que hace que la gente quiera seguirte porque creen en ti y en lo que propones. Y ojo, no todos los líderes son perfectos, pero los buenos son los que aprenden de sus errores y siempre buscan lo mejor para su equipo.

1. ¿QUIEN DESCUBRIO EL LIDERAZGO?

Capacidad que tiene una persona para influir en la voluntad, conducta y compromiso de sus seguidores. Chiavenato, Idalberto (1993), Sentencia que "el 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 quien sigue un grupo al reconocerle como jefe u orientadora.

La corriente seguidora del alemán Max Weber, considerado el fundador de la sociología moderna, distingue tres tipos de liderazgo que remiten a otras tantas formas de autoridad: El líder carismático, al que sus seguidores le otorgan cualidades y poderes superiores a los de otros dirigentes; el líder tradicional, que hereda el poder, bien por la costumbre de que ocupa un cargo destacado o bien porque pertenece a un grupo familiar que lleva muchísimo tiempo detentando el poder, y el líder legítimo, que sube al poder a través de los cauces oficiales, ya sean por elección o votación, o porque se le reconoce su competencia por encima del resto. Esta última figura suele ubicarse en el ámbito de la política y de la empresa privada.

2. DEFINICION DE LIDERAZGO

"Liderazgo es el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales".

Es el proceso por el que un individuo ejerce influencia sobre un conjunto de personas e inspira, motiva y dirige sus actividades para que alcancen las metas, la esencia del liderazgo es contar con seguidores. El liderazgo debe incluir a otras personas, supone una distribución desigual del poder entre líderes y miembros del grupo, debe tener la capacidad para utilizar las diferentes formas de poder y para influir en la conducta de seguidores. Tom Peters y Nancy Austin autores del éxito de ventas "A Passion for Excellence" describen el liderazgo en términos más amplios liderazgo significa visión, estímulo para los demás, entusiasmo, amor, confianza,

vigor, pasión, obsesión, consistencia, uso de símbolos, prestar atención como se demuestra por el contenido de la agenda de uno, drama empedernido (y la gestión del mismo), crear héroes a todos los niveles, entrenar, ir a la ventura con decisión y muchas cosas más. El liderazgo ha de estar presente en todos los niveles de la organización. Depende de un millón de cosas pequeñas hechas con obsesión, persistencia y cuidado, pero la suma de todo ese millón de cosas pequeñas no es nada si no existe la confianza, la visión y la creencia básica ”

3. CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

Entendemos el líder por las siguientes características.

- 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.

4. TEORÍAS DE LA CONDUCTA

4.1. Teoría de los Estilos de Conducta Los líderes se hacen, no nacen hechos, hay que “formarlos”. El éxito del liderazgo está basado en un conjunto de conductas definibles, por lo tanto, aprendibles y aprensibles.

4.2 Teoría de los estilos de conducta no observa rasgos o capacidades inherentes en el individuo líder, el éxito en el liderazgo es definido en términos de acciones describibles, por lo tanto, le resultará fácil a otra personas actuar en la misma manera, es un asunto de enseñanza/aprendizaje para que alguien adopte las más efímeras capacidades y rasgos de líder. Como consecuencia de la aparente incapacidad de la teoría de los rasgos de explicar la eficacia del liderazgo y del movimiento de las relaciones humanas, que fue una consecuencia de los estudios de la empresa Hawthorne, llevada a cabo por Elton Mayo y F.J. Roethlisberger, surgió la teoría de los estilos de conducta, con el propósito de preparar mejores líderes militares. El impulso de la teoría conductual del liderazgo se había de centrar en la conducta del líder en lugar de hacerlo en los rasgos de su personalidad. Se creía que la conducta del líder afectaba directamente la eficacia del grupo de trabajo, creencia que llevó a los investigadores a identificar patrones de conducta, denominados estilos de liderazgo, que hacían que los líderes pudieran influir eficazmente en otros.

5. DIFERENCIAS ENTRE UN JEFE Y LÍDER

5.1. JEFE:

- 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.
- Llega a tiempo.
- Asigna las tareas

5.2. LIDER:

- Existe por la buena voluntad.
- Considera la autoridad un privilegio de servicio.
- Inspira una confianza.
- Enseña como hacer las cosas.
- Le dice a uno: ¡Vayamos!.
- No trata a las personas como cosas.
- Llega antes.
- Da el ejemplo.

6. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

Es crucial porque te permite liderar, dirigir. Incluso con una buena planificación, control y procedimientos de organización, una empresa puede no sobrevivir sin un líder adecuado.

Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.

Por 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.

7. TIPOS DE LIDERAZGO Y FACTORES

Factores que inciden en los estilos de liderazgo

El liderazgo implica interrelación de los siguientes elementos:

Las características, habilidades y requerimientos del líder, las necesidades y expectativas del grupo, los requerimientos o exigencias de la tarea. La interrelación, indica que no es que todos los estilos de liderazgo valgan para todas las situaciones. El mejor es el que se considera más adecuado para una situación concreta.

El liderazgo está al servicio de las necesidades y de las expectativas legítimas del grupo, cumpliendo con las funciones que se le piden.

Así, el liderazgo está asociado a la situación, es decir depende sobre todo 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.

7.1 EL LÍDER AUTÓCRATA

Un líder autócrata se encarga de todas las decisiones, toma la iniciativa, dirige, motiva y controla a su equipo. La toma de decisiones y el poder se concentran en él. Puede pensar que solo él tiene la competencia y la capacidad para tomar decisiones importantes, o puede sentir que sus subordinados no son capaces de manejarse por sí mismos, o tal vez tenga otras razones para mantener una posición firme de control. Lo que espera de sus subordinados es obediencia y lealtad a sus decisiones. El autócrata supervisa el rendimiento de su equipo con la esperanza de evitar cualquier desviación de sus directrices.

7.2 EL LÍDER PARTICIPATIVO

Cuando un líder opta por un estilo participativo, se dedica a consultar para ejercer su liderazgo. No renuncia a su derecho de tomar decisiones finales y proporciona directrices claras a su equipo, pero también valora sus ideas y opiniones en muchas decisiones que les afectan. Si quieres ser un líder participativo eficaz, es fundamental que escuches y analices con seriedad las propuestas de tus colaboradores, y que aceptes sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. Este tipo de líder fomenta la toma de decisiones entre sus subordinados, ayudando a que sus ideas se vuelvan cada vez más útiles y maduras. Además, motiva a su equipo a mejorar su autocontrol y les anima a asumir más responsabilidad en la dirección de sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a su equipo en lugar de adoptar una postura autoritaria. Sin embargo, la autoridad final en asuntos importantes sigue siendo suya.

7.3 LIDER DEMOCRATICO

En este enfoque, el líder involucra al personal y a los seguidores en el proceso de toma de decisiones. Sin embargo, el método para llegar a la decisión final puede variar, desde que el líder decida por sí mismo hasta que el grupo logre un consenso sobre qué hacer. Las decisiones democráticas suelen ser bien recibidas, especialmente por aquellos que han estado bajo un liderazgo autocrático que no les agradaba. Sin embargo, puede ser complicado cuando hay una gran diversidad de opiniones y no hay claridad sobre el camino a seguir en la decisión que se debe tomar.

7.4 LIDER BUROCRATICO

Los líderes burocráticos hacen todo según “el libro”. Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso.

Es muy apropiado para trabajar cuando existen serios riesgos de seguridad (como trabajar con maquinaria, sustancias tóxicas, o peso peligroso) o cuando largas sumas de dinero están en juego.

7.5 LIDER CARISMATICO

Un estilo de liderazgo carismático se asemeja al liderazgo transformacional, ya que estos líderes logran inspirar un gran entusiasmo en sus equipos y son muy enérgicos al guiar a los demás. Sin embargo, los líderes carismáticos a menudo tienden a tener más confianza en sí mismos que en sus equipos, lo que puede generar problemas. De hecho, un proyecto o incluso toda la organización podrían desmoronarse el día que el líder decida dejar la empresa. Para los seguidores, el éxito está intrínsecamente ligado a la presencia del líder carismático.

