



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

ALEXA PAOLA VILLARREAL CERDIO

LICENCIATURA EN ENFERMERÍA

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

**CATEDRÁTICO: VÍCTOR ANTONIO GONZALES
SALAS.**

TEMA: AUTOEVALUACIÓN

TAPACHULA, CHIAPAS A 9 DE DICIEMBRE DE 2021

1. EXPLICA QUÉ ENTIENDES POR LIDERAZGO.

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores. El liderazgo es un potencial y se puede desarrollar de diferentes formas y en situaciones muy diferentes unas de otras.

2. MENCIONA ALGUNA DEFINICIÓN DE LIDERAZGO.

Maxwell es un conferencista y escritor estadounidense, autor de «Las 21 leyes irrefutables del liderazgo» y «Las 21 cualidades indispensables de un líder: conviértase en la persona que otros querrán seguir». Su definición de Liderazgo se puede resumir en:

«Los buenos líderes son quienes logran que los grupos y equipos de trabajo que dirigen desempeñen un rendimiento superior»

3. ¿QUÉ ES EL PODER?

El poder es la capacidad de un individuo (que esté en el poder político) para influir en el comportamiento de otras personas u organizaciones sociales. El término "autoridad" se usa a menudo para designar al poder cuando es percibido como **legítimo**.

4. MENCIONA ALGUNOS AXIOMAS DE AUTORIDAD.

- El directivo, satisface necesidades de la organización por medio de la autorrealización de los colaboradores, incrementa su liderazgo y resultados
- La mejor autoridad directiva es la que no se siente, pero que se sigue
- El líder inspira confianza, no impone decisiones por medio de su autoridad formal
- ¡El líder! jala" y la autoridad empuja

5. EXPLICA LA CLASIFICACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO.

Según algunos expertos en Desarrollo Organizacional, existen pocos tipos de liderazgo. Sin embargo, en opinión de otros, no es que existan varios tipos de liderazgo: el liderazgo es uno y, como los líderes son personas (individuos con características personales definidas), las clasificaciones corresponden a la forma en que ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder.

6. EXPLICA EN QUÉ CONSISTE EL LIDERAZGO ADQUIRIDO.

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o de las directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser y actuar de las personas o en un grupo de trabajo

determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.¹ También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional.

7. EXPLICA BREVEMENTE QUÉ ES EL LIDERAZGO NATURAL.

El líder natural es aquel que lidera en cualquier nivel de la organización y satisface las necesidades del propio grupo. Es una manera de liderazgo tipo democrático. Suelen ser líderes comunicativos, que motivan y satisfacen las necesidades de los miembros de su equipo.

8. DESCRIBE LOS ASPECTOS RELEVANTES DE LA CLASIFICACIÓN DEL LIDERAZGO POR RASGOS.

Hay rasgos de la persona líder que se califican mejor o peor dependiendo de la sociedad en la que sean evaluados. Por ejemplo, en las culturas individualistas se valora más la competitividad que en las colectivistas, donde es preferible un dirigente más prudente. De hecho, puede haber discrepancias incluso entre los miembros de un mismo grupo. No todos compartimos el mismo modelo de líder ideal.

Aun así, estamos de acuerdo en que a todos nos gusta ser tratados con respeto. Un buen líder debe ser una persona comprensiva que sepa valorar y comprender a sus seguidores, además de saber cómo hacer correctamente su trabajo.

9. MENCIONA ALGUNAS HABILIDADES QUE DEBE TENER EL LÍDER.

Habilidades necesarias para el liderazgo

1. COMUNICACIÓN

Es una de las habilidades de liderazgo más necesarias. Saber escuchar al equipo y ser capaz de transmitir la información de una manera clara y precisa es fundamental para conseguir una mayor implicación por parte de los empleados. De este modo, se evitarán posibles conflictos y malentendidos. Por consiguiente, un líder ha de ser capaz de generar una relación de confianza entre él y su equipo a través del diálogo y la comunicación.

2. CREATIVIDAD

Esta habilidad es clave para desarrollar cualquier proyecto con originalidad y éxito. Una persona creativa tendrá más facilidad para proponer soluciones innovadoras ante cualquier contratiempo que pueda surgir. Es decir, ser creativos nos permite mantener la mente abierta y preparada para el cambio.

3. INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EMPATÍA

Es esencial saber ponerse en el lugar de los demás, para poder entender sus necesidades y preocupaciones. Esto permitirá valorar el trabajo de los empleados de manera más precisa, así como desarrollar Planes de Carrera a medida para cada uno de ellos.

4. COMPROMISO

Un líder ha de creer y confiar en el equipo y sentirse comprometido, no solo con los objetivos de la empresa, sino con las personas que forman parte de ella. Si los empleados reconocen este compromiso, aumentará también el suyo hacia la empresa y, por tanto, su fidelidad.

5. TRABAJAR EN EQUIPO

La coordinación y la colaboración entre profesionales favorece la productividad, el desarrollo y la innovación. Además, evita problemas como el solapamiento de tareas, la desmotivación o los conflictos internos entre trabajadores, ya que todo el equipo comparte una misma visión y valores.

6. CAPACIDAD DE GESTIÓN

Todo el equipo ha de saber hacia donde camina, conociendo cuáles son los objetivos, valores y prioridades en cada momento. Para liderar, han de conocerse todos los puestos de trabajo y las funciones asociadas a cada uno de ellos, para poder coordinar y gestionar al equipo adecuadamente.

