



# **Mi Universidad**

**NOMBRE DEL ALUMNO: DILIANY YAEMILETH PEREZ  
CASTRO**

**TEMA: EL LIDERAZGO Y SUS GENERALIDADES**

**PARCIAL: 2º**

**MATERIA: DIRECCION Y LIDERAZGO**

**NOMBRE DEL PROFESOR: MIGUEL ANGEL  
VILLATORO AGUILAR**

**LICENCIATURA: CONTADURIA PUBLICA Y FINANZAS**

**CUATRIMESTRE: 7º**

## **ENSAYO**

En este ensayo hablaremos de diferentes subtemas que van relacionados con dirección y liderazgo

### **CONCEPTO DE LIDERAZGO**

Es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario ya que también 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

### **ENFOQUES DE LIDERAZGO**

Es un conjunto de rasgos como inteligencia, extroversión, auto confianza, ambición, empatía y otros. Debe basarse en la comunicación para lograr una buena percepción y con ello, generar la persuasión

**1 Enfoque Conductual:** Se refiere al comportamiento del líder y se basa en La teoría de los rasgos, (traits) (Stodgill, 1948 y Kirkpatrick y Locke, 1991 en Leithwood, 2008). Parece ser la concepción del liderazgo más antigua y extendida en época moderna

**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

**3. Enfoque Emergente:** Se refiere a una teoría de cambio. Los estilos de Liderazgo son: Liderazgo carismático: observa que en el quehacer cotidiano existen individuos persuasivos, inteligentes, vendedores de ideas que convencen a sus audiencias. El origen se le atribuye a Max Weber con un uso muy limitado, "que la esencia del líder carismático descansa en la creencia que éste alimenta en los demás de poder controlar las fuerzas de la historia y realizar todos sus objetivos trascendentales

**El Liderazgo Meta cultural:** debe garantizar y legitimar la educación del futuro (Slater, 2002), al generar una multiculturalidad y una educación global que no tenga fronteras, cuya visión sea la excelencia en la gestión educativa, orientada a tres aspectos fundamentales: informativo, consultivo y decisorio, que tendrá como resultado, la

generación de políticas públicas en materia de educación, la creación de redes tanto al interior de las instituciones educativas como en el resto de la sociedad

## **FACTORES SITUACIONALES EN EL LIDERAZGO**

El líder debe tener la sensibilidad y la habilidad para establecer un diagnóstico del entorno humano en el grupo que dirige. Resulta obvio que los móviles y las habilidades de las personas que están a su cargo son diversos y el líder debe ser capaz de percibir e interpretar esas diferencias, además debe tener la habilidad para variar su propio comportamiento; debe tratar de manera diferente a cada seguidor cuando sus necesidades y móviles sean diferentes ya que también los factores situacionales fueron tomando mayor relevancia, surgiendo teorías situacionales del liderazgo, en donde observamos los comportamientos del líder en relación con diferentes situaciones y su interrelación con sus seguidores

## **LIDERAZGO Y ETICA PROFECIONAL**

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

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. El liderazgo, en un mundo globalizado, no solo es cosa de estilo, carisma y técnica administrativa profesional, también requiere la búsqueda diaria de un comportamiento ético e íntegro. El líder es un catalizador por medio del cual otros captan ideas que inspiran y motivan a los demás a servir no sólo a sí mismos sino a la sociedad

## **IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN**

En la actualidad las organizaciones están en constante movimiento, con cambios importantes; ya sea tecnológicos, estructurales o conductuales más sin embargo, el problema es que muchas organizaciones no logran responder a esta nueva visión porque tienen demasiados administradores y pocos líderes. Un concepto que establece la diferencia entre unos y otros, es planteado por Warren Bennis (1985): La distinción es fundamental. Los administradores son personas que hacen las cosas bien y los líderes las personas que hacen bien las cosas

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.

### **CUALIDADES Y CARACTERIZTICAS DEL LIDER**

Se distingue a un líder por las siguientes características:

- a. El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen
- b. La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc.). Sino que cada grupo considera líder al que sobresalga en algo que le interesa, o más brillante, o mejor organizador, el que posee más tacto, el que sea más agresivo, más santo o más bondadoso
- c. Por último, otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder
- d. Poseer capacidad para formular estrategias
- e. Saber autoevaluarse para conocer el impacto de sus estilos de liderazgo y la identificación de metas personales para mejorar la calidad de su contribución

**Cualidades de un líder** El buen líder cuenta con una serie de características que lo definen y conocerlas también ayudará a cómo ser un buen líder

- I. **Capacidad de marcar objetivos** para poder dirigir un grupo de trabajo es importante tener unas metas claras, definidas y que éstas sean congruentes con las capacidades del grupo
- II. **La humildad y la tolerancia:** son otras de las características que debe tener un buen líder por muy jefe que sea hay que tener muy presente que su trabajo depende de su equipo ya que de ahí la humildad para conocer bien cuál es su sitio
- III. **El aprendizaje:** Un buen líder siempre debe estar aprendiendo, porque el aprendizaje no tiene límite
- IV. **Responsable:** Utilizar el poder de forma responsable y en beneficio de su equipo Su posición le debe servir para dinamizar al grupo de personas que tiene a su cargo
- V. **Carisma:** le permitirá al líder ganarse al equipo que se sentirá atraído por él Hay que tener en cuenta que se trata de una habilidad natural
- VI. **Compromiso:** Defender sus convicciones y predicar con su ejemplo también serán características esenciales de un buen líder
- VII. **Habilidades sociales:** Ser optimista, el trato personal, ser flexible o mostrar empatía serán algunas de las habilidades sociales fundamentales para ejercer el liderazgo de una empresa
- VIII. **Persona comunicativa:** Comunicarse de forma eficaz con su equipo, expresar lo que necesita, qué se pretende conseguir, transmitir las indicaciones y motivar a la hora de tomar ciertas decisiones son otras características de un buen líder

## **TENDENCIAS ACTUALES DEL LIDERAZGO**

Actualmente la gente busca nuevos tipos de líder que le ayuden a lograr sus metas. Históricamente han existido cinco edades del liderazgo (y actualmente estamos en un periodo de transición hacia la sexta

ELLAS SON:

1 Edad del liderazgo de conquista

2 Edad del liderazgo comercial

3 Edad del liderazgo de organización

4 Edad del liderazgo e innovación

5 Edad del liderazgo de la información

6 - Liderazgo en la "Nueva Edad"

La rejilla administrativa: es uno de los enfoques más reconocidos para la definición de los estilos de liderazgo es la rejilla administrativa, creada hace unos años por Robert Blake y Jane Mouton

Dimensiones de la rejilla: La rejilla tiene dos dimensiones: preocupación por las personas y preocupación por la producción. Tal como han insistido Blake y Mouton en esta caso la expresión "preocupación por" significa "como" se interesan los administradores en la producción o "como" se interesan en las personas, no, por ejemplo "cuanta" producción les interesa obtener de un grupo