



Nombre del alumno: Gerardo Camacho Solís

**Nombre del profesor (a): Mireya Del Carmen
García Alfonzo.**

Actividad: “Ensayo”

Materia: Dirección y liderazgo.

Carrera: Licenciatura en enfermería

Grado: 7 Grupo: A

INTRODUCCION

El liderazgo es el conjunto de habilidades destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas. Puede ser vista también como el arte de influir, comandar y conducir a personas o equipo de trabajo, captando partidarios y seguidores, influenciando de manera positiva en las conductas, actitudes y comportamientos; además de impulsar y promover el trabajo para un objetivo común. Es un acercamiento para buscar influencias interpersonales, dirigidas a través del proceso de comunicación. Cambios a través del tiempo.

El ejercicio del liderazgo manifiesta cambios sustantivos en las diversas organizaciones. En los años ochenta y comienzos del noventa se miraba al líder como un sujeto dedicado al control, realizando actividades de medición y supervisión. En este sentido, las prácticas, experiencias y habilidades no se renovaban de manera efectiva de una entidad a otra. El liderazgo, en esa época, era una labor sencilla y elemental, ya que el perfil y las capacidades necesarias para su ejecución eran precisos, sencillos y definidos por las organizaciones. El sociólogo alemán Ulrich Beck menciona en varios de sus escritos, diferencias básicas entre las competencias requeridas para el liderazgo, entre la década de los años ochenta y los noventa. Específicamente, en el periodo de los años ochenta, las empresas u organizaciones se orientaban en la identificación de líderes con habilidades administrativas. Esto varía en alguna manera en la década de los noventa, en este tiempo el propósito y las competencias de liderazgo se focalizan en las destrezas y habilidades relacionadas con la planificación y ejecución estratégica, dirigidos hacia la innovación de la empresa u organización, potenciando su desarrollo y crecimiento. Estas variantes demandan en los líderes capacidades y aptitudes emprendedoras, permeadas con flexibilidad hacia la adquisición permanente y sostenible de estas calidades. Paralelo a esto, las empresas u organizaciones en la actualidad requieren líderes con habilidades de ejecución efectiva de los planes estratégicos, enmarcadas hacia la realización de análisis de la situación, y toma de decisiones positivas.

DESARROLLO

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 convierte en los líderes naturales del equipo. Son personas que ejercen un tipo de liderazgo muy apreciado por el grupo y más que aceptado.

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 hacia el grupo... ¡permanente!

Su objetivo y sus premisas son transformar, innovar y motivar al equipo, y de ahí, crecer. Son realmente muy valorados y buscados para ocupar puestos de responsabilidad en las organizaciones.

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. La política de la empresa es su guía más estricta, lo que conlleva a una rigidez absoluta en el modelo de gestión. Está bien cuando se trata de decisiones económicas o empresas, por ejemplo, con materiales peligrosos, pero hay que tener cuidado con este liderazgo y sus consecuencias.

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. Son liderazgos basados en construir en positivo todo lo que puede afectar al grupo, al trabajo y al desarrollo de las labores. Son líderes muy bien cualificados y que trabajan por el éxito del equipo.

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. Por eso, las empresas ya no solo necesitan jefes sino también líderes. Aunque según cual sea la empresa darán más importancia a unos valores, capacidades o habilidades que a otros. Hay diferentes tipos de liderazgo y la empresa ha de conocer cuáles son los más adecuados para su negocio. aunque a muchos no les parezca bien el uso del liderazgo autocrático se utiliza en muchos negocios, pese a que en la actualidad el liderazgo basado en el miedo o superioridad no funciona como tiempo atrás de imaginaba porque, aunque se consiguen resultados nunca llegará a obtenerse la máxima productividad y resiente también en los trabajadores. Pueden funcionar mucho mejor los tipos de liderazgo democrático, carismático, cooperativo, situacional o cualquier otro que no solo se base en el miedo. Ahora hay que saber valorar a los empleados y preocuparse por ellos como un activo importante de la empresa. Aunque esto es decisión de cada empresa y lo que pretende conseguir con la clase de liderazgo utilizada.

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 líder autocrático se gobierna a sí mismo, de manera que el poder ilimitado se concentra en manos de una sola persona, el líder competente ante los trabajadores que deben obedecer sin expresar opinión ya que no tienen capacidad para tomar decisiones. El líder autocrático considera que es él el único competente y capaz de tomar las principales decisiones en la empresa, la única persona con derecho y poder para controlar las decisiones y responsabilidades. Considera que los

trabajadores son capaces de guiarse por sí mismos, por lo que hay que saber gobernarlos y controlarlos, debiendo ellos obediencia a sus órdenes y decisiones.

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. Democrático viene de las palabras demos (pueblo) y cratos (autoridad o gobierno). Los trabajadores forman parte de las decisiones de la empresa, y por tanto se integran mucho mejor en ella y experimentan una mayor motivación. Las decisiones son compartidas entre los altos mandos y los trabajadores sin que la palabra de unos valga más que la de otros.