7.6 EL LÍDER QUE ADOPTA EL SISTEMA DE RIENDA SUELTA O LÍDER LIBERAL

A través de este estilo de liderazgo, el líder otorga a sus subordinados la autoridad para tomar decisiones. Podría decirles: "Aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan, siempre y cuando se haga bien". Este líder espera que sus subordinados se hagan responsables de su propia motivación, guía y control. A excepción de establecer un número mínimo de reglas, este enfoque de liderazgo ofrece muy poco contacto y apoyo a los seguidores. Es evidente que el subordinado debe ser altamente calificado y competente para que este método produzca resultados satisfactorios.

7.7 LÍDER NATURAL

Este término se refiere a un líder que no tiene un reconocimiento formal como tal. Cuando alguien, sin importar su posición en una organización, guía a su equipo simplemente para satisfacer sus necesidades, se le llama líder natural. Algunos lo conocen como liderazgo servil. De muchas maneras, este estilo de liderazgo es democrático, ya que involucra a todo el equipo en el proceso de toma de decisiones. Los defensores del liderazgo natural argumentan que es una forma efectiva de trabajar en un mundo donde los valores son cada vez más relevantes. Sin embargo, hay quienes piensan que en entornos muy competitivos, los líderes naturales pueden quedar en desventaja frente a aquellos que emplean otros estilos de liderazgo.

7.8 LÍDER TRANSACCIONAL

Este estilo de liderazgo surge de la idea de que los miembros del equipo se comprometen a seguir al pie de la letra las directrices de su líder al aceptar el trabajo. La relación aquí es simple: se recibe un pago a cambio del esfuerzo y la disposición a realizar las tareas que el líder asigna. Además, el líder tiene la autoridad para sancionar a aquellos que no cumplan con sus expectativas. El liderazgo transaccional se considera más un enfoque de gestión que un verdadero estilo de liderazgo, ya que se centra en la ejecución de tareas a corto plazo.

CONCLUSIONES

Estando a punto de perder la esperanza, apareció un pastor en el lugar, quien se ofreció a guiarlos hacia el poblado más cercano. Durante horas, los accidentados siguieron al cabrero, cruzando cerros y bordeando laderas, sin quejarse ni rendirse, a pesar de las dificultades del camino. De repente, llegaron a un camino vecinal, donde pidieron ayuda. El pastor les decía que debían seguir adelante, pero nadie le prestó atención; pararon un autobús y se marcharon. En esta breve historia, podemos ver a un jefe que carecía de liderazgo: "El piloto del avión". Aunque tenía el título (capitán de la nave) y el poder (estaba Juan), le faltaban el conocimiento y las habilidades necesarias para enfrentar la nueva situación. Ni los pasajeros ni él mismo le otorgaban el don de mando. El verdadero líder era el pastor, quien aprovechaba una causa importante: "Salvarse cada uno". Tenía el conocimiento para lograrlo y, en este caso, no necesitó persuadir, ya que los pasajeros estaban suficientemente convencidos de que lo más importante era salvar sus vidas.

BIBLIOGRAFIA

- Monografía sobre liderazgo: gob.mx
<https://www.gob.mx>
<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/7235/LIDERAZGO.pdf>
- Liderazgo :Monografias.com
<https://www.monografias.com> ›
<https://www.monografias.com/trabajos16/liderazgo/liderazgo>
- Modelos-de-Liderazgo.pdf: ResearchGate, <https://www.researchgate.net>
https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Mendez-Benavides/publication/327335398_Modelos_de_Liderazgo/links/5b88a4b492851c1e123d34fc/Modelos-de-Liderazgo.pdf
- Tipos de lideres, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo :: UAEH
<https://web2.uaeh.edu.mx>
https://web2.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/prepa1/2020/tipos-lideres.pdf
- Anderson, S. (2010). Educational Leadership: Keys for a Better School. *Psicoperspectivas*, 9, 34–52.
- Álvarez, M. (2010b). Liderazgo compartido.
- Madrid: Wolters Kluwer Álvarez, M. (1998).
- El liderazgo de la calidad total. Madrid: Editorial Escuela Española.
- Ainscow, M., & West, M. (2008).
- Mejorar las escuelas urbanas. Liderazgo y colaboración. Madrid: Narc