



**Mi Universidad**

**ENSAYO**

**NOMBRE DEL ALUMNO: RAQUEL LOPEZ ROBLERO**

**TEMA: LIDERAZGO**

**MATERIA: DIRECCION Y LIDERAZGO**

**NOMBRE DEL PROFESOR: LIC. JOAQUIN MORALES**

**LICENCIATURA: ENFERMERIA**

**CUATRIMESTRE: SEPTIMO**

*Lugar y Fecha de elaboración: FRONTERA COMALAPA CHIAPAS*

## INTRODUCCION

EN ESTE ENSAYO VEREMOS LO QUE ES EL LIDERAZGO Y PARA QUE NOS PODRIA SERVIR A LO LARGO DE NUESTRAS VIDAS, AVECES LO EJERCEMOS AUNQUE NO NOS DAMOS CUENTA HASTA PODRIAMOS SER NOSOTROS UN LIDER DE NUESTRA PROPIA VIDA PERO PARA QUE ESTEMOS MAS ADENTRADO DE LO QUE VEREMOS TENDREMOS QUE DEFINIR PRIMERO QUE ES EL LIDERAZO PUES EL LIDERAZGO ES LA CAPACIDAD QUE TIENE UNA PERSONA DE INFLUIR, MOTIVAR, ORGANIZAR Y LLEVAR ACABO ACCIONES PARA LOGRAR SUS FINES Y OBJETIVOS QUE INVOLUCREN A PERSONAS, GRUPOS O INCLUSO EN UNA SOCIEDAD DENTRO DE UN MARCO DE VALORES.

## LIDERAZGO

PARA COMENZAR NUESTRO ENSAYO DEBEMOS TENER EN CUENTA QUE EL LIDERAZGO YA QUE NOS MENCIONA QUE 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

TAMBIEN DEBEMOS DESGLOSAR BIEN LAS PALABRAS CLAVES PARA ASI ENTENDER NUESTROS TEMAS

¿QUÉ ES SER UN LÍDER? UN LÍDER ES EL EJEMPLO A SEGUIR, ES UN MODELO PARA TODO EL GRUPO O EQUIPO DE TRABAJO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, O EMPRESA. ES UNA PERSONA SENCILLA, AUTÉNTICA, DISPUESTA A TRABAJAR DE MANERA COLABORATIVA, CAPAZ DE EXPRESAR SUS IDEAS, LUCHADORA POR SUS PRINCIPIOS, CON ADECUADAS RELACIONES HUMANAS. DISEÑA Y UTILIZA ESTRATEGIAS DURANTE SU GESTIÓN, OSTENTA UNA VISIÓN DE LARGO PLAZO, ES FLEXIBLE, PROACTIVO, NEGOCIA, TOMA LA INICIATIVA, CONVOCA, MOTIVA, INCENTIVA Y EVALÚA DE MANERA SISTÉMICA A SU EQUIPO DE TRABAJO

Y NUESTRA PREGUNTA QUE SIEMPRE PENSAMOS

UN LÍDER ¿NACE O SE HACE?

EL LÍDER NO NACE SINO QUE SE HACE, ACÁ SE ESTÁ FRENTE A UN LIDERAZGO ACCESIBLE A PERSONAS QUE LLEGAN A SER LÍDERES EN ATRIBUTO DE LAS RESPONSABILIDADES Y COMPROMISOS QUE ASUMEN ; ADEMÁS, POR LA INFLUENCIA QUE EJERCEN SOBRE LOS DEMÁS, EN LO QUE RESPECTA AL TRABAJO EN EQUIPO PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS ESTABLECIDAS DENTRO DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN.

