



Mi Universidad

ENSAYO

NOMBRE DEL ALUMNO: Yoli Melina Escobedo Montejo

TEMA: El pensamiento del liderazgo

PARCIAL: I

MATERIA: Dirección y liderazgo

NOMBRE DEL PROFESOR: Rubén Eduardo Domínguez García

LICENCIATURA: Enfermería

CUATRIMESTRE: 7mo.

INTRODUCCIÓN

La dirección y liderazgo son elementos fundamentales que se complementan entre sí para la conducción y el control ordenado de un determinado grupo de individuos por los que se conforma una empresa, con la finalidad de alcanzar objetivos en común para el beneficio y desarrollo de la misma. En el presente ensayo abordaremos aspectos importantes sobre el liderazgo, como lo son los tipos de liderazgo que se distingue en cada líder, así como también las relaciones que este tiene con las distintas culturas para el logro favorable de las metas y el beneficio de la empresa.

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

El liderazgo se conforma por un conjunto de habilidades que un individuo utiliza para influir en la forma de pensar y ser de las personas o empleados que conforman una empresa, con la finalidad de que estos trabajen de manera organizada y con entusiasmo para lograr los objetivos. De acuerdo con el Diccionario de la Herencia Americana el liderazgo “es el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada”. (KAWATA, 2009)

Existen distintos tipos de liderazgo con los cuales se puede identificar a cada líder de cada empresa, entre estos se encuentra el liderazgo natural, en el cual el líder no es reconocido como tal con un título pero que si representa su rol a la perfección, de tal manera que nadie lo cuestiona y cumplen con las guías y recomendaciones de este. El liderazgo transformacional es donde los líderes trabajan desde su autentico poder de motivación e inspiración hacia el grupo, el objetivo principal de este consiste en transformar, innovar y motivar al equipo para crecer. Liderazgo burocrático es aquel en el que la base del líder es cumplir las normas de la empresa por encima de lo que es más conveniente para el grupo de trabajo para poder llegar a los objetivos planteados.

Por otro lado se ubica el liderazgo de la curva que se basa en construir en positivo todas las situaciones o circunstancias que pueden afectar al grupo de trabajo y al desarrollo de las labores, estos líderes son muy bien cualificados y trabajan por el éxito del equipo. Mientras que el liderazgo empresarial consiste en la habilidad o proceso por el 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. Algunas de las características con las que consta el liderazgo empresarial para su implementación son: buena capacidad de comunicación, buena capacidad de motivación del equipo, carisma, entusiasmo, capacidad de resolución, organización y capacidad para gestionar los recursos, visión de futuro, capacidad de negociación, creatividad, disciplina, escucha activa, honestidad, estrategia, capacidad para tomar decisiones y buena imagen.

En cuanto al líder autocrático, este es el que asume la responsabilidad en la toma de decisiones, es el que inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador. Se caracteriza por ser seguro, responsable, capacidad de liderazgo, capacidad de expresar sus ideas de forma directa, altos conocimientos del sector en el que se encuentra, experiencia

dentro de la empresa y capacidad de respuesta ante las necesidades del momento sin dudar. Respecto al liderazgo democrático, es el que fomenta la participación de la comunidad, dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones, en este los empleados forman parte de las decisiones de la empresa por lo cual se integran mejor en ella y tienen mayor motivación. Se caracteriza por ofrecer diversas soluciones y deja elegir a los empleados entre ellas, fomenta la participación y consulta a sus trabajadores, orienta a sus empleados, agradece las sugerencias y opiniones de otros, ofrece orientación y ayuda, no delega sus funciones, fomenta el trabajo en equipo, no se cree superior, entre otras.

En el liderazgo laissez faire es más liberal en el líder tiene un papel pasivo y son los trabajadores los que tienen un mayor poder de decisión, es decir, es un líder liberal que hace y deja hacer. En lo que concierne al líder paternalista, se encarga de que los trabajadores ofrezcan mejores resultados, que trabajen mejor y más, por lo cual los motiva, incentiva y ofrece recompensas con tal de lograr los objetivos. Por el contrario el liderazgo carismático tiene la capacidad de generar en los empleados entusiasmo, además destaca por la capacidad de seducción y admiración.

Correspondiente a el liderazgo lateral, se basa en la capacidad para influir en las personas de un mismo nivel para conseguir objetivos comunes, se trata de la persona que es capaz de dirigir sin la necesidad de ser el jefe pues puede involucrar a los demás hacia los objetivos que tienen en común influenciándolos a través de un conjunto de destrezas y habilidades que le permiten que las personas hagan lo que el líder quiere. En lo que se refiere al liderazgo situacional, es mediante el cual el líder adopta diferentes tipos de liderazgo en función de la situación y nivel de desarrollo de los empleados. “La actitud del líder genera influencia en sus seguidores, es el principal responsable del éxito o fracaso de ellos, que son los responsables de ayudar al cumplimiento de las metas empresariales”. (GABRIELA, BILL, & GUIDO, 2017)

Por otra parte encontramos el pensamiento sistémico como un componente importante del liderazgo, pues este consiste en la actitud del ser humano, basándose en la percepción del mundo real en términos de totalidades para su análisis, comprensión y accionar. En otras palabras es un modo de pensamiento que contempla el todo y sus partes, así como las conexiones entre estas, permitiéndonos de esta manera mayor conciencia para comprender y la capacidad para poder influir o interactuar entre los sucesos y las partes. De acuerdo con

Edwards Deming, Jay Forrester y Peter Senge coinciden en que el pensamiento sistémico “es la capacidad más importante para que un grupo de personas logre crear lo que realmente desea”. Se caracteriza por cuatro pasos principales que son: la visión global, balance del corto y largo plazo, reconocimiento de los sistemas dinámicos complejos e interdependientes y el reconocimiento de los elementos mediables y no mediables, con lo cual nos permite la comprensión, simulación y manejo de los sistemas complejos, como los que existen en cualquier empresa, negocio o área de trabajo. (LEÓN, 2007)

Contrario al pensamiento sistémico está el pensamiento sistemático, el cual comprende una amplia y heterogénea variedad de métodos, herramientas y principios, todos orientados a examinar la interrelación de fuerzas que forman parte de un proceso en común, su estructura suele ser invisible hasta que alguien la señala formada por cuatro niveles que consisten en acontecimientos, pautas de conducta, sistemas y modelos mentales. En cuanto a su lenguaje es a base de eslabones que representaran la influencia sobre distintos elementos que revelaran ciclos que se repetirán una y otra vez para mejorar o empeorar la situación, algunos de estos incluyen el ciclo reforzador que por lo general potencian el crecimiento o la decadencia, otro de ellos son los ciclos compensadores, es decir, estabilidad, resistencia y límites, que surgen en situaciones que parecen ser autocorrectivas y auto reguladoras, al margen de la voluntad de los participantes.

En cuanto a las demoras se presentan en ambos ciclos ejerciendo una enorme influencia en un sistema, acentuando la repercusión de otras fuerzas, aunque se presentan de diferente manera en cada uno de ellos, en los ciclos reforzadores estas erosionan nuestra confianza debido a que el crecimiento no llega con la rapidez esperada. Mientras que en los ciclos compensadores las demoras pueden cambiar drásticamente la conducta del sistema. De la misma manera dentro de los sistemas de la empresa encontramos los arquetipos que son herramientas accesibles que nos permiten construir hipótesis creíbles y coherentes a cerca de las fuerzas que operan en los sistemas. Así mismo en el pensamiento sistémico hay interdependencia y necesidad de colaboración ya que a medida que el quipo avanza puede ser necesaria la inclusión de nuevos miembros.

Por otra parte la negociación es un proceso de resolución de un conflicto entre dos o más partes, pues hay siempre, bajo la negociación un conflicto de interés, para ello es necesario que existas un cierto equilibrio de fuerzas y que se intercambien las presiones, pues de esta manera las partes podrán llegar a un acuerdo cuando las fuerzas estén igualadas, ya que de

esta manera se beneficiaran ambas partes. Esta consta de fases las cuales son la preparación donde hay que definir lo que se pretende conseguir y como conseguirlo, estableciendo los objetivos propios. La discusión en la que se exploran los temas que se separan a las partes para conocer sus actitudes e interés, esta fase se parece mucho a la etapa de determinación de necesidades que se practica en la venta. Seguidamente están las señales que utilizan los negociadores para indicar la disposición a negociar sobre algo, se considera como un mensaje que ha de ser interpretado por el que lo recibe. Las propuestas son aquellas sobre lo que se negocia aunque en ocasiones pueden ser objeto de discusión.

En cuanto a la fase de intercambio exige una gran atención por ambas partes, ya que en ella se trata de obtener algo a cambio de renunciar a otra cosa. El cierre y el acuerdo el cual puede ser de dos tipos, cierre por concesión que es la forma más frecuente en las negociaciones, en donde se termina la fase de intercambio ofreciendo una concesión para conseguir un acuerdo y el cierre con resumen, en este se hace un resumen de todos los acuerdos alcanzados hasta el momento, destacando las concesiones que hemos hecho por nuestra parte y subrayando lo ventajoso que puede ser llegar a un acuerdo sobre los puntos pendientes.

La última fase se refiere a la negociación del precio que puede ser más alto o más bajo que otro, para ello existen algunas estrategias que serán de gran utilidad en caso de objeciones por el precio, por ejemplo, al hablar de precio no se debe decir precio barato tampoco precio caro, en su lugar se debe decir precio bajo o mejor aún, precio adecuado y precio elevado. Asimismo el servicio al cliente, la calidad y la marca, como lo hemos visto forman las armas más eficaces de todo el arsenal del vendedor. De igual manera tenemos que preguntar para averiguar cuál es la cantidad que nos depara pues es una información muy importante para proseguir con el proceso de negociación.

Para realizar la presentación del precio es conveniente que el vendedor presente el precio cuando ya haya argumentado sobre los beneficios que el producto va a proporcionar al cliente y este haya aceptado algunos, por lo que hay que presentarlo de la forma siguiente: presentando uno o varios beneficios del producto, dar el precio sin vacilación y/o presentar la utilidad que los beneficios tienen para el cliente, en caso de que el precio del producto sea elevado iniciaremos por resaltar la calidad del producto, el servicio y la marca, ya que esto despertara en el cliente la conciencia de calidad, incitara al amor propio del cliente y halagara el buen gusto del comprador.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Para un buen liderazgo existen distintas relaciones que debemos tomar en cuenta ya sean diádicas, con los seguidores y delegación. En cuanto a la relación liderazgo-seguidor, en esta el liderazgo está marcado por la interacción que existe entre ambos, pues puede suponerse que esta es igual para todos los seguidores. Por el contrario las relaciones conocidas como diádicas, estas señalan el comportamiento de un líder en las relaciones tanto interpersonales, como intergrupales.

En cuanto a la teoría diádica que también se le conoce como liderazgo individualizado, consiste en un enfoque del liderazgo que pretende explicar el por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores, debido a que existen diversas relaciones diádicas, unas de ellas son, la diada que es la relación que surge entre un líder y un seguidor, posteriormente esta la diádica que se refiere a la relación entre el líder y cada uno de los seguidores en un departamento o unidad de trabajo, para finalizar la relación diádica que establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

Por otro lado el seguidor es aquel que sigue, las instrucciones, ordenanzas, reglas o enseñanzas de otra persona, en ellos el liderazgo utiliza la influencia que consiste en la transacción entre personas, en razón de la cual una persona actuara con la intención de modificar o provocar el comportamiento de otra, todo esto con el objetivo de alcanzar un fin determinado. En otras palabras, los seguidores son figuras pasivas en las relaciones entre el líder y ellos mismos.

Los seguidores se clasifican en cinco tipos, el primero de ellos es el seguidor alineado, que se refiere a un individuo pasivo, pero independiente y estricto, se trata de alguien a quien se puede tener engañado o que considera que la organización no reconoce sus virtudes en el trabajo. Posteriormente se encuentra el seguidor pasivo, el cual no manifiesta un pensamiento crítico, ni independiente y no participa en forma activa, es decir, espera a que el líder piense por ellos y no trabaja con entusiasmo, por lo que solo realizan las actividades que se les pide. Por otro lado el seguidor conformista, es quien participa de manera activa pero dependiente y no piensa en forma crítica, cumple con sus tareas y ordenes evitando el conflicto. Otro de ellos es el seguidor eficaz quien es un individuo independiente y también crítico, es muy activo en su grupo, muestra una imagen constante de compromiso, propicia al

cambio con la finalidad de lograr los objetivos organizacionales, asimismo son competentes y asumen tanto sus fortalezas como debilidades. Por último el seguidor sobreviviente pragmático que manifiesta algunos rasgos de los cuatro estilos definidos con anterioridad, pero esto dependerá de cual sea el que mejor se ajuste a la situación prevaleciente.

Existen algunas directrices que nos definirán como seguidor eficaz y de esta manera diferenciar a los seguidores de equipo de alto desempeño, entre estas se incluye, ofrecer apoyo, tomar la iniciativa, realización de funciones de asesoría y coaching, planteamiento de asuntos o preocupaciones cuando sea necesario, búsqueda y aliento de una retroalimentación, aclaración de cuál es nuestra función, muestras de aprecio, mantener informado al líder y por ultimo no permitir una influencia inapropiada.

Por otra parte el liderazgo tiene una relación importante con las diferentes culturas debido a que ambos son conceptos importantes para la psicología social ya que tienen una influencia fundamental sobre los procesos psicológicos, psicosociales y organizacionales. Existen diversas definiciones de cultura que varían de acuerdo a la perspectiva de los diferentes autores, pero todas ellas vienen a señalar que la cultura en general está constituida por un conjunto de creencias, actitudes, valores y practicas compartidas entre un grupo de individuos que tienen una historia común y participan de una estructura social. La cultura tiene tres aspectos importantes para un buen desempeño, el primero de ellos es el aspecto denotativo o creencias que señala como son las cosas, el aspecto connotativo que incluye actitudes, normas y valores, este señala como las cosas deberían ser, por último el aspecto pragmático el cual proporciona instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas.

Concerniente al liderazgo es uno de los procesos psicosociales que desde los experimentos pioneros de Lewin y colas, ha venido despertando un interés continuo entre los psicólogos sociales y organizacionales. Las relaciones entre cultura y liderazgo pueden contemplarse desde múltiples perspectivas y niveles, de esta manera podemos hablar de la existencia de culturas nacionales, trasnacionales y organizacionales. Dicho de otra manera la cultura es inherente a cualquier grupo humano y contribuye a resolver una serie de problemas externos e internos ya que esta determina el tipo de liderazgo que surge en una determinada sociedad o podemos considerar lo contrario.

La cultura ejerce una gran influencia sobre el liderazgo pues los valores, creencias, normas e ideales de cada cultura afectan las conductas del líder, sus metas y las estrategias de las

organizaciones, como también intervienen en la percepción que los seguidores de cada uno de los líderes tienen acerca de ellos. Por su parte Hofstede define a la cultura como una programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o categoría de gente de otros. Hay cuestiones que afectan a todas las culturas, entre estas se encuentran: la relación con la autoridad, la concepción del yo, concretamente la relación entre el individuo y la sociedad y el concepto que cada individuo tiene de la masculinidad y feminidad, por último la forma de manejar los conflictos que incluye el control de la agresión, y la expresión, como también la inhibición de las emociones.

Respecto a la distancia de poder se entiende como el grado en el cual los miembros menos poderosos de organizaciones e instituciones dentro de un determinado país esperan y aceptan que el poder este distribuido de manera desigual. La alta o baja distancia del poder se adquirirá dependiendo de la socialización, empezando con la familia, posteriormente en la escuela y se reflejara a continuación en las relaciones en el campo laboral y también finalmente de manera global en el sistema social y político de una determinada sociedad.

La distancia de poder tiene una amplia relación con el liderazgo ya que esta se refiere a la forma de percibir y comportarse hacia las figuras de autoridad. Es decir, un líder educado en una sociedad con alta distancia de poder despertaría el rechazo en una sociedad con baja distancia de poder a causa de sus métodos autoritarios.

En cuanto al individualismo/colectivismo y liderazgo son aspectos distintos pero con gran relación al liderazgo, el individualismo es propio de las sociedades donde los lazos entre las personas son débiles, es decir, en ellas se espera que cada individuo se ocupe únicamente de sí mismo y de su familia. Mientras que el colectivismo es propio de las sociedades en las cuales las personas están integradas en grupos fuertes y cohesionados que los protegen a los largo de toda su vida. En este caso se manifiestan dos aspectos importantes, el primero es que dentro de una misma sociedad apenas existen variaciones en esta dimensión y dos que el I-C es una dimensión bipolar basada en la oposición o conflicto entre el individuo y el grupo.

Acerca de la masculinidad y feminidad en el liderazgo los roles de cada uno tienen grandes diferencias, ya que en las sociedades masculinas los roles sexuales están claramente definidos, es decir, los hombres deben ser asertivos, duros y centrarse en el éxito material. Mientras que por el contrario en las mujeres se espera que sean modestas, tiernas e

interesadas por la calidad de vida. Visto de otra perspectiva las culturas masculinas y femeninas crean diferentes tipos de líderes ideales, puesto que en las sociedades masculinas el líder debe ser asertivo, decidido, agresivo y tomar las decisiones por sí mismo sin consultar al grupo. A diferencia de las sociedades femeninas donde el líder ideal es menos visible, intuitivo más que racional y acostumbrado a buscar el consenso.

Referente a la evitación de incertidumbre en el liderazgo se define como el grado en que los miembros de una cultura se sienten amenazados por la incertidumbre o por el miedo a situaciones desconocidas. Por lo que en una cultura con alta evitación de incertidumbre es frecuente que para un buen liderazgo se demande un líder directivo, del cual se esperaría que diga en cada momento lo que se debe hacer puesto que en el caso contrario se generaría una gran ansiedad. En general los estudios revisados demuestran que las dimensiones de Hofstede son útiles para realizar comparaciones transculturales y en bastantes ocasiones, aunque no necesariamente en todos los recursos coinciden con las hipótesis que se formularon.

Para identificar como es que la cultura influye en el liderazgo hay que establecer los prototipos de liderazgo imperantes dentro de una determinada cultura, un ejemplo de ellos sería el rasgo de orientación a las metas que era visto como un prototipo del líder organizacional.

Con respecto a la cultura organizacional, esta surge en liderazgo cuando un grupo u organización tiene que afrontar una serie de problemas externos e internos, los cuales se reflejan a través de una serie de asunciones básicas o ideológicas. La cultura organizacional se conforma por diferentes elementos que tienen desigual accesibilidad para al observador como para los sujetos inmersos en ella. Schein señala “la cultura organizacional y el liderazgo constituyen las dos caras de una misma moneda y ninguno de los dos fenómenos puede ser entendido sin el otro”. (LEÓN R. A., 2001)

Por otro lado el liderazgo también ejerce una influencia importante sobre la cultura, pero su efecto dependerá de la influencia que el líder pueda ejercer sobre la organización, por lo cual existen cuatro tipos de liderazgo cultural, el primero de ellos es el liderazgo que crea culturas en el que las organizaciones no se forman de manera accidental sino que son creadas por personas que tienen una visión y proyecto a futuro. Posteriormente se encuentra el liderazgo que cambia culturas, donde un líder puede también cambiar la cultura existente en una

organización. En tercer lugar está el liderazgo como personificación de la cultura que se encarga de preservar y encarnar la cultura predominante en una organización determinada, en este el líder ayuda a mantener la identidad de la organización manteniendo los valores y la misión o propósito que la caracterizan. Por último el liderazgo integrador de culturas que es especialmente necesario en el caso de la fusión o absorción de una empresa por otra, en el que se hace imprescindible la integración cultural.

CONCLUSIÓN

Para concluir el liderazgo es una función esencial que depende de la comunicación del líder y la motivación que proporcione a sus seguidores. Es muy importante conocer sobre este tema, ya que de esta manera obtenemos los conocimientos suficientes acerca de cómo trabajan las distintas organizaciones y/o empresas, así como también la autoridad que cada tipo de líder tiene sobre los individuos que laboran en ellas y la influencia que el liderazgo presenta en las diferentes culturas pues esto puede afectar o beneficiarlas. Además de que nos ayudara a tener un mejor desempeño en nuestra área laboral.

BIBLIOGRAFÍA

GABRIELA, L. A., BILL, O. S., & GUIDO, P. S. (2017). *EL LIDERAZGO DE LOS GERENTES DE LA PYMES DE MACHALA*. REPUBLICA DE ECUADOR: UNIVERSIDAD METROPOLITANA.

KAWATA, P. A. (2009). *DESARROLLO DE LIDERAZGO*. WASHINGTON: NATIONAL MINORITY AIDS COUNCIL.

LEÓN, J. P. (2007). *PENAMIENTO SISTÉMICO: LA CLAVE PARA LA CREACION DE FUTUROS REALMENTE DESEADOS*. COLOMBIA: REVISTA ELEGIR.

LEÓN, R. A. (2001). CULTURA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO. *REVISTA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES*, 155-172.

UDS. ANTOLOGÍA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO. PP 70-136.