7. RESILIENCIA Y ADAPTACIÓN

Aunque se haga todo lo posible por evitar que surjan problemas en la organización, siempre pueden surgir contratiempos. Ser resiliente significa ser capaz de sobreponerse ante las adversidades, asumiendo y gestionando las consecuencias de la manera más ventajosa posible.

8. SER REFERENTE Y SABER MOTIVAR

Conseguir que el equipo acuda al trabajo motivado y con ganas de dar lo mejor de sí cada día. Un líder ha de convertirse en un referente para los empleados. Debe ser un ejemplo para seguir y el apoyo al que acudir cuando surge alguna duda o problema.

10. INDICA CUÁLES SON LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DESCRITOS POR LEWIN Y SUS COLABORADORES.

Kurt Lewin, uno de los principales miembros de la Escuela de la Gestalt, hizo grandes aportaciones a la psicología social pero también a otras disciplinas, como la de las organizaciones. En este artículo analizaremos los tres estilos de liderazgo que describió Kurt

Lewin: el de tipo autoritario, el democrático y el “laissez-faire”, que se puede traducir como “dejar hacer”.

1. Autoritario
2. Democrático
3. Laissez-faire

11. MENCIONA CUÁLES SON LAS FUENTES DEL LIDERAZGO.

Podemos identificar los diversos tipos y fuentes de poder que se utilizan con el propósito de la dominación, tales como: la fuerza, el dinero, las armas, la intimidación, la jerarquía, la coerción, la recompensa, y otros más sutiles, como el carisma, la persuasión, la pericia, el conocimiento, y la información, que se le pueden sumar a los anteriores.

12. EXPLICA QUÉ ES UN MODELO DE LIDERAZGO.

Un modelo de liderazgo debe servir de guía para tomar decisiones en las actuaciones diarias, debe marcar las pautas a la hora de dirigir equipos, e inspirarlos hacia la consecución de sus objetivos. Un líder crea cultura, la transmite y conoce el camino que guiará a las personas a tener éxito en la organización.

13. MENCIONA LOS ELEMENTOS CAMBIANTES DEL LÍDER ADMINISTRATIVO.

En un entorno muy cambiante como el actual, muchos se preguntan si los líderes poseen las cualidades necesarias para afrontar estos cambios con éxito, por lo tanto, el liderazgo es uno de los grandes retos a los que se enfrenta cualquier profesional que dirige equipos humanos y organizaciones. El capital intelectual (información, inteligencia y conocimiento) y emocional (confianza, empatía y relaciones) deben ser nuestro factor estratégico de competitividad en un mundo cada vez más dominado por los sistemas de información y en una economía de servicios. Nos encontramos en plena era del conocimiento, de la revolución tecnológica, de la globalización y de alta velocidad de cambio.

14. EXPLICA LA ESCALA DINÁMICA DE LA AUTORIDAD PROPUESTA POR TANNENBAUM.

Robert Tannenbaum publicó en 1961 una interesante conceptualización que permite ver la escala del liderazgo de acuerdo con el uso de la autoridad y la consiguiente mayor o menor intervención de los subordinados en la toma de decisiones. La escala con que Tannenbaum describe el estilo de liderazgo va desde el estilo autocrático (centrado en el jefe) hasta el democrático (centrado en el subordinado). Según Tannenbaum, el líder debe seleccionar un estilo tomando en cuenta a los subordinados y la situación en la que se encuentra y tanto el líder como aquéllos, si bien, aconseja que al largo plazo debe tratarse de que el estilo de liderazgo se democratice, ya que ello permite elevar la moral del subordinado, obtener mayor calidad en las decisiones, promueve el trabajo en equipo, eleva la moral y ayuda a que el subordinado se desarrolle.

15. MENCIONA LAS APORTACIONES DE BABELAS.

16. EXPLICA EL MODELO MATRICIAL DE FIEDLER.

En 1965, el profesor Fred Fiedler publicó en Harvard Business Review un interesante enfoque del liderazgo que revolucionó los conceptos que se tenían hasta entonces dentro de la teoría situacional. Su trabajo consistió en correlacionar tres factores en tres dimensiones y a partir de ahí, establecer principios generales de acción ante cada situación. Los factores son:

- a) Relaciones líder-subordinado
- b) Poder del líder
- c) Medición del trabajo del subordinado

17. DESCRIBE EL MODELO DE HERSEY Y BLANCHARD.

Paul Hersey y Ken Blanchard desarrollaron otro modelo de liderazgo, en el cual señalan que los líderes deben actuar de acuerdo con el grado de madurez del subordinado. Las conductas básicas del líder son: orientación a las tareas y orientación a las relaciones. Sostienen que la capacidad del líder para ajustar su estilo al grado de madurez del subordinado lo convierte en un dirigente efectivo. Así, el estilo o comportamiento del líder y la madurez del subordinado, son las dos dimensiones que componen su modelo

18. EXPLICA BREVEMENTE QUÉ ES EL COACHINGJ EL EMPOWERMENT.

El significado de coaching es cualquier actividad donde intervenga la persona, es la especialidad centrada en alcanzar estas mejoras. Mientras que el empowerment, es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.

19. MENCIONA ALGUNAS CAUSAS POR LAS QUE FRACASA EL LIDERAZGO.

- Incapacidad para organizar detalles.
- Mala disposición para prestar servicios modes-tos
- Expectativas de gratificación por lo que «saben», y no por lo que hacen con aquello que saben.
- Falta de imaginación

20. ¿QUÉ ES EL LIDERAZGO CONCEPTUAL?

La creación de este tipo de liderazgo implica la discusión de todas las políticas y decisiones de la organización que finalmente son tomadas por el grupo con la guía y participación activa del líder en las actividades