



**Nombre de alumno: Calvo Alcázar
Gabriela**

**Nombre del profesor: García Alfonzo
Mireya del Carmen**

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Dirección y Liderazgo

Grado: 7

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de noviembre de 2021.

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

Cuando hablamos de clima, nos referimos a un aspecto que va más allá de las técnicas aplicadas para el logro de objetivos, de la existencia de un plan o programa con objetivos claros y ambiciosos, que va más allá del espíritu de la organización basado en su misión y visión. Se trabaja en un ambiente de relaciones interpersonales, es decir, con personas que son un cúmulo de emociones e intereses combinados que buscan satisfacer necesidades laborales y existenciales y que suponen ser la médula operativa de toda organización. Tener “un buen jefe” resulta importante para todos los trabajadores. No obstante, es igual de complejo definir con precisión la palabra “bondad”, pues las organizaciones trabajan y existen en base a resultados, no a sentimientos o emociones. Además de que la complejidad se incrementa si se habla de organizaciones públicas, que generalmente están hundidas en un mar de procedimientos y rutinas burocráticas. Del liderazgo se ha hablado mucho, debido a su importancia en la historia de las organizaciones, ya sea sociales, políticas hasta incluso militares. Siempre ha sido un tema debatido entre grandes de los negocios, sin embargo, no importando si el líder en la organización nace o se hace, es indudable que gente líder es valorada en su empresa por ser impulsor y generador de valor agregado en ella. Algunos especialistas ven al liderazgo como una actividad amplia y visionaria que trata de discernir la competencia y valores característicos de una organización. En este sentido se puede interpretar y analizar el liderazgo desde dos perspectivas: como cualidad personal del líder y como una función dentro de una organización, comunidad o sociedad. La segunda perspectiva es la que tiende a predominar como estudio del liderazgo, por lo que se puede entender al liderazgo como un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella.

LIDERAZGO NATURAL Se dice que es ese líder que no es reconocido como tal con un título pero que representa ese “rol” a la perfección. Tanto es así, que nadie lo cuestiona, sino que se toman sus recomendaciones y guías como algo que hay que cumplir. Gracias a su buen hacer y el día a día se convierten en los líderes naturales del equipo.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL – EL MÁS COMPLETO Se considera el liderazgo más completo y es que los líderes que actúan bajo este esquema son los llamados “auténticos líderes”, ya que trabajan desde su auténtico poder de motivación e inspiración.

LIDERAZGO BUROCRÁTICO Su base, la de este líder, es cumplir a rajatabla las normas de la empresa por encima de lo que es más conveniente para el grupo o lo que cada uno necesita para poder llegar a los objetivos marcados. (LIDERAZGO)

LIDERAZGO “DE LA CURVA” Este último tipo de liderazgo nos ha gustado mucho siempre porque se basa en la “curva de la felicidad”. Si todo funciona bien, si el equipo se siente motivado, si la productividad es muy elevada y todo el entorno es satisfactorio es lo más parecido a la felicidad que podemos encontrar en el trabajo, y la felicidad siempre se relaciona con una curva. De ahí, el nombre del liderazgo de la curva.

EL LIDERAZGO EMPRESARIAL Consiste en la habilidad o proceso por medio del cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa. Busca desarrollar el máximo potencial en empresa y trabajadores. (LIDERAZGO)

EL LÍDER AUTOCRÁTICO Es el que asume la responsabilidad en la toma de decisiones, es el que inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador. Todo se centra en el líder, tanto las decisiones como las responsabilidades

EL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO es aquel que fomenta la participación de la comunidad, dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones. Los trabajadores pueden opinar, no se limitan solo a recibir órdenes, y de hecho se alienta su participación. (ANTOLOGÍA)

EL LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Dentro de los tipos de liderazgo, uno de los más reconocidos es el liderazgo laissez faire, un tipo de liderazgo más liberal en que el líder tiene un papel pasivo y son los trabajadores los que tienen un mayor poder de decisión. Éste es un líder liberal que hace y deja hacer, tiene un papel totalmente pasivo, ya que los trabajadores o el grupo son los que tienen el poder.

Negociar es un proceso muy parecido a vender, aunque con algunas diferencias. Ya hemos dicho que vender es persuadir, convencer al posible cliente para que piense y actúe como el vendedor quiere que este actúe y, siempre, en beneficio de ambas partes.

En la negociación, también una parte intenta persuadir a la otra. Se ha dicho que negociar es un proceso de resolución de un conflicto entre dos o más partes, pues hay siempre, bajo la negociación, un conflicto de intereses. Puede ser un intercambio social que implique una relación de fuerza, una lucha sutil por el dominio. (LIDERAZGO)

En conclusión después de discutir un poco sobre estilos de liderazgo y sobre formación de líderes, se puede colegir que un buen líder “efectivo” debe saber conjugar dos ámbitos organizacionales: el logro de objetivos u obtención de resultados, y la creación de un adecuado ambiente de trabajo. Quiero precisar que la creación de un ambiente de trabajo no es absoluta, ya que siempre se contará con elementos subversivos institucionales que se resistan de manera perenne a los cambios y, sobre todo, a la aceptación de nuevas reglas del juego que vayan en contra de privilegios o viejas usanzas. ejercer liderazgo nunca será sencillo, tampoco generar un ambiente agradable para la totalidad, pues cada individuo posee intereses distintos y simplemente con atender, al menos para el caso de una institución educativa, las necesidades de algunos y postergar las de otros, genera inconformidad, por lo que ambiente positivo absoluto es imposible. No obstante, generar mayorías que se sumen a los proyectos institucionales, bajo un ambiente de reglas claras y justas, coadyuvará sin duda alguna al logro de objetivos que a largo plazo redundará en beneficios de todos los integrantes de la organización.

Bibliografía

ANTOLOGIA, U. (s.f.). *DIRECCION Y LIDERAZGO* .

LIDERAZGO, U. D. (s.f.). *ANTOLOGIA* .

Referencias

ANTOLOGIA, U. (s.f.). *DIRECCION Y LIDERAZGO* .

LIDERAZGO, U. D. (s.f.). *ANTOLOGIA* .