

EL LIDERAZGO

Oriana Quispe
Velásquez

2021



I.E.P “Justo Juez”.

Curso: Desarrollo.

Docente: Kerlen
Rendón

*“El liderazgo es la capacidad de transformar la
visión en realidad”*

INTRODUCCIÓN

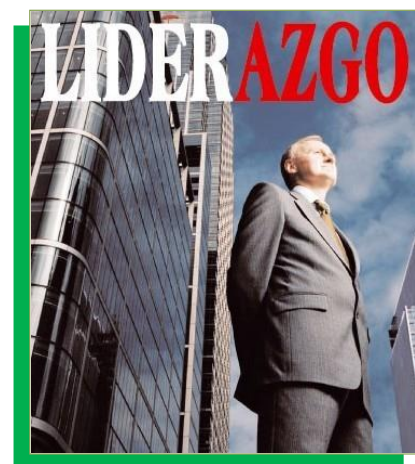
El mayor problema de la sociedad, yace en la falta de dirección, planeación, ejecución y control de actividades que pretendan el desarrollo de un grupo y el logro de unas metas en común. El meollo, del asunto se encuentra básicamente en la falta de liderazgo y de personas con talento para la administración y potencialización del talento humano. Es ahí donde se hace necesario, que surjan personas capacitadas y motivadas para facilitar procesos de cambio y desarrollo social. Este trabajo brinda algunas herramientas que pueden ser útiles para aquellas personas que deseen guiar a otros, motivarlos y convencerlos en pro de una causa justa y común. Además de recopilar unos conceptos y fundamentos teóricos

EL LIDERAZGO

1 ASPECTOS GENERALES DEL LIDERAZGO

1.1 LIDERAZGO

Desde su origen, el hombre se ha agrupado en comunidades. Comunidades que, para su subsistencia, tuvieron que tomar decisiones, coordinar esfuerzos y llevar a cabo acciones enfocadas hacia el progreso y el bienestar común. Se puede observar a través de la historia, que en los diferentes pueblos y culturas, surgen siempre individuos que se destacan por ejercer siempre estas funciones. A estos individuos se les ha calificado con el título de líderes.



“Los pasos de los grandes líderes son como truenos que hacen

retumbar la historia. A lo largo de los siglos desde los antiguos griegos hasta hoy pasando por Shakespeare; pocos temas han resultado tan fascinantes para dramaturgos e historiadores como la personalidad de los grandes líderes.

1.1.1 CONCEPTO

El liderazgo es el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes.

En primer término, el liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo, dada su voluntad para aceptar las ordenes del líder, ayudan a definir

la posición del líder y

permiten que transcurra el proceso del liderazgo; si no hubiera a quien mandar, las cualidades de liderazgo del gerente serian irrelevantes.

En segundo, el liderazgo entraña una distribución desigual

del poder entre los líderes y los miembros del grupo. Los miembros del grupo lo carecen de poder; pueden dar forma, y de hecho lo hacen, a las actividades del grupo de distintas maneras. Sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder.



Las cinco bases de poder del gerente: poder de recompensar, poder correctivo, poder legitimo, poder de referencia y poder

experto. Cuando mayor sea la cantidad de estas fuentes de poder que estén a disposición del gerente, tanto mayor será su potencial para ser un líder efectivo. Sin embargo, en la vida de las organizaciones, se suele observar el hecho de que los gerentes de igual nivel – con la misma cantidad de poder legítimo - tienen capacidades muy diferentes para aplicar el poder de recompensar, de coacción, de referencia y de experto.

Así pues, el tercer aspecto del liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras. De hecho, algunos líderes han influido en los soldados para que mataran y algunos líderes han influido en los empleados para que hicieran sacrificios personales para provecho de la compañía. El poder para influir nos lleva al cuarto aspecto del liderazgo.

El cuarto aspecto es una combinación de los tres primeros, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores. James McGregor Burns argumenta que el líder que pasa por alto los componentes morales del liderazgo pasará a la historia como un malandrín o algo peor. El liderazgo moral se refiere a los valores y requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que, cuando llegue el momento de responder a la propuesta de liderazgo de un líder, puedan elegir con inteligencia. Como afirma Michael Josephson, conocido estudioso de la ética: “La ética no se aprende de personas moralistas, que nos sermonean o tratan de predicar sobre cuestiones éticas; la ética se aprende de las personas que admiramos y respetamos, que ejercen su poder sobre nosotros. Ellas son las que en verdad enseñan la ética. Es importante reforzar los ideales, si son sinceros. Es muy importante que los líderes y los modelos de roles, trátense de estrellas de los deportes o políticos, hagan declaraciones

éticas positivas, siempre y cuando no sean hipócritas.

Chiavenato, Idalberto, Destaca lo siguiente:

“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”.

Cabe señalar que aunque el liderazgo guarda una gran relación con las actividades administrativas y el primero es muy importante para la segunda, el concepto de liderazgo no es igual al de administración. Warren Bennis, al escribir sobre el liderazgo, a efecto de exagerar la diferencia, ha dicho que la mayor parte de las organizaciones están sobres administrados y subligeradas. Una persona quizás sea un gerente eficaz (buen planificador y administrador) justo y organizado-, pero carente de las habilidades del líder para motivar. Otras personas tal vez sean líderes eficaces con habilidad para desatar el entusiasmo y la devolución, pero carente de las habilidades administrativas para canalizar la energía que desatan en otros. Ante los desafíos del compromiso dinámico del mundo actual de las organizaciones, muchas de ellas están apreciando más a los gerentes que también tiene habilidades de líderes.

1.1.2 CARACTERÍSTICAS

- Entendemos el líder por las siguientes características.
- 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.
- Conocimiento y habilidad, debe ser una persona capacitada.
- Preocupado, trata a la gente como personas, como un talento que hay que potenciar.

- Tiene visión, objetivos; horizonte fijo, sentido de dirección.
- Abierto al cambio
- Proactivo: La proactividad consiste en el desarrollo autoconsciente de proyectos creativos y audaces para la generación de mejores oportunidades.
- La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc. .
- Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos.
- El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma.
- 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

1.1.3 ESTILOS DE LIDERAZGO

Los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a como cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores. El enfoque más común para analizar el comportamiento del líder es clasificar los diversos tipos de liderazgo existentes. Los estilos varían según los deberes que el líder debe desempeñar solo, las responsabilidades que desee que sus superiores acepten y su compromiso filosófico hacia la realización y cumplimiento de las expectativas de sus subalternos. Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, los tres estilos básicos: el líder autócrata, el líder participativo y el líder de rienda suelta.

A- EL LÍDER AUTÓCRATA: Un líder autócrata asume toda la



responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la guía se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede

sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

B- EL LÍDER PARTICIPATIVO: Cuando un líder adopta el

estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y



opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras. Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más

responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.



C- LÍDER LIBERAL: Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Puede decir a sus seguidores “aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien”. Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

Desde luego, existen diversos grados de liderazgo entre estos estilos; sólo se analizaron tres de las posiciones más definidas.

En una época, algunos autores y administradores separaban uno de estos estilos de liderazgo y lo más recientes enfatizan la necesidad de adaptación y flexibilidad en el uso de los estilos de liderazgo, como oposición al perfeccionamiento de uno solo de dichos estilos.” Se cree que en la sociedad dinámica actual son raros los administradores cuyos pensamientos y preferencias sean completamente iguales y los trabajadores que tengan idénticas capacidades y necesidades. Y casi nunca hay dos organizaciones que tengan metas y objetivos idénticos. Debido a esto, por lo

general se recomienda que el administrador tome en cuenta una serie de factores para determinar qué estilo de liderazgo es apropiado para cada situación.

En pocas palabras, un estilo de liderazgo será más eficaz si prevalecen determinados factores situacionales, en tanto que otro estilo puede ser más útil si los factores cambian.

1.1.4 IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

- . Es importante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir.
- . Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.
- . Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.
- . Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.

2 ENFOQUES DEL LIDERAZGO

2.1 ENFOQUE DE RASGO

El primer esfuerzo sistemático realizado por psicólogos y otros investigadores para entender el liderazgo fue un intento por definir las características personales.

2.1.1 LOS LIDERES Y LOS QUE NO LO SON

La mayor parte de los estudios sobre los atributos de los líderes caben en esta categoría. Sin embargo, en gran medida no han podido descubrir ningún atributo que distinga, de manera clara y consistente, a los líderes de los seguidores. Sin duda, se ha visto que los líderes, como grupo, son más listos, más extrovertidos y más seguros de sí mismo que los que no



son líderes. Asimismo, suelen ser más altos. Sin embargo, aunque millones de personas tienen estos atributos, la mayor parte de ellas jamás llegarán a puestos de liderazgo. Además, muchos líderes indudables no han tenido estos atributos - Por ejemplo, Abrahán Lincoln era taciturno e introvertido y Napoleón era muy chaparro. Además, es posible que las personas adquieran más confianza y seguridad en sí mismas cuando ocupan el puesto de liderazgo, por lo que algunos de los rasgos identificados pueden ser resultado de la experiencia en el liderazgo y no la causa de la capacidad para dirigir. Aunque quizás algún día la medición de la personalidad pueda ser tan exacta que logren aislar los rasgos del líder, hasta ahora la evidencia sugiere que las personas que destacan como líderes no cuentan con una sola constelación de rasgos, con toda claridad, de quienes no lo son.

El asunto se complica con la cuestión de los prejuicios culturales. Por ejemplo, desde hace mucho que se asocia la estatura con los líderes estadounidenses. ¿Significa ello que la estatura es un atributo de los líderes o solo refleja la propensión de la cultura estadounidense a buscar líderes entre las filas de los hombres caucásicos? Las

hipótesis sobre los rasgos de los líderes bien podrían cambiar conforme aumente la cantidad de mujeres, minorías, homosexuales y minusválidos que lleguen a puestos de liderazgo.

2.1.2 LIDERES EFECTIVOS E INEFECTIVOS

Los intentos por comparar las características de los líderes efectivos con los de los inefectivos – la segunda categoría de estudio atributos del líder – Son menos y más recientes, aunque, en general, tampoco han podido aislar los rasgos ligados claramente a los líderes con éxito. Un estudio arrojó que la inteligencia, la iniciativa y la seguridad en sí mismo estaban ligadas a niveles de y desempeño administrativos altos. Sin embargo, el mismo estudio arrojó que el factor independiente más importante en cuanto al nivel y el desempeño administrativos era la capacidad del gerente para supervisar; es decir, su habilidad para usar métodos de supervisión adecuados para una situación específica. La mayor parte de los estudios en este campo también han arrojado que la eficacia del líder no depende de una serie particular de rasgos, sino más bien de la medida en que los rasgos del líder se adecuan a los requisitos de la situación.

Algunos investigadores han comprobado que, aunque es menos probable que las mujeres destaquen como líderes que los hombres, cuando lo hacen son igual de efectivas que ellos. Aun cuando cada vez hay más personas que creen en la igualdad de capacidades y oportunidades, los estereotipos sexuales, con frecuencia inconsistentes, perciben y siguen impidiendo que se reconozca a las

mujeres como posibles líderes. No obstante, las mujeres que llegan a ser líderes, no solo obtiene el mismo desempeño que los hombres líderes, de acuerdo con mediciones objetivas, sino que por regla general, son percibidas por lo empleados con el mismo grado de efectividad que los hombres

2.2 ENFOQUE CONDUCTISTA

Cuando era evidente que los líderes efectivos, al parecer, no cuentan con una serie particular de rasgos distintivos, los investigadores trataron de aislar las conductas características de los líderes efectivos. Es decir, en lugar de tratar de averiguar quiénes son los líderes efectivos, los investigadores trataron de determinar que hacen los líderes efectivos: como delegan tareas, como efectúan sus labores, etc. Las conductas, a diferencia de los rasgos, se pueden aprender, por consiguiente las personas que aprendían las conductas propias del liderazgo podrían dirigir mejor. Estos investigadores se han concentrado en dos aspectos de la conducta de los líderes: las funciones y los estilos de líder.

2.3 FUNCIONES DEL LÍDER

Los investigadores que explotaron las funciones del líder llegaron a la conclusión de que los grupos, para operar debidamente, necesitan que alguien desempeñe dos funciones básicas: las funciones relativas a las tareas, o de la solución de problemas, y las funciones para mantener el grupo incluyen actividades como mediar las disputas y asegurarse de que las personas se sienten apreciadas por el grupo.

La persona que puede desempeñar bien los dos roles, sería un líder especialmente efectivo. Sin embargo, en la práctica, el líder quizá solo tenga la habilidad, el temperamento o el tiempo para desempeñar un rol. Esto no significa que el grupo está sentenciado a muerte. Algunos estudios han arrojado

que los grupos más efectivos tienen alguna forma de liderazgo compartido: una persona (por regla general, el administrador o líder formal) se encarga de la función de las tareas, y otro miembro se encarga de la función social

CONCLUSIONES

- Mediante el análisis del tema hemos podido concluir que el liderazgo es universal, existe desde los inicios de la humanidad y en la actualidad se ha convertido en el punto clave de toda organización, institución, sistema, comunidades y naciones.
- Es importante el liderazgo para todos los seres humanos, por que debemos estar orientados y guiados en la búsqueda de objetivos para alcanzar metas propuestas en la visión.
- La definición de liderazgo es amplia y aplicable a casi todas las situaciones de interacción humana
- Tomamos al liderazgo como una función social, antes que como un rasgo de personalidad.

Todo ser humano es un líder potencial y en la medida que desarrolla sus habilidades podrá desempeñar esa función adecuadamente.

- En nuestra opinión debemos señalar que todavía quedan muchos puntos por aclarar del liderazgo carismático ya que los estudios realizados no han llegado a su plenitud.

RECOMENDACIONES

- Mejorar el contexto en el cual se desarrollan nuestros líderes que se enfoquen en la superación y corrección de errores.
- Ampliar el estudio del liderazgo para lograr una influencia positiva dentro de la sociedad.
- Desarrollar las habilidades que propugnen el incremento de líderes con visiones positivas para las comunidades.
- Difundir en las instituciones educativas la necesidad de crear buenos líderes orientados en la realidad, para el beneficio de sus seguidores.

- Que se tome conciencia de la importancia del liderazgo en la eficiencia y los múltiples aspectos que involucran la vida humana.

BIBLIOGRAFIA

- Koontz M. Y O'Donell C. Elementos de Administración. 3ra Ed. McGraw Hill, México.
- Stoner James A. Administración. Sexta Edición Ed. Prentice Hispanoamerica. S.A. México.
- Chiavenato, Idalberto. Introducción a la teoría General de la Administración. Séptima Edición Ed. McGraw Hill. México.
- Manuel Pérez Rosales. Diccionario de Administración. 5ta Edición. Ed. San Marcos E.I.R.L. Lima Perú.