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. Los trabajadores tienen independencia operativa y de toma de decisiones, ya que los líderes dependen de los trabajadores para establecer objetivos, trabajadores que pueden tomar las decisiones importantes. No juzga ni valora las aportaciones de sus trabajadores ya que cuentan con libertad total, con el apoyo del líder sólo si estos se lo piden.

El líder paternalista

Tiene confianza en sus empleados. Su labor es que los trabajadores ofrezcan mejores resultados, que trabajen mejor y más, por lo que los motiva, incentiva y les ofrece recompensas por lograr objetivos. En este caso, el líder ofrece consejos a los trabajadores para que consigan resultados e insinuando lo malo que no es cumplir con el

deber, como su nombre “paternalista” indica. Su papel de líder hace que ofrezca recompensas a los que cumplan satisfactoriamente con su deber.

Al igual que los líderes autocráticos estos piensan que tienen la razón y que los trabajadores no tienen criterio propio, simplemente tienen que obedecer. Es uno de los tipos de liderazgo en que el líder considera que tiene toda la razón y que sus empleados no. sin embargo, se preocupa por ellos e intenta llevarlos por el buen camino (lo que él cree que es el buen camino, aunque se equivoque).

El liderazgo lateral

Es aquel que se basa en la capacidad para influir en personas de un mismo nivel para conseguir objetivos comunes. Se suele realizar entre personas que se encuentran en el mismo rango o puesto dentro de la empresa, y no es una relación entre jefe y empleado.

¿En qué consiste el liderazgo o líder lateral?

Se trata de que cualquier persona puede dirigir sin tener que ser el jefe, puede involucrar a los demás hacia un objetivo común influenciándolos. No es necesario ser jefe para ser líder, ni si quiera estar a cargo de cierta operación

El liderazgo situacional

Es un modelo de liderazgo mediante el que el líder adopta diferentes tipos de liderazgo en función de la situación y nivel de desarrollo de los empleados, adaptando así el estilo de liderazgo más eficaz en cada momento y de acuerdo a las necesidades del equipo. El comportamiento del líder se adapta al equipo de trabajo para conseguir los mejores resultados.

El famoso modelo de liderazgo situacional de hersey-blanchard propone que el que se encarga de dirigir el grupo cambie su forma de interactuar y abordar tareas según las condiciones de sus colaboradores mejorando el rendimiento del grupo en relación a su diagnóstico.

Pensamiento sistémico y liderazgo.

El pensamiento sistémico es la actitud del ser humano, que se basa en la percepción del mundo real en términos de totalidades para su análisis, comprensión y accionar, a diferencia del planteamiento del método científico, que sólo percibe partes de éste y de manera inconexa el pensamiento sistémico se caracteriza en decir que el todo puede ser más, menos o igual que la suma de las partes, es una filosofía basada en los sistemas modernos buscando llegar a objetivos tácticos y no puntuales

Técnicas de negociación

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. Esa fuerza se va desplazando de un lado a otro durante las diversas etapas, no es conveniente en una negociación que una de las partes se beneficie de una relación de fuerza desequilibrada que imponga sus condiciones a la otra parte. Es mejor que exista un cierto equilibrio de fuerzas y que se intercambien las presiones, finalmente las partes llegarán a un acuerdo cuando las fuerzas estén igualadas. Esto es así porque, si frecuentemente una parte gana a costa de que la otra pierda, se acaba produciendo la rotura de las relaciones comerciales. En la negociación, al igual que en la venta, deben beneficiarse ambas partes.

Generalmente, en la negociación no resulta afectada la relación total entre los participantes, se difiere en una parte, no en el todo. Las fases de la negociación son muy parecidas a las de la venta; del conocimiento y dominio de estas fases va a depender en gran medida el éxito o Fracaso en la negociación.

CONCLUSION

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 establece. 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.

La alta gerencia debe entender el liderazgo como un valor para el desarrollo de la cultura organizacional y que este nunca se debe confundir con la gestión ya que cada uno tienen particularidades que deben ser observadas por separado, sin olvidar que deben ser utilizadas al mismo tiempo y en coordinación perfecta. De igual forma es importante conocer y diferenciar cada estilo de liderazgo y no utilizar solo uno de estos estilos, por el contrario debemos abrir la baraja y mostrar cada uno de ellos en el lugar y el momento adecuado. Así entenderemos que solo conoceremos y aplicaremos cada estilo de liderazgo cuando desarrollemos por completo nuestra inteligencia emocional que sin duda es la base para poder desarrollarnos como líderes.

Los estilos de liderazgo se pueden agrupar y de esta forma asociarlos y su aplicación debe depender de la situación en la que nos encontremos. El principal grupo es donde se encuentran los estilos de liderazgo orientativo y el formativo, estos generan valor en nuestra organización y deben convertirse en nuestra principal herramienta para alcanzar un clima organizacional adecuado y un excelente desempeño.

Aparte de saber utilizar los estilos de liderazgo debemos tener como constante de trabajo dos actitudes que serán las responsables de reflejar nuestro compromiso y nuestra convicción para el bienestar de la organización, estas dos actitudes son la humildad y la pasión.

Bibliografía

Antología de dirección y liderazgo, séptimo cuatrimestre. Licenciatura en enfermería "UDS"