## EL LIDERAZGO DE PENSAMIENTO

NOS MENCIONA QUE EL LIDERAZGO DE PENSAMIENTO ES UN TIPO DIFERENTE DE ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO PARA LAS CORPORACIONES, QUE CONSISTE EN EVALUAR, EMPAQUETAR Y COMPARTIR SUS MEJORES PRÁCTICAS, CONJUNTOS DE CONOCIMIENTOS, ESTUDIOS DE CASOS Y SUS LÍDERES ALTAMENTE CUALIFICADOS Y CON TALENTO, PARA QUE SIRVAN COMO RECURSOS DE VALOR AGREGADO PARA ALIMENTAR EL CRECIMIENTO DEL NEGOCIO

YA QUE TAMBIEN TRATA DE INTRODUCIR NUEVAS FORMAS DE PENSAMIENTO QUE PUEDAN REINVENTAR LAS INDUSTRIAS E IMPACTAR SIGNIFICATIVAMENTE EN LOS MODELOS DE NEGOCIOS, EL MERCADO, LOS EMPLEADOS, LOS CONSUMIDORES Y EL LUGAR DE TRABAJO.

EN EFECTO TENEMOS TAMBIEN QUIENES SON LOS INNOVADORES SON AQUELLOS LÍDERES DE SU ORGANIZACIÓN QUE ESTÉN APLICANDO NUEVAS FORMAS DE PENSAMIENTO QUE IMPULSEN EL CRECIMIENTO, LA INNOVACIÓN Y LAS OPORTUNIDADES, Y QUE CONOZCAN ÍNTIMAMENTE LA MECÁNICA CONTENIDA EN CADA LÍNEA DEL NEGOCIO, LAS TENDENCIAS, LOS RETOS RECIENTES, LAS PRESIONES COMPETITIVAS Y DÓNDE EXISTEN OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO.

TODO LO QUE QUEREMOS LOGRAR EN ESTO ES FUENTES DE INGRESOS Y LAS PARTES DE SU NEGOCIO QUE GENERAN LOS RESULTADOS DESEADOS QUE NOS PERMITE A NOSOTROS Y A SUS CLIENTES CREAR MAYORES FOCOS ESTRATÉGICOS PARA DETERMINAR LAS OPORTUNIDADES MÁS PROBABLES DE APROVECHAR EL MAYOR POTENCIAL DE LA RELACIÓN. ESTAMOS EN TRANSICIÓN DESDE UNA ECONOMÍA BASADA EN EL CONOCIMIENTO, A UNA BASADA EN LA SABIDURÍA. YA NO SE TRATA DE LO QUE USTED SABE, SINO DE LO QUE HAGA CON LO QUE SABE.

## **ESTILOS DE LIDERAZGO**

### **1. LIDERAZGO AUTOCRÁTICO**

EL LIDERAZGO AUTOCRÁTICO ES UNA FORMA EXTREMA DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL, EN LAS QUE LOS LÍDERES TIENEN UN PODER ABSOLUTO SOBRE LOS TRABAJADORES. LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTE DEL STAFF TIENEN LA OPORTUNIDAD DE OFRECER SUS SUGERENCIAS, INCLUYENDO SI ESTAS SON PARA EL BIEN DEL EQUIPO O DE LA EMPRESA. MUCHAS PERSONAS SE SIENTEN MAL AL SER TRATADAS DE ESTA FORMA.

### **2. LIDERAZGO BUROCRÁTICO**

TODOS LOS LÍDERES BUROCRÁTICOS HACEN TODO SEGÚN VIENE PREDEFINIDO EN UN LIBRO. SIGUEN TODAS LAS REGLAS DE FORMA RIGUROSA Y SE ASEGURAN DE QUE TODO LO QUE HAGAN SUS SEGUIDORES SEA PRECISO. ES UN ESTILO DE LIDERAZGO MUY APROPIADO PARA TRABAJAR CUANDO EXISTEN MUCHOS RIESGOS EN CUANTO A SEGURIDAD O CUANDO SE ENTRA EN JUEGO ALTAS CANTIDADES DE DINERO.

