



Nombre del alumno: Nuvia Itzel Briones Cárdenas.

Nombre del profesor: LEN. Miguel angel Villatoro.

Nombre del trabajo: Ensayo.

Materia: DIRECCION Y LIDERAZGO.

Grado: 7mo cuatrimestre.

Grupo: 1.

Frontera Comalapa Chiapas a 17 de septiembre de 2024.

El liderazgo y sus generalidades.

Introducción.

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona para influir, motivar, organizar y dirigir a un grupo de personas hacia la meta y el objetivo que tienen, más que nada son las habilidades que este líder tiene para que pueda dirigir este grupo de personas y ejercer el mando.

Liderazgo y sus generalidades.

Concepto de liderazgo.

En la actualidad liderazgo es un conjunto de habilidades directivas que una persona tiene para poder influir sobre la forma de ser o de actuar ante un grupo de personas, haciendo que estas trabajen en equipo.

“Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Chiavenato, 2004, p. 458).

Enfoques de liderazgo.

Más que nada el liderazgo se basa en la inteligencia, la capacidad que el líder tiene y su forma de ser, ya que debe ser una persona extravertida y tener confianza de el mismo, debe ser ambicioso, empático, para poder hacer su trabajo lo mejor que él pueda.

Como líder debe tener una buena comunicación y confianza, con las personas que él tiene a su cargo. Un líder se va formando al paso del tiempo por las cualidades que él tiene ya que esto permite la efectividad sobre la influencia que tiene sobre el grupo que le pertenece.

Existen teorías sobre las que se traduce liderazgo.

1.- Enfoque conductual: este se basa principalmente en el comportamiento que el líder debe tener, su conducta debe ser efectiva con un buen entrenamiento.

2.- Enfoque de contingencia: Se basa en la Teoría de la Contingencia en la que no es posible analizar la eficacia del liderazgo, ni recomendar un estilo u otro, sin atender a diversas variables relevantes de la situación específica, (Fred Fiedler, 1967 en Gardner, 1996). Un líder debe estar capacitado ante las situaciones que se le presenten, y tener un buen nivel de organización con su grupo, debe distinguirse por su motivación hacia la tarea que le fue encomendada, las necesidades que el cómo líder estimule la motivación de sus colaboradores, acerca de sus actitudes y la satisfacción.

3.- Enfoque emergente: existen 2 tipos, liderazgo carismático y liderazgo transformacional.

El liderazgo carismático es un estilo de dirección en el que el líder se vale de su personalidad para influir en los demás y motivarlos a que den lo mejor de sí.

Algunas características de un líder carismático son:

Empatía, Confianza, Amabilidad, Respeto, Capacidad de motivar, Capacidad de asumir riesgos, Capacidad de resolver conflictos, Entusiasmo, Iniciativa, Capacidad de generar admiración.

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que busca motivar e inspirar a los equipos para que realicen cambios positivos en la empresa. Se trata de un estilo de liderazgo que va más allá de dar órdenes y delegar tareas, sino que busca que los empleados se comprometan con los demás y trabajen juntos para alcanzar un objetivo común.

Algunas características de un líder transformacional son:

Ser un motivador, Ser creativo, Ser un modelo a seguir, Ser atento, Fomentar un ambiente de trabajo ético, Buscar el desarrollo personal y profesional de los empleados.

4.- Enfoque meta cultural: se enfoca más que nada en garantizar y legitimar la educación a futuro, que no tenga fronteras, esto implica a enfoques diferentes, que no haya diferencia entre una cultura y otra, que no hayan críticas y mucho menos comparaciones, que tanto nuestra cultura como mexicanos y con personas de otras partes del mundo seamos iguales, aunque con distintas formas de pensar, que nuestra culturas y nuestra historia sean importantes.

Factores situacionales en el líder.

El liderazgo situacional es una teoría desarrollada por Paul Hersey y Ken Blanchard a finales de la década de 1960. Este modelo se centra en la idea de que el liderazgo eficaz no es único, sino que debe adaptarse a la situación específica y a las necesidades de las personas o equipos liderados.

Hay ocasiones en las cuales el liderazgo no logra tener los resultados deseados, es el momento donde surgen teorías acerca de la efectividad del líder y es ahí donde se pone a prueba la madurez y la experiencia de cómo debe reaccionar ante tal situación.

El líder debe tener la sensibilidad y la habilidad para establecer un diagnóstico del entorno humano en el grupo que dirige.

En la actualidad el liderazgo situacional se utiliza más para programas de entrenamiento y capacitación, para ver si los futuros líderes son adaptables ante tal situación ver cómo será la manera en la que actuarán y resolverán la situación que se les presente.

Según la teoría del liderazgo situacional de Paul Hersey y Ken Blanchard, existen cuatro estilos principales. Estos se basan en la combinación de dos factores: el comportamiento del líder (estilo de liderazgo) y la preparación o nivel de madurez de los colaboradores.

1. Directivo: es la persona a cargo de empleados con poca experiencia, el gerente es quien da órdenes claras y toma decisiones acerca de lo que deben hacer los empleados.

“Una de las claves del liderazgo es reconocer que todo el mundo tiene dones y talentos. Un buen líder aprenderá a reunir esos dones hacia la misma meta.” – Benjamín Carson

2. Persuasivo: los líderes toman en cuenta las opiniones de los empleados y las decisiones, ya que hay ocasiones en las que puede necesitar el apoyo de su equipo.

“Ningún hombre será un gran líder si lo hace todo él mismo, o se lleva todo el crédito por hacerlo” – Andrew Carnegie

3. Participativo: el líder brinda apoyo a su equipo para que desarrollen su confianza y sus habilidades, que sean participativos, que tengan una buena preparación y que asuman sus responsabilidades.

“Un gran líder no necesariamente es quien hace grandes cosas. Es la persona que logra que otros las hagan.” – Ronald Reagan

4. Delegador: el gerente tiene la confianza suficiente en su equipo y brinda una dirección mínima, ya que sus empleados pueden tomar decisiones por ellos mismos y así podrán trabajar de manera autónoma.

Factores situacionales del liderazgo

Hay ocasiones en las cuales el liderazgo no tiene los resultados esperados, el líder debe tener la sensibilidad y la habilidad para establecer un diagnóstico del entorno humano en el grupo que dirige. La efectividad del liderazgo demanda un comportamiento que una y estimule a los seguidores para alcanzar los objetivos establecidos en situaciones específicas. Un buen líder debe ser perspicaz, flexible, confiable, soluciona los problemas, persuasivo.

Liderazgo y ética profesional.

La ética profesional significa laborar con vocación de servicio, con integridad intelectual, moral y física para que la profesión sirva a la comunidad donde es importante el fin pero también los medios que se utilicen para llegar a él. El profesionista de cualquier área debe actuar siguiendo los principios y valores, así como con moralidad siendo recto y honesto, respetando los demás ya su persona. La verdad tiene que estar presente en sus acciones para que genere confianza y prestigio, mismos que lo impulsarán en su carrera.

Hoy en día, se demanda la exigencia de que el profesional también se convierta en un líder ético y que sus decisiones sean siempre tomadas bajo una perspectiva moral. El líder debe actuar de forma ética pues sus seguidores lo imitarán y su ejemplo será la clave, de ahí la importancia del ejercicio profesional ético.

Hay tres puntos que se deben resaltar:

1. Cualquier ejercicio profesional tiene metas internas que le dan sentido para satisfacer ciertas demandas sociales bajo un principio ético, haciendo bien la profesión.
2. El profesional debe actuar con las virtudes propias de su profesión.
3. Cada academia establece sus reglas y deberes que dictarán las prácticas adecuadas en el ejercicio profesional. Ahora bien, la deontología se relaciona con las acciones y omisiones (lo prohibido y lo permitido) mientras la ética propone los motivos en el actuar. La primera dicta lo que el profesional debe hacer y la segunda plantea las diversas posibilidades para actuar bien en las diferentes profesiones.

