



Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: Ingrid Karen Morales

TEMA: El Liderazgo y sus Antecedentes

PARCIAL: Primero

MATERIA: Dirección y Liderazgo

NOMBRE DEL PROFESOR: José Enemias de León

LICENCIATURA: Enfermería y Nutrición - Domingos

CUATRIMESTRE: Séptimo, Grupo "B"

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un tema complejo, generaciones tras generaciones han tratado de dar un significado correcto, pero este tema va de progreso en progreso y adaptándose a las circunstancias. Muchas veces nos hemos confundido entre un jefe y un líder, aunque pareciera tener el mismo significado, no es así, ambos términos son total mente distintos. Para poder alcanzar objetivos establecidos dentro de un gremio empresa u otro lugar, se necesita de un buen líder, capaz de saber no solo liderar su propia vida si no la de sus empleados. Personas de renombre en los años atrás aportaron teorías sobre el liderazgo, y ciertas características que un buen líder debe poseer, que veremos continuación.

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

A lo largo de la historia hubieron hombre y mujeres de renombre, por la forma de como expresaron y plasmaron sus ideales con respecto a cómo ser un “buen líder”, ya que el liderazgo es la clave para poder alcanzar metas deseadas. Ser un buen líder no se trata de dar órdenes de manera autoritaria, de manera que intimide a los trabajadores creando un ambiente de tensión, el buen líder primero motiva, enseña, posee carisma, simpatía, paciencia, inteligencia, palabras de convencimiento, es integro, innova, y sobre todo mucho corazón para dirigir a un grupo de personas, en pocas palabras el líder pósesse grandes cualidades y conocimientos que lo llevan a formar un carácter capaz de poder liderar y obtener ganancias y no perdidas. Algo muy cierto que dijo Richard Nixon “a la gente se le convence por la razón, pero se le conmueve por la emoción”, ambas cosas son necesarias efectuar en una persona para que llegue a respetar y admirar a su líder, y para conseguir esto el líder tiene que aprender a mirar no solo con los ojos sino con la mente. Ante todo esto surge dos interrogativas ¿Todos los gerentes deben ser líderes? Y ¿todo los líderes deben ser gerentes?, la respuesta es no, dado que puede ser gerente por influencia humana, pero carecer de cualidades de un buen líder, lo mismo que otra persona puede tener las cualidades incluso vocación para ser un buen líder, pero no es gerente, aunque no se descarta la posibilidad que existan un gerente y que sea un buen líder a la vez. Existen componentes fundamentales del liderazgo que mencionaremos a continuación: 1. La autoridad o el poder del líder, reconociendo que ambos términos tienen un significado diferente, pues la autoridad es la influencia que el líder tiene para dar órdenes y ser ejecutadas, mientras que la autoridad es el poder derivado de la posición que se ocupa, 2. La habilidad para comprender a los subordinados, ya que somos personar con diferentes cualidades, habilidades, sentimientos y el buen líder sabe tratar con cada mente, 3. La habilidad de inspirar a los seguidores actitudes y predisposiciones para que apliquen todas sus capacidades en la realización de un proyecto, 4. El estilo del líder y el clima organizacional que este crea en su entorno y dentro del grupo, de modo que favorezca la actividad del grupo para conseguir los objetivos de la organización. Con esto entendemos que un líder no solo da órdenes, si no que ayuda a obedecer esas órdenes, motiva, inspira mas no intimida, su meta es llegar al blanco deseado en equipo, no atribuyéndose los méritos, si no que compartiéndolo todo con los subordinados, no concordando con lo siguiente “El liderazgo es el proceso de mover a un grupo de personas hacia alguna dirección a través de medios coercitivos” (Casares, 1996:27).

