



Nombre de la universidad: UDS (Universidad Del Sureste).

Nombre de la carrera: Licenciatura en enfermería.

Materia: Dirección y liderazgo.

Nombre del Maestro: Víctor Antonio Gonzales Salas.

Nombre de la alumna: Loyda Eunice Hernández Pérez.

Grado y grupo: 7 °. Cuatrimestre Semiescolarido.

Lugar y fecha: Tapachula Chiapas 10 de diciembre del 2021.

Autoevaluación

1. Explica qué entiendes por liderazgo.

R= Se puede decir que se trata de una persona que influye en los demás para trabajar en equipo y crear ideas así como llevarlas a cabo, sin olvidar la responsabilidad para lograr los objetivos y tareas.

2. Menciona alguna definición de liderazgo.

R= La base del liderazgo eficaz está en analizar con cuidado la misión de la organización, definirla y fijarla de manera clara y visible, los líderes saben bien que no controlan el universo, sólo los falsos líderes sufren ese delirio de grandeza. Lo que distingue, pues, al líder verdadero del falso son sus logros, el segundo requisito es que verá al liderazgo como responsabilidad más que como privilegio, un requisito final del conductor es que sepa ganarse la confianza de los demás, entendiendo por confianza la convicción de que el líder es sincero en lo que dice. Es creer en algo muy antiguo que se llama integridad.

(Peter Drucker).

3. ¿Qué es el poder?

R= podría decir que es la posesión que una persona tiene para que las demás personas lleven a cabo tareas u órdenes.

4. Menciona algunos axiomas de autoridad.

R= Las empresas no funcionan por las jerarquías, sino por los equipos de trabajo.
Si deseas conocer a una persona, obsérvala ejercer el poder.

5. Explica la clasificación de los estilos de liderazgo.

R= Se puede decir que existen diferentes modelos de liderazgo y cada uno con un estilo diferente. El liderazgo se puede adquirir a través de un proceso o surgir de la persona de manera natural, dentro de esto también influye la personalidad de la persona y su apariencia que puede llegar a brindar confianza a los demás, también la forma en cómo trabajar con los demás, ya sea de manera grupal (motivando) o por el mismo tomar las decisiones.

6. Explica en qué consiste el liderazgo adquirido.

R= Este se va adquiriendo a través de las tareas, trabajo y/o decisiones que se toman y que

dan un resultado positivo y satisfactorio para la empresa y el equipo de trabajo. El manejo de la autoridad debe ser equilibrada ya que puede afectar si esta es mucha o poca.

7. Explica brevemente qué es el liderazgo natural.

R= Es una persona que sin llevar a cabo un proceso, capacitación o experiencia tiende a tener un liderazgo natural sin ser forzado como tal. Puede influir en las personas sin tanto es fuerza ya que este puede transmitir la energía a los demás para que participen y así realizar las actividades. Como ejemplo podría hacer mención de una persona que pinta cuadros como un profesional sin tener un conocimiento o preparación alguna.

8. Describe los aspectos relevantes de la clasificación del liderazgo por rasgos.

R= No se fija tanto en los niveles de estudio que la persona puede tener sino mas bien en la personalidad, habilidades y el carisma que este pueda tener y que pueda servir como una influencia positiva que impacte a los demás.

9. Menciona algunas habilidades que debe tener el líder.

R= Debe tener inteligencia para poder desenvolverse ante los problemas que se pueden presentar y a su vez poder dar solución a ellos; de igual manera debe poder manejar la parte emocional es decir, solucionar y dar a conocerla sin ser apático sino más bien todo lo contrario.

10. Indica cuáles son los estilos de liderazgo descritos por Lewin y sus colaboradores.

R= En el autoritarismo el líder es el único que toma las decisiones y ordena que los demás lleven a cabo esas órdenes.

En el democrático el líder da la oportunidad de que los demás participen en la toma de decisiones.

En el Laissez-Faire hay más participación del personal ante la toma de decisiones, esto se debe a que el líder les permite una libertad total, el líder deja claro cuál es la misión y los demás se encargan de llevar a cabo lo demás sin que estos olviden las reglas o normas.

11. Menciona cuáles son las fuentes del liderazgo.

R= Poder legítimo, poder de recompensa, poder coercitivo, poder de experto, poder por la información, poder de referencia o prestigio.

12. Explica qué es un modelo de liderazgo.

R= Se refiere por decirlo así a la forma en que la persona (líder) tiende a buscar y dar soluciones, así la manera de dirigir y guiar a los demás al mismo tiempo la forma de motivar y transmitir esa positividad en los demás.

13. Menciona los elementos cambiantes del líder administrativo.

R= Personalidad y madurez administrativa, el tipo de organización, la eficiencia del grupo, el problema en sí y apremio de tiempo.

14. Explica la escala dinámica de la autoridad propuesta por Tannenbaum.

R= El administrador toma busca soluciones y elige la que mas pueda favorecer para después comunicarle a los demás sin importar si les apreca o no.

El administrador vende o sea que da la solución sabiendo que puede afectar a los demás pero trata de disimular esa parte a fin de que todos puedan colaborar y aceptar.

Presenta sus ideas e insta a que se formulen preguntas con el fin de que ellos puedan entender las intenciones y sus consecuencias.

Presenta el problema, acepta sugerencias y toma una decisión es decir , permite a los demás opinar y sugerir soluciones a los problemas, esto con el fin de trabajar de manera grupal por así decirlo.

r determina los límites y solicita al equipo que tome una decisión, es decir expone el problema al personal dando a su vez la oportunidad de poder para tomar la decisión ellos mismos sin que el administrador tome la decisión por sí solo.

Hace que el equipo tome las decisiones, en otras palabras da libertad absoluta a los demás para buscar una solución, puede que estén o no de acuerdo, pero aun así deben hacerlo.

15. Menciona las aportaciones de Babelas.

R= Realizo un experimento donde pudo notar que las mismas personas pueden seleccionar a una persona como líder de un grupo ante el hecho de que se pueden dejar guiar mas por el conocimiento que este pueda tener (mas que ellos) así como la habilidad y manejo del tema por así decirlo.

16. Explica el modelo matricial de Fiedler.

R= Se encuentran 3 puntos, uno de ellos es la relación que se puede llegar a crear entre jefe y colaborador e incluso confianza.

Poder del líder o superior: tiene la autoridad para poder mantener una conducta coherente y adecuada entre el personal así como ese vínculo de poder relacionarse con otros que estén arriba de su posición.

Medición del trabajo del colaborador o grado de estructuración de la tarea: esto con el fin de poder ver si el personal cumple o no con sus responsabilidades y tareas.

17. Describe el modelo de Hersey y Blanchard.

R= hace mención de que el líder debe poner las tareas y hacer que los demás la lleven a cabo en la fecha y hora por así decirlo que el líder diga, así como de igual manera tener una relación con los demás a través de un acercamiento, es decir, comunicación y apoyo emocional que permitan al personal una cierta comodidad para poder laborar, todo con el fin de poder dirigir y animar a realizar las tareas.

18. Explica brevemente qué es el coachingj el empowerment.

R= Coachingj: el jefe evalúa el desempeño del colaborador a manera de que este pueda mejorar y dar buen rendimiento, sabiendo que el colaborador puede ser capaz de hacerlo.
Empowerment: el colaborador se siente apto y solo se le otorgan las responsabilidades y tareas, tomando en cuenta que no se generara ningún problema ya que el colaborador puede manejarlo y tomar decisiones.

19. Menciona algunas causas por las que fracasa el liderazgo.

R= Los líderes están más motivados por el deseo de que se les aprecie y se reco nozcan sus méritos, que por los resultados.

Los directivos consideran que su puesto es de poder personal, cuando en realidad se trata de un poder delegado por la organización.

Los directivos o jefes de área son incapaces de operar más allá de su zona de comodidad.

20. ¿Qué es el liderazgo conceptual?

R= Capacidad del líder para conceptualizar a la empresa o a la organización en términos de su misión y de oportunidades de alcanzar objetivos que la fortalezcan.