



Mi Universidad

Ensayo

NOMBRE DEL ALUMNO: Lizbeth Gomez Ramirez

TEMA: liderazgo

PARCIAL: I

MATERIA: dirección y liderazgo

NOMBRE DEL PROFESOR: Joaquin Morales pascacio

LICENCIATURA: Enfermería

El pensamiento del liderazgo

es aquella que reconoce su individualidad y a partir de esta percepción crea contenidos originales con conocimientos valiosos para su audiencia.

Esto significa distinguirse debido a una perspectiva fuerte y casi personal de la realidad, una visión que es el núcleo de la narrativa y que representa la marca.

Esta visión genera opiniones y puntos de vista (conocimientos) específicos que son únicos. Si eso es valioso para la audiencia y el mercado en sí, entonces tu marca se convierte en pionera, en una autoridad, en líder de pensamiento.

Estilos de liderazgo

Liderazgo autocrático o autoritario

Este tipo de líder tiene centralizada la autoridad, limitando la participación de los subordinados y tomando las decisiones unilateralmente. Además, espera obediencia de sus subordinados y ejerce el poder sobre ellos a través de recompensas y castigos.

Liderazgo democrático o participativo

En el liderazgo democrático, el líder sí que tiende a involucrar a los subordinados en la toma de decisiones. Además, es él quien los alienta a que participen a la hora de decidir acerca de los procedimientos, objetivos, metas de trabajo, etc.

Liderazgo liberal o laissez-faire

Este tipo de líder es el que ofrece libertad absoluta a la hora de actuar a los integrantes de la organización, de modo que se mantiene al margen y no interviene. En este tipo de liderazgo, el líder deja a los miembros del grupo que trabajen libremente sin rendir cuentas.

Liderazgo burocrático

El liderazgo burocrático es aquel que se asegura de que sus operarios o subordinados sigan al pie de la letra las reglas marcadas. Esta clase de liderazgo es apropiado en algunas circunstancias. Por ejemplo, cuando en el trabajo encontramos riesgos de seguridad (los operarios trabajan con maquinaria peligrosa o con sustancias tóxicas, por ejemplo).

Liderazgo carismático

Los líderes carismáticos inspiran a sus subordinados o equipos.

Sin embargo, presenta algunos problemas. Por ejemplo, este tipo de líder tiende a confiar en sí mismo por encima de los miembros de su equipo, de modo que el éxito parece estar marcado por la presencia del líder.

Liderazgo natural

El líder natural es aquel que no ha sido reconocido de manera oficial o formal, es el líder que ha sido elegido por el grupo.

El líder natural es aquel que lidera en cualquier nivel de la organización y satisface las necesidades del propio grupo. Es una manera de liderazgo tipo democrático. Suelen ser líderes comunicativos, que motivan y satisfacen las necesidades de los miembros de su equipo.

Liderazgo orientado a las personas o las relaciones

El líder que está orientado a las personas se centran en organizar, apoyar y desarrollar personalmente a los miembros que forman parte de su equipo. Los líderes orientados a las personas son más participativos, suelen fomentar

Liderazgo orientado a la tarea

Los líderes orientados a las tareas se centran en la propia tarea, en que se alcancen los objetivos y el trabajo esté bien hecho.

En ocasiones, si el líder se centra exclusivamente en la tarea y descuida la orientación a las personas o las relaciones puede tender a ser autocrático o autoritario. Es un tipo de liderazgo que se enfoca a definir cuáles son los objetivos, las metas, los roles necesarios para poder alcanzarlo y ordena, planifica, organiza y controla para poder alcanzar dichos objetivos.

Liderazgo transaccional

Este tipo de líder implica que sus subordinados o miembros de su equipo lo obedezcan. Ellos reciben un pago a cambio del esfuerzo y las tareas que realiza y que le son otorgadas por el líder. Todo ello implica que el líder es quien dirige y que puede castigar a aquellos que no realicen el trabajo de la manera deseada.

Liderazgo transformacional

El líder transformacional es aquel que motiva e inspira a los miembros permanentemente, son entusiastas y así lo transmiten. Buscan nuevas iniciativas y aportan valor. Puede ser el pilar fundamental dentro de todos los estilos de líder. Es similar en algunas características al líder carismático, dado que transmite valor, confianza y entusiasmo a los miembros de su equipo.

La importancia de la comunicación en el liderazgo

El ser humano por naturaleza posee necesidades sociales como es ser parte de la sociedad, relacionarse con las personas, pertenecer a grupos sociales entre otros. La comunicación es un elemento clave, para poder llevar a cabo esta necesidad, las organizaciones en la actualidad se mantienen constantemente comunicándose entre sí, ya sea internamente, con clientes externos, suplidores, o miembros de la sociedad etc.

Cuando hablamos de sin comunicación no puede haber liderazgo ¿A que nos referimos? Una de las principales cualidades de un líder es que debe ser capaz de comunicar y lograr influenciar a las personas, si la comunicación no existe, no habrá seguidores entonces, no habrá liderazgo.

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.

Cada miembro de un equipo de trabajo posee unas funciones específicas donde la comunicación debe de ser efectiva de ambas partes, tanto entre los miembros del equipo, así como entre los miembros y el líder de equipo.

¿Qué pasa cuando no existe una comunicación efectiva? Los principales problemas de las personas existen cuando hay una mala comunicación. Los índices de motivación disminuyen entre los miembros del equipo, influye en que los seguidores decidan seguir o no al líder, crea un impacto directo en la calidad del trabajo y productividad reduciéndolos notablemente. Los miembros del equipo tienden a perder el enfoque y los objetivos principales de la organización, siendo su esfuerzo dirigido a otras actividades. Adicional a esto puede ocasionar frustraciones en los miembros del equipo, problemas y conflictos a la hora de las negociaciones.

El papel de liderazgo en la solución de problemas

Si bien el conflicto es una parte normal de cualquier entorno social y organizacional, el desafío que conlleva radica en cómo se elige enfrentarlo. 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.

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.

El líder y las relaciones interpersonales

Tu capacidad de establecer relaciones interpersonales con los miembros del equipo es determinante para obtener buenos resultados finales. Las habilidades interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo del trabajo de un líder, en cuanto éste tenga que ir más allá del programa planificado previamente.

Como líder no puedes olvidar que, en todos los niveles de un proyecto, trabajas con un gran número de personas, tanto de la empresa como externas a ella. A muchas de ellas no las ves cara a cara, pero igualmente necesitas establecer un vínculo con ellas para mejorar las posibilidades de éxito del trabajo final. Por lo tanto, una de las prioridades debe ser construir una relación rápida y duradera con todos aquellos que participen en el proyecto, siempre tomando como base la discreción y la diplomacia en cada una de tus relaciones. Igualmente, es necesario mantener buenas relaciones para que te ayuden a que el trabajo se desarrolle en las mejores condiciones posibles.