



**Nombre de alumno: César Eduardo
Figueroa Moreno**

**Nombre del profesor: Felipe
Antonio Morales**

Nombre del trabajo: Super notas

**Materia: ADMINISTRACION Y
EVALUACION DE LOS SERVICIOS
DE ENFERMERIA**

TEORIA

Según esta teoría, es líder aquella persona que presenta, entre otras, las siguientes características personales:

- a) energía,
- b) autoconfianza
- c) agresividad
- d) entusiasmo
- e) cooperación
- f) iniciativa
- g) creatividad.

TEORÍA DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Lippitt y White, en 1939, expusieron los resultados de sus estudios acerca de los estilos de liderazgo. Sus conclusiones revelan que con el estilo autocrático se logra eficiencia mecánica; con el democrático, eficiencia humana, y con el liberal ni lo uno ni lo otro.



TEORIA DE RASGOS

Si bien la teoría de los rasgos de personalidad perdió su credibilidad debido principalmente a cierta superficialidad de sus argumentos, también es importante señalar que el liderazgo requiere facilidad en el manejo de relaciones humanas, característica que no es común a todos los humanos; por otra parte, se requieren personas que tengan ascendencia sobre grupos determinados.

TEORÍA DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

La teoría de los estilos de liderazgo difiere de la de los rasgos de personalidad en que el estilo se refiere a la forma de liderar, los rasgos, la personalidad del líder.

TEORÍA DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

A partir de la teoría principal sobre los estilos es factible presentar los siguientes...

IDEA DIFERENTE

En la práctica se aplican mezclas de los tres estilos ya que, según argumentaron, no existen los estilos puros. La dificultad para dirigir según un determinado estilo radica en el hecho de elegir el estilo más adecuado según las circunstancias.

TIPOS DE ESTILOS

1. El estilo autocrático
2. El estilo democrático.
3. El estilo libera

TEORIA

Las teorías situacionales buscan explicar el liderazgo conforme a tres factores: el líder, el grupo y la situación.

TEORIA DE SITUACIONES

El estilo de liderazgo se elige según la situación que prevalece en los grados de control y dependencia. Mientras mayor es la libertad de los subordinados, decrece la autoridad del jefe; mientras mayor es el control del jefe, se supone liderazgo autocrático; si es mