

Nombre de alumnos: Rafael Alejandro

Velazco Bermúdez

Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez

Nombre del trabajo: ensayo

Materia: Dirección y Liderazgo

Grado: 7mo cuatrimestre

Grupo: "A"

Pichucalco Chiapas a 16 de octubre del 2020

Estilos de liderazgo

En este ensayo se hablara acerca de que es un liderazgo, los estilos de liderazgo y en que consta cada uno de estos además de algunos autores cuya función fue originar dicho tema para el conocimiento y el mejor manejo tanto en sociedad como en las actividades diarias de los diferentes ámbitos profesionales para la diversidad humana y personal.

Antes de hablar de los diversos estilos me gustaría hablar acerca de lo que comprendí que es el liderazgo. El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común.

Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige el líder y aquellos que lo apoyen los subordinados y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

La labor del líder consiste en establecer una meta y conseguir que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzarla. Es un elemento fundamental en los gestores del mundo empresarial, para sacar adelante una empresa u organización, pero también lo es en otros ámbitos, como los deportes saber dirigir un equipo a la victoria, la educación profesores que consiguen que sus alumnos se identifiquen con su forma de pensar.

Existen distintas clasificaciones de los líderes, que se establecen a partir de diversos criterios. Cuando un líder es escogido por una organización, se habla de un líder formal. Los líderes informales, en cambio, emergen de manera natural o espontánea dentro un grupo.

De todas formas, la clasificación más difundida es aquella que refiere al vínculo entre el líder y los sujetos a los cuales influencia es decir, sus seguidores. En este caso, existen liderazgos democráticos, autoritarios y liberales (siglas en ingleslaissez faire). Me tome la libertad de consultar páginas en internet para tener un concepto de todo esto más amplio.

El líder democrático es aquel que, en primer lugar, fomenta el debate y la discusión dentro del grupo. Después toma en cuenta las opiniones de sus seguidores y recién entonces, a partir de criterios y normas de evaluación que resultan explícitas, toma una decisión.

El líder autoritario, en cambio, 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 diálogo con el subordinado.

En cuanto al líder 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 su accionar.

Si el liderazgo es ejercido a partir de cambios en los valores, los comportamientos y los pensamientos de los miembros del grupo, recibe la denominación de transformacional.

Las bases para ser un buen líder son: mantenerse al tanto de lo último en el campo en el que se desarrolla el trabajo, observar la labor de otros líderes y modificar la forma de trabajo siempre que sea necesario. Por otro lado, las cualidades que debe tener alguien que ejerce el liderazgo son: conocimiento, confianza, integridad, y, por su puesto, carisma para inspirar a sus subordinados.

El liderazgo participativo es aquel que más tiene en cuenta las aportaciones de los miembros del equipo y el que basa su toma de decisiones en dichas aportaciones. En este post vamos a ver cuáles son las ventajas y las desventajas de dicho estilo de liderazgo

El liderazgo participativo ofrece la oportunidad de contar con un punto de vista más amplio antes de tomar decisiones, favorece la creación de grupos de trabajo sólidos e incentiva la iniciativa a nivel individual y contribuye a generar vínculos entre los integrantes del grupo. Estas sólo son algunas de las ventajas que ofrece el estilo de liderazgo más democrático, ya que el líder tiene en cuenta las opiniones del resto del grupo.

El liderazgo participativo se caracteriza por el fomento de la participación activa del grupo por parte del líder. Este, además, escucha y agradece todas las opiniones del grupo ya que uno de los objetivos que persigue con esta manera de trabajar es crear grupo y alcanzar beneficios grupales. Para un director que ejerce de este modo, resulta más sencillo conocer mejor a su equipo y, en consecuencia, aprenderá a delegar y a confiar en las capacidades de su grupo. Por otra parte, al conocer mejor a los miembros de su equipo también sabrá guiarles mejor para lograr los objetivos establecidos en la estrategia empresarial.

Rejilla de Dirección de Blake y Mouton

El modelo de malla gerencial fue creado por Blake y Mouton (1969), quienes ofrecieron un sistema esquemático a través del cual se muestran las actitudes hacia las posiciones en relación con las tareas a realizar y las personas involucradas.

Su teoría se basa en la Malla 9x9 para la cual se encargaron de crear una manera muy objetiva de representar gráficamente el punto de vista bidimensional de los estilos de liderazgo. Así pues, para Blake y Mouton existen dos dimensiones básicas de liderazgo efectivo.

Por un lado está el interés por las personas, es decir, la preocupación de los gerentes por las relaciones humanas, por satisfacer motivos de los componentes del grupo, que no están necesariamente relacionados con los objetivos de la organización, obteniendo con ello una considerable cohesión del grupo.

El interés por la producción, por el otro lado, es el grado en el que los directivos se preocupan e interesan por la realización de los objetivos.

Estas dos dimensiones se denominan orientación hacia las personas y orientación hacia la producción, respectivamente. Dichos factores se dan en todas las personas que dirigen, teniendo en cuenta que cada individuo es único y por lo tanto se hallan combinadas en proporciones diferentes en cada sujeto.

1. Estilo 1.1: Empobrecido

Se caracteriza por la mínima preocupación, tanto por los resultados como por los integrantes del equipo. No se le puede llamar propiamente dirección, ya que el directivo no ejerce apenas influencia en la configuración de la actividad laboral/profesional de su grupo de trabajo, ni en las relaciones humanas.

Tampoco procura la cohesión del grupo. Sigue la ley del mínimo esfuerzo, por lo que no intenta mejorar la eficiencia de las organizaciones ni el bienestar de los trabajadores. Si surgen complicaciones, desaparece. Está presente y ausente a la vez.

2. Estilo 1.9: Club campestre

En la esquina superior izquierda de la malla está el “estilo club campestre”, el cual se caracteriza por una gran preocupación por las personas y poca preocupación por las tareas

de producción. Los gerentes que emplean este estilo intentan crear un ambiente confortable y seguro. Además confían en que sus subordinados responderán con un alto desempeño.

La preocupación por atender a las necesidades de satisfacción social lleva a una atmósfera y ritmo de trabajo amistosos, aunque no necesariamente productivos.

3. Estilo 9.1: Producir o perecer

Representa una orientación de máxima intensidad hacia los resultados y mínima a las personas. Se enfatizan fuertemente los intereses hacia la producción.

El jefe adopta su función directiva apoyándose en su rango jerárquico, mientras que el personal a su cargo recibe instrucciones sobre la tarea a realizar, siendo la obediencia su característica principal.

Este estilo supone una dirección de carácter autoritario, en el que el principio a seguir por el directivo es rendimiento, pero sin interesarse en absoluto por las relaciones interpersonales, ya que pueden perturbar la buena marcha del trabajo.

Los sujetos sólo son medios para alcanzar un fin, las relaciones humanas se basan en la autoridad y la obediencia. Se relacionaría con una actitud hacia las personas en el trabajo característico de la Teoría X.

4. Estilo 5.5: Equilibrado

En medio de la malla se encuentra el “estilo equilibrado”. Los gerentes que aplican este estilo creen que las necesidades de las personas y las organizaciones están en conflicto, y por eso es difícil satisfacer ambas.

Creen que lo mejor que puede hacerse es encontrar un equilibrio aceptable entre las necesidades de los trabajadores y las metas de producción de la organización. El desempeño idóneo se alcanza manteniendo la moral del empleado en un nivel suficiente para conseguir que se realice una cantidad adecuada de trabajo.

5. Estilo 9.9: Equipo

Por último, en la esquina superior derecha de la malla se encuentra el “estilo de equipo”, el cual se caracteriza por la máxima preocupación en cuanto a los resultados como también por las relaciones humanas.

En esta dirección se consideran tanto los intereses por la productividad como los intereses por los motivos de los sujetos implicados en ella, contiene un alto grado de compatibilidad entre los objetivos de los empleados y de la organización.

Dentro de los cinco estilos de la rejilla de dirección de Blake y Mouton, este resulta ser el ideal.

Coaching y Mentoring

En términos generales, si coach, que da lugar al concepto coaching, significa entrenador, por mentor, del que se deduce mentoring, significa guía. Y aquí radica ya la principal diferencia. Mientras coaching consiste en acompañar, instruir y entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el objetivo de ayudarles a conseguir cumplir metas profesionales o desarrollar ciertas habilidades específicas, por mentoring entendemos que una persona, con amplia experiencia y conocimiento en el área en la que se quiere mejorar será la que ayude a un empleado en su desarrollo profesional o a una empresa en cumplir sus objetivos de futuro.

Debido a las circunstancias actuales, donde todo cambia constantemente y el mundo evoluciona a un ritmo cada vez más alto, recurrir a técnicas de este tipo en ocasiones es inevitable, pues existe una necesidad de modificar nuestra actitud y también, nuestra manera de ver las cosas. En este sentido, es muy importante para las organizaciones saber gestionar correctamente todos esos cambios, tanto personal como profesionalmente y además, con qué actitud y con qué herramientas cuentan para su adaptación y supervivencia.

Diferencias básicas entre el Coaching y mentoring

1. El Coaching trabaja un tema muy concreto dirigido al rendimiento en su puesto.

Mentoring está dirigido al desarrollo del Directivo personal y profesionalmente, no sólo para su puesto actual sino también para el futuro.

2. En el coaching el coach es un espejo para el Directivo, obviando y dejando de lado su punto de vista, es fundamental que no comparta su punto de vista adquirido a través de la experiencia.

En el Mentoring es clave que el mentor comparta el punto de vista del Directivo y compartan sus experiencias.

3.El coaching se focaliza en la tarea.

El Mentoring se focaliza en la relación.

4.El coaching requiere un conocedor en técnicas de coaching.

El Mentoring requiere un Experto profesional cualificado con larga experiencia en puestos Directivos y un conocimiento profundo en el sector Salud.

5.En el Coaching las directrices las da el Cliente.

En el Mentoring las directrices las da el Mentor.

6. En el coaching el papel del coach es más táctico.

En el Mentoring el papel del mentor es más estratégico y de mayor profundidad en los temas.

7. El coach ni aconseja ni recomienda, sino que ayuda a su cliente a encontrar sus propias respuestas.

El mentor da consejos y recomendaciones al Directivo.

8. En el coaching la relación es relación de igualdad profesional.

En el Mentoring se profundiza en la relación con el directivo, estableciendo vínculos emocionales.

9. El coach es quien pregunta y el cliente el que responde.

En el Mentoring las preguntas las hacen el mentor y el Directivo, dándose así una transmisión de conocimientos.

10. En el coaching nunca se expresa su experiencia al coach y es el Directivo el que aprende de su propia experiencia y conocimientos.

En el Mentoring la base del aprendizaje es la experiencia del mentor.

Después de toda esa información solo puedo agregar que fue un tema interesante desde aprender cosas nuevas hasta difundirlas y espero que sea de satisfacción y entendimiento.

Fuentes bibliográficas:

Blake, R.; Mouton, J. (1985). *The Managerial Grid III: The Key to Leadership Excellence*. Houston: Gulf Publishing Co.

McKee, R.; Carlson, B. (1999). *The Power to Change*. Austin, Texas: Grid International Inc.