El comportamiento del líder dentro de la organización debe ser coherente conforme a su personalidad, sus creencias y su buen juicio, haciendo frente a las situaciones que se le presentan. La ética debe ir de la mano con los líderes que aspiran a ejercer alguna influencia decisiva en su organización, obteniendo con esto grandes satisfacciones y mayores oportunidades para el futuro. “El liderazgo exige valor para resistir a las presiones de las situaciones inmediatas... con el poder de la coherencia” (Badarraco, 1994, p. 209).

La importancia de liderazgo en la organización.

En la actualidad las organizaciones están en constante movimiento, con cambios importantes; ya sea tecnológicos, estructurales o conductuales.

La distinción es fundamental: “Los administradores son personas que hacen las cosas bien y los líderes las personas que hacen bien las cosas.”

La estabilidad es remplazada por la adaptación al cambio, la competencia por el apoyo, el protagonismo por la humildad y el control por la delegación. La autoridad se delega y la

responsabilidad se comparte, la calidad ya no es responsabilidad del jefe de departamento, sino también y específicamente del personal operativo. Las ventas, ya no son únicamente responsabilidad del gerente, sino también de los representantes o ejecutivos de ventas.

La importancia del liderazgo en las organizaciones se sustenta no sólo en la eficiencia, sino también en la inspiración que ofrecen los líderes para hacer bien las cosas.

Cualidades y características de un buen líder

Las características de un buen líder son: que como líder debe tener el carácter, al pertenecer al grupo al que encabeza, un líder no se distingue por sus rasgos físicos, sino porque es la persona más sobresaliente. El buen líder debe vigilar, organizar, dirigir o simplemente motivar al grupo. Un buen líder debe tomar el mando del grupo y mostrar la capacidad que tiene de dirigir.

“Un líder es un repartidor de esperanza”. – Napoleón Bonaparte

Calidades de un líder, tiene la capacidad de marcar objetivos para dirigir su grupo de trabajo, debe ser humilde y tolerante con los errores que sus trabajadores puedan cometer, ya que ni el mismo líder está libre de cometer errores. Un líder nunca termina de aprender y eso es algo que le permite crecer, debe ser responsable ya que será beneficioso para su equipo, debe ser carismático ya que se sentirán motivados a trabajar y le ayudara a crear un equipo comprometido, como líder debe ser optimista, flexible, debe defender sus convicciones, debe tener una buena comunicación con su equipo y expresar lo que el necesita, al momento de tomar ciertas decisiones son otras características de un buen líder ya que marcara la diferencia y sabrá ejercer su puesto con eficacia y eficiencia.

“Antes de ser líder, el éxito solo se trata del crecimiento propio. Una vez que te vuelves un líder, el éxito se define por el crecimiento de otros”. – Jack Welch

Tendencias actuales de liderazgo.

A medida que cambian las condiciones y las personas, cambian los estilos de liderazgo.

En la actualidad se buscan nuevos líderes con mentalidades totalmente nuevas que les ayude a llegar a la meta.

La edad del liderazgo de conquista es la principal amenaza ya que busca a un jefe dominante que prometa lealtad, seguridad y sus impuestos.

El liderazgo comercial está en busca de aquellos que puedan levantar su nivel de vida, la seguridad.

Como líderes deben saber utilizar las nuevas tecnologías, actualizarse en esta nueva generación, los líderes deben tener la capacidad de dirigir gente, o cosas, números o proyectos con el fin de motivar a las personas a su cargo, para mantener un margen de competencia.

La preocupación por las personas en un sentido amplio, está cargado de compromiso personal con el cumplimiento de las metas, la perseverancia de la autoestima de los empleados, las asignaciones en base a la confianza, para tener buenas condiciones de trabajo y la permanencia de las relaciones interpersonales satisfactorias.

Conclusión.

Desde mi punto de vista este es un tema totalmente nuevo y ha sido de gran interés en la forma en la que un líder debe desenvolverse al momento de estar a cargo de un grupo, el liderazgo es fundamental ya que será de la principal en la forma de influir en la forma de ser y de actuar frente de las personas o el equipo de trabajo.

A pesar que al principio se me dificultó un poco este tema es bueno y tener ideas nuevas ya que esto me ayudaría a cómo actuar si en algún momento soy líder de un equipo de trabajo, porque esto será beneficioso.