### **3. LIDERAZGO CARISMÁTICO**

EL LIDERAZGO CARISMÁTICO ES MUY PARECIDO AL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, YA QUE TODOS LOS LÍDERES DE LA ORGANIZACIÓN INSPIRAN ENTUSIASMO EN LOS EQUIPOS Y SON DEMASIADO ENERGÉTICOS AL CONDUCIR A TODOS LOS EMPLEADOS.

### **4. LIDERAZGO PARTICIPATIVO O DEMOCRÁTICO**

EL LÍDER DEMOCRÁTICO ES EL QUE TOMA LA ÚLTIMA DECISIÓN, LOS LÍDERES PARTICIPATIVOS INVITAN A OTRAS PERSONAS QUE INTEGRAN EL EQUIPO A QUE CONTRIBUYAN DURANTE EL PROCESO DE TOMA DE DECISIÓN. ESTO NO SÓLO INCREMENTA LA SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO SINO QUE FAVORECE EL DESARROLLO DE NUEVAS HABILIDADES. LOS MIEMBROS DEL EQUIPO SE SIENTEN EN CONTROL DE SU PROPIO DESTINO ASÍ QUE SE ENCUENTRAN MOTIVADOS A TRABAJAR DURO, MÁS QUE POR UNA RECOMPENSA ECONÓMICA.

## 5. LIDERAZGO 'LAISSEZ-FAIRE'

LA EXPRESIÓN "LAISSEZ-FAIRE" ES FRANCESA Y SIGNIFICA "DÉJALO SER", SE UTILIZA PARA DESCRIBIR A LOS LÍDERES QUE DEJAN A LOS MIEMBROS QUE FORMAN EL EQUIPO TRABAJAR POR SU PROPIA CUENTA.

## 6. LIDERAZGO ORIENTADO A LAS PERSONAS

ES UN OPUESTO AL LIDERAZGO ORIENTADO A LA TAREA. CON EL LIDERAZGO ORIENTADO A LAS PERSONAS, TODOS LOS MANDATARIOS SE ENCUENTRAN COMPLETAMENTE ORIENTADOS EN ORGANIZAR, HACER DE SOPORTE Y DESARROLLAR LOS EQUIPOS. ES UN ESTILO PARTICIPATIVO, Y TIENDE A EMPODERAR AL EQUIPO Y A FOMENTAR LA COLABORACIÓN CREATIVA. A LA HORA DE LLEVARLO A LA PRÁCTICA LA GRAN MAYORÍA DE LÍDERES SE USAN TANTO EL LIDERAZGO ORIENTADO A LA TAREA Y EL LIDERAZGO ORIENTADO A LAS PERSONAS

## 9. LIDERAZGO TRANSACCIONAL

ESTE ESTILO DE LIDERAZGO NACE DE LA IDEA DE QUE LOS MIEMBROS DE EQUIPO LLEGAN AL ACUERDO DE OBEDECER EN TODO A SU LÍDER.

LA FORMA DE PAGO ES A CAMBIO DE ESFUERZO Y LA ACEPTACIÓN HACIA DIFERENTES TAREAS QUE LES DA SU LÍDER. EL LÍDER TIENE DERECHO A CASTIGAR A QUIEN CONSIDERE QUE EL TRABAJO SE ENCUENTRA COMO ÉL LÍDER LO DESEA.

EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL ES UN TIPO DE MANAGEMENT, NO UN VERDADERO ESTILO DE LIDERAZGO, YA QUE ES UN PRINCIPIO HACIA LA EJECUCIÓN DE LAS TAREAS QUE SE DEBEN REALIZAR A CORTO PLAZO.

## 10. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL ES CONSIDERADO EL VERDADERO LIDERAZGO POR LA GRAN PARTE DE LOS TEÓRICOS DEL LIDERAZGO. SE BASA EN LA INSPIRACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO DE FORMA PERMANENTE, Y LE TRANSMITEN SU ENTUSIASMO AL EQUIPO. A LA VEZ QUE ESTOS LÍDERES NECESITAN SENTIRSE APOYADOS SOLO POR CIERTOS EMPLEADOS.

## LIDERAZGO SISTÉMICO

EL LIDERAZGO SISTÉMICO ES AQUEL EN QUE EL LÍDER ES CAPAZ DE SENTIR Y ENTENDER QUE TODOS FORMAMOS PARTE DE UN SISTEMA, CON MÚLTIPLES SUBSISTEMAS. EN ESTOS SISTEMAS, LOS ACTOS DE CADA ELEMENTO AFECTAN A TODO Y A TODOS.

ESTE **TIPO DE LIDERAZGO ES EL MÁS EFICIENTE** PORQUE UN LÍDER DE ESTAS CARACTERÍSTICAS TIENE LAS HABILIDADES NECESARIAS PARA **HACER FUNCIONAR CON SUAVIDAD LOS ENGRANAJES DE UN EQUIPO** O UN GRUPO DE PERSONAS LOS EQUIPOS O GRUPOS PUEDEN SER DE TODA ÍNDOLE, DESDE DEPARTAMENTOS EN UNA EMPRESA, HASTA FAMILIAS.

## **IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL LIDERAZGO**

AHORA VEREMOS PORQUE LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL LIDERAZGO HAY QUE SABER RESOLVER LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO EN UN GRUPO DE PERSONAS CON PACIENCIAS , SABIDURIA PARA ASI TENER LA PACIENCIA Y ARREGLAR LAS COSAS TAMBIEN ESTA LA MOTIVACIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO, DEPENDE ENORMEMENTE DE LA COMUNICACIÓN QUE POSEE EL LÍDER CON EL EQUIPO. EL LÍDER DEBE DE SER CAPAZ DE TRANSMITIR LA ESTRATEGIA Y LA VISIÓN DE LA EMPRESA, ASÍ COMO TAMBIÉN LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE SU ORGANIZACIÓN. UNA COMUNICACIÓN EFECTIVA ENTRE EL LÍDER Y LOS MIEMBROS DEL EQUIPO, PERMITE QUE TODO FLUYA DE UNA MANERA NATURAL. EVITANDO DE ESTA FORMA CONFLICTOS Y PROBLEMAS QUE PUEDEN SURGIR EN EL EQUIPO DEBIDO A LA INEFICIENCIA A LA HORA DE TRANSMITIR LO QUE SE DESEA.

## **EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA SOLUCION DE PROBLEMAS**

UN LÍDER EFICAZ DEBE RESOLVER DIARIAMENTE CONFLICTOS DENTRO DE LA EMPRESA, ACTUANDO RESPONSABLEMENTE PARA EL BIEN DE SU EQUIPO DE TRABAJO Y DE LA COMPAÑÍA. SU OBJETIVO ES CREAR EQUIPOS QUE FUNCIONEN BIEN JUNTOS Y GUIAR TODO EL POTENCIAL DE LAS PERSONAS, LOS EQUIPOS Y LA ORGANIZACIÓN EN GENERAL.

EL LIDERAZGO Y EL CONFLICTO VAN DE LA MANO. SI UN LÍDER NO SE OCUPA DE LOS CONFLICTOS -DE PREVENIRLOS, MANEJARLOS Y RESOLVERLOS DE MANERA ADECUADA- PAULATINAMENTE, VERÁ SALIR POR LA PUERTA A SUS BUENOS TALENTOS EN BUSCA DE AMBIENTES DE TRABAJO MÁS SALUDABLES.

LO QUE SE DEBE HACER ES COMO ACTUAR FRENTE A CONFLICTOS

UN LÍDER EFECTIVO ES AQUEL QUE SABE CÓMO ENFRENTAR EL PROBLEMA Y CUÁNDO APROVECHAR LA OPORTUNIDAD QUE SE PRESENTA ANTES DE QUE LA TENSIÓN SALUDABLE SE CONVIERTA EN UN CAOS. PARA ELLO, DEBE SEGUIR LOS SIGUIENTES PASOS:

### **1. INTERVENIR EN EL TIEMPO CORRECTO.**

MUCHAS VECES, DENTRO DE LA EMPRESA SE CREAN PROBLEMAS O INCONVENIENTES INNECESARIOS. NO OBSTANTE, CUANDO EL LÍDER DETECTA ALGÚN POSIBLE CONFLICTO DENTRO DE LA COMPAÑÍA Y TIENE EVIDENCIAS DEL MISMO, DEBE ACTUAR A TIEMPO PARA REVERTIRLO. ASÍ PODRÁ EVITAR QUE ESTE IMPACTE NEGATIVAMENTE EN EL DESEMPEÑO DE LOS DEMÁS TRABAJADORES.

### **2. CONOCER LOS LÍMITES.**

EL CONFLICTO PUEDE CONVERTIRSE EN ALGO MUCHO MÁS COMPLICADO E INMANEJABLE SI NO SE CONOCE LAS LIMITACIONES Y LÍMITES DE LOS EMPLEADOS. TODOS MANEJAN LAS DIFICULTADES DE MANERA DIFERENTE, PERO UN LÍDER EFICAZ DEBE CONOCER LOS RIESGOS Y LAS RECOMPENSAS DE SU RESOLUCIÓN DENTRO DE LOS LÍMITES DE CADA UNO DE SUS COLABORADORES.

### 3. RESPETAR LAS DIFERENCIAS.

A MEDIDA QUE EL LUGAR DE TRABAJO SE VUELVE MÁS GENERACIONAL Y CULTURALMENTE DIVERSO QUE NUNCA, ESTE PASO ES ESENCIAL. EN LUGAR DE IMPONER SU INFLUENCIA, JERARQUÍA O RANGO, EL LÍDER DEBE RESPETAR LAS DIFERENCIAS ÚNICAS EN LAS PERSONAS Y ANALIZAR LA SITUACIÓN DESDE DISTINTOS PUNTOS DE VISTA. ASÍ PODRÁ COMPRENDER MEJOR CÓMO EVITAR LOS CONFLICTOS EN EL FUTURO.

### 4. VER EL CONFLICTO COMO UNA OPORTUNIDAD.

EL LÍDER DEBE TOMAR CONCIENCIA DE QUE DENTRO DE CADA PROBLEMA HAY UNA INMENSA OPORTUNIDAD DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE. EN LOS DESACUERDOS SURGE UN POTENCIAL INHERENTE PARA EL CRECIMIENTO Y EL DESARROLLO. LOS CONFLICTOS SON UNA OCASIÓN PARA FORMAR EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO Y DESARROLLAR LIDERAZGOS EXCEPCIONALES.

SER UN LÍDER ES SER CAPAZ DE ANTICIPAR LO INESPERADO. MUY A MENUDO, EL LIDERAZGO COMPRENDE LA TOMA DE ACCIONES QUE A LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS NO LES GUSTA HACER. UNO DE ESTOS CASOS ES LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. LOS LÍDERES MÁS EFECTIVOS TIENEN LA AUTOCONCIENCIA Y LA SABIDURÍA PARA CONFRONTAR Y DILUIR LA TENSIÓN. EL CONFLICTO PUEDE SER UN HABILITADOR SALUDABLE DE CRECIMIENTO PARA EL NEGOCIO Y UN PROGRESO PROFESIONAL PARA TODOS LOS INVOLUCRADOS.

## BIBLIOGRAFIA

Fernández- S., C., Martínez, M. y Roca, E. 2013. El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar. Ponencia presentada en el XXXII Seminario Interuniversitario de teoría de la Educación Liderazgo y Educación, Santander 2013 (Santander, 10-12 de noviembre del 2013) Recuperado el 22 de agosto, 2014 de: <http://www.site.unican.es/Ponencia%203.pdf>

Forbes. "4 ways leaders effectively manage employee conflict".

Forbes. "5 keys of dealing with workplace conflict".