



Nombre del alumno: Axel Froilán González Pérez

Nombre del profesor: Ángela Zavaleta Villatoro

**Licenciatura: Enfermería Escolarizado 7mo cuatrimestre
“A”**

Materia: Dirección Y Liderazgo

PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual

Tema:

“Unidad II El Liderazgo y sus Antecedentes”

GENERALIDADES DEL LIDERAZGO

Liderazgo es

El proceso de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas.

Se requiere

Carisma, Inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro

Y, sobre todo

mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas

Y que

Cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida.

El líder ha de convencer y conmover. No basta con que el líder conozca la forma adecuada de proceder.

El gran líder precisa, a la vez, la visión y la capacidad de conseguir lo adecuado.

El estilo de liderazgo que se traduce en Calidad de Vida en el Trabajo del personal de la Aviación Militar Venezolana, exige del jefe

Ante todo

Priorizar y conciliar la ejecución exigente de las tareas que correspondan a su dependencia con el fortalecimiento de relaciones entre todos sus colaboradores

Para que sean adecuadas y contribuyan a la Calidad de Vida en el Trabajo, dichas relaciones

Deberán

Fundamentarse en la confianza que los jefes merezcan y en la decisión de éstos de trabajar con honestidad por la satisfacción de las necesidades reales de sus equipos de trabajo.

Se requiere entonces

Una nueva cultura organizacional en la que el centro de atención del personal no sean sus jefes, como tradicionalmente ha sucedido, sino, ante todo, los usuarios de sus servicios.

Dentro de esta nueva visión de liderazgo, el rol de los coordinadores, ejecutivos y directivos debe ser el de servir y el de dar apoyo al crecimiento y perfeccionamiento de los empleados

Conceptos de Liderazgo

los líderes pueden designarse o surgir del grupo. Los líderes pueden influir en otros para que vayan más allá del cumplimiento de las actividades propuestas por la autoridad formal.

Para Chiavenato (1994:34), "el liderazgo constituye la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".

"El liderazgo es el proceso de mover a un grupo o grupos de personas hacia alguna dirección a través de medios no coercitivos". (Casares, 1996:27)

Según Harold Koontz Y Cyril O'Donnel, el liderazgo "consiste en influir en la gente para que se una en la consecución de ciertas metas comunes".

Basado en

Lo expuesto tendremos que lo básico en el liderazgo es la influencia que se puede producir en una persona con el fin de lograr ciertos y determinados objetivos

Los componentes fundamentales del liderazgo

Son

1. La autoridad o el poder del líder, entendiendo el poder como la capacidad de un individuo para influir en las creencias o en las acciones de otros individuos

2. La habilidad para comprender a los subordinados y entender que los seres humanos tienen motivaciones diferentes, entre ellos y también en situaciones y momentos distintos.

3. La habilidad de inspirar a los seguidores actitudes y predisposiciones para que apliquen todas sus capacidades en la realización de un proyecto.

4. El estilo del líder y el clima organizacional que éste crea en su entorno y dentro del grupo, de modo que favorezca la actividad del grupo para conseguir los objetivos de la organización.

ANTECEDENTES DE LIDERAZGO

Las conocidas investigaciones llevadas a cabo a finales de la década de los 30 por Lewin, Lippit y White (1939) bajo el planteamiento de que una función importante del líder

Era

crear un «clima o atmósfera social» en el grupo, que influiría en la satisfacción y rendimiento de sus miembros, los autores crearon una situación experimental en la que manipularon dicho clima

A través de

tres estilos diferentes de liderazgo:

Democrático:

El líder organizaba todas las actividades del grupo, indicaba a las personas lo que debían hacer e impedía su participación.

Autocrítico:

El líder fomentaba la participación de las personas a la hora de tomar decisiones.

Laissez Faire:

El líder adoptaba un comportamiento pasivo, no tomaba iniciativas, tampoco juzgaba ni evaluaba.

En investigaciones recientes (p.e. Foels, Driskell, Mullen y Salas, 2000; Gastil, 1994) han revelado la influencia de dos dimensiones o estilos de liderazgo:

«orientación a la tarea» –el líder está preocupado fundamentalmente por conseguir los objetivos grupales

Y

«orientación a la relación» –el líder se interesa básicamente por el bienestar y satisfacción de los seguidores.

Algunos de los modelos más importantes de este enfoque son los desarrollados por el Grupo de Ohio (p.e. Halpin, 1957; Hemphill y Conos, 1957), el Grupo de Michigan (p.e. Likert, 1961), o la rejilla de liderazgo de Blake y Mouton (1964)

En general, desde la mayoría de estos enfoques se ha acumulado suficiente evidencia teórica y empírica demostrando que la eficacia del liderazgo es mayor cuando los líderes adoptan a la vez ambos estilos de liderazgo.

No obstante, los modelos situacionales destacaron el papel fundamental que desempeñan las variables contextuales en la eficacia del liderazgo

Burns (1978), se centra en los aspectos simbólicos y motivadores en la relación líder seguidor, en la cual se alienta a los seguidores a trabajar trascendiendo las metas y activando necesidades de un orden más alto.

Esto fue diferenciado de aquel líder político transaccional, que motiva a sus seguidores por intercambio de recompensas por los servicios

Burns se interesó en las consecuencias sociales del liderazgo, en tanto Bass se orientó a las consecuencias como cambios individuales.

En segundo lugar, hay un cambio gramatical en el concepto transforming, que pasa a acuñarse en terminología de Bass como transformacional.

Lo que alude a un cambio en el foco de atención del fenómeno del liderazgo y por ende en la forma de razonar sobre éste.

Para poder desarrollar el modelo de evaluación del presente trabajo se aplicaron 168 encuestas de tipo de liderazgo, las cuales constan de 45 preguntas

Con la finalidad de

Evaluar el tipo de liderazgo que se pueden encontrar, aplicadas a alumnos del Departamento de Agricultura y Ganadería.

El liderazgo transformacional se añade a la efectividad del liderazgo transaccional; el liderazgo transformacional no se sustituye por el liderazgo transaccional.

Estudios empíricos de este efecto (Waldman, Bass y Yammarino, 1990) apoyan la suposición de Bass.

Los mejores líderes son quienes ostentan ambos estilos: transaccional y transformacional

TEORIAS DE LIDERAZGO

TEORIA DE LOS RASGOS:

Lo que distingue a los líderes de los que no lo son: la personalidad, los rasgos, las características físicas o intelectuales.

A la vez

Los rasgos más investigados del líder: Son su inteligencia, personalidad y capacidades de diverso tipo que le confieren principalmente conocimientos y preparación

LAS TEORIAS CONTINGENTES:

De 1960 a 1990. Dicen que los administradores alcanzaran el éxito como líderes cuando sepan que liderazgo quieren ejercer

Diagnostican las situaciones y las modifican, uniendo estas y el estilo adecuadamente.

DIVERSAS TEORIAS SOBRE LIDERAZGO:

Existen diversas teorías sobre el liderazgo: de los rasgos, psicoanalíticas, políticas, humanistas, cognitivas, del comportamiento, del papel del líder y más.

El liderazgo puede ser una propiedad (comportamiento, personalidad) o un proceso (esfuerzo para influenciar a los demás).

ULTIMAS TEORIAS SOBRE LIDERAZGO:

Son las siguientes, el liderazgo transaccional, el liderazgo transformacional, y el liderazgo del siglo XXI.

El Liderazgo Transaccional, se basa en las buenas relaciones El líder transaccional usa el feedback positivo o elogio y negativo o reprimenda. El Liderazgo Transformacional es eminentemente partidario del cambio de las aspiraciones

El Liderazgo del Siglo XXI, se dice que las empresas deben ser lideradas en este siglo XXI es por esto que los administradores deben liderar si quieren que sus empresas triunfen.

Teorías de los Rasgos: "el líder nace, no se hace":

Los rasgos entendidos como aspectos de la personalidad y características físicas o intelectuales que distinguen a los líderes de los que no lo son

Teorías del Comportamiento: Las Teorías del Comportamiento sostienen que la mejor forma de clasificar a los líderes es por medio de las cualidades o estilos personales, o por medio de los patrones de comportamiento.

Teorías Contingentes o Situacionales

Según este autor si se suscribe la Teoría X, el estilo sugerido sería autocrático

Mientras que, si se suscribe la Teoría Y, se parte de la creencia de que los vendedores son creativos, imaginativos, que les gusta asumir responsabilidades.

Liderazgo Situacional (DRUCKER): f Partidario del líder descentralizado que dé autonomía a los "trabajadores del conocimiento".

Últimas Teorías de Liderazgo: Liderazgo Transaccional, Liderazgo Transformacional, Liderazgo del siglo XXI

TEORIAS DEL COMPORTAMIENTO:

Apreciamos dos facetas en el comportamiento del líder

la consideración, que está dada por la sensibilidad

Y

Hacia las personas de su grupo y la estructura inicial que es la preocupación por las tareas y responsabilidades.

LIDERAZGO Y ETICA PROFESIONAL

ÉTICA

Rama de la filosofía cuyo objeto de estudio es la moral.

La ética, que se apoya en un análisis racional de la conducta moral, tiende a cierta universalidad de conceptos y principios

En resumen

La ética es a la moral lo que la teoría es a la práctica; la moral es un tipo de conducta, la ética es una reflexión filosófica

se encuentra con una experiencia histórico-social en el terreno de la moral, o sea, con una serie de morales efectivas ya dadas

Es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad. O sea, es ciencia de una forma específica de conducta humana.

LIDERAZGO

Es

Conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder

Se pueden liderar no solo tareas, sino también ideologías o pueden ser un modelo en los que muchos se inspiren por sus labores.

Generalmente, un líder tiene la capacidad de motivar a la gente porque tiene características emocionales que generan empatía en sus seguidores.

Líder también puede ser aquel que tiene características que lo hacen una persona célebre o para señalar a una persona que impone respeto.

El líder deberá sobresalir en algún aspecto (títulos, experiencia, conocimientos, desempeño, etcétera) para que se vea como "mejor" ante el resto de sus pares.

ÉTICA PROFESIONAL

Conjunto de

Principios que deben regir el comportamiento moral de un profesional.

Es una manera de dotar a una profesión de un componente de responsabilidad individual que debe acompañar a los procesos técnicos.

La ética profesional parte de un principio simple: no todo vale

Esto quiere decir que es legítimo ejercer una profesión, pero no se puede actuar al margen de unos valores o principios

Y para que la ética profesional no se quede en una idea vaga e imprecisa se establecen unos códigos deontológicos que delimitan la dimensión ética de un ámbito laboral.

LA IMPORTANCIA DE LA ETICA PROFESIONAL CON EL LIDERAZGO

Al comprometerse a ejercer un liderazgo ético, el líder asume la responsabilidad de formar racional y emocionalmente a sus trabajadores.

Actuando de forma ética se logrará una autoridad moral, que es lo que identifica al auténtico líder y le hace un referente dentro de su organización.

Desde que comienza a ejercer su liderazgo, el líder se convierte en un modelo de conducta a seguir por todos los miembros de la organización.

Por ello es esencial que se trate de un líder ético, que haga lo correcto, de la manera apropiada

Y por

Motivos adecuados, siendo su valor cardinal el respeto a los derechos y a la dignidad del ser humano.