El liderazgo existió, existe y seguirá existiendo mientras la humanidad viva, es cierto que hasta ahora no se ha logrado dar una definición exacta del liderazgo dado que, cada día va evolucionando este término, porque día con día el líder se enfrenta a nuevos retos, que lo llevan a aprender pero al mismo tiempo a desaprender. Las conocidas investigaciones llevadas a cabo a finales de la década de los 30 por Lewin, Lippitz y White (1939) bajo el planteamiento de que una función importante del líder era crear un “Clima o atmosfera social” en el grupo, que influiría en la satisfacción y rendimiento de sus miembros, los autores crearon una situación experimental en la que manipularon dicho clima a través de tres estilos diferentes de liderazgo, que a continuación mencionaremos: el Autocrático: solo el líder organizaba, indicando a las personas que hacer, sin tomar en cuenta opiniones de los demás, el Democrático: tomaba en cuenta las opiniones de los demás antes de tomar cualquier decisión, y Laissez Faire: el líder adoptaba un comportamiento pasivo, no tomaba iniciativas, tampoco juzgaba ni evaluaba. Con esto es evidente que los resultados de cada trabajo se diferenciaban según el tipo de liderazgo que se adoptaba, por lo que optar por el liderazgo democrático fue más provechoso, ya que los resultados eran eficaces.

Las primeras teorías de liderazgo fueron expresadas durante el periodo de las primaveras y otoños de China por el pensador chino Confucio, basada en el altruismo, la tolerancia, el respeto mutuo, la armonía social y el cumplimiento del deber. Mencionaremos algunas teorías de liderazgo de acuerdo a diferentes opiniones, en primer lugar está la teoría de los rasgos, que se conoció en 1900 a 1950 que dice que el liderazgo es algo innato y que se nace líder, y que la diferencia de un líder del que no lo es se diferencia en la personalidad, los rasgos, las características físicas o intelectuales, los autores que defienden estas teorías manifiestan que hay una mejor manera de liderar y que variables de la personalidad profundamente enraizadas permiten que ciertas personas ejerzan un mejor liderazgo. Teorías del comportamiento, lo cual surge de 1940 a 1950, que enseñaba que es posible enseñar a los administradores comportamientos de líder, provenientes de las Universidades de Ohio, Michigan y Texas, las teorías contingentes fueron de 1960 a 1990, que afirman que los administradores alcanzaran el éxito como líderes cuando sepan que liderazgo quieren ejercer, diagnostican las situaciones y las modifican, uniendo estas y el estilo adecuadamente, en el cual entran algunas teorías como las de Fiedler(propugna que el estilo del líder vaya de la mano con la situación), Evans y House (tiene su fundamento en las expectativas de recompensa y el atractivo de esta), Hersey y Blanchard, señala 4 comportamientos asociados a 4 conductas(comunicar, vender, participar y delegar). Aunque

existen otras teorías sobre el liderazgo como: psicoanalíticas, políticas, humanistas, cognoscitivas, del comportamiento, del papel del líder y otros más. Las últimas teorías sobre el liderazgo son el liderazgo transaccional, transformacional y el liderazgo del siglo XXI, el transaccional se basa en lo que deben hacer los empleados para alcanzar los objetivos, con lo que el secreto del éxito se basa en la relación del líder y los subordinados y de los subordinados y el líder, por lo que la unión de ambas fuerzas llevan a la empresa a obtener buenos resultados. El transformacional motiva a hacer más de lo que se espera, impulsando a la realización personal, incorporando la función inspiradora y catalizadora del líder que es capaz de impulsar a sus colaboradores a conseguir metas más elevadas de lo que se cree posible, en pocas palabras esta teoría se enfoca en desarrollar el máximo potencial de todos para poder llegar a metas más elevadas. Y por último esta la teoría del siglo XXI que se basa en opinión de las demás personas cuando se les pregunta las características de un buen líder, dando como resultado que “el liderazgo es tanto estilo como contenido” (Kotter).

CONCLUSIÓN

El liderazgo va más allá de solo saber dar órdenes, es saber, saber hacer y saber ser. Existen líderes natos, como también líderes que se van formando con la experiencia, pero ambos saben que trabajar en equipo será la clave para llegar al éxito, el líder debe poseer ciertas cualidades que los subordinados deben admirar como: confianza, innovador, carisma, empatía, valor, inteligencia, habilidad, poder de convencimiento y sobre todo corazón. Ante cualquier emprendimiento tomar en cuenta los componentes del liderazgo resultara de mucha utilidad para alcanzar el éxito y tener menos probabilidades de fracaso.

BIBLIOGRAFÍA

- http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Direccion.pdf
- https://www.academia.edu/34980143/Unidad_03._Poder_y_autoridad_trascendencia_del_liderazgo_basado_en_valores • <https://www.gestion.org/tipos-de-liderazgo/>
- <http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/2021.pdf>
- <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N76-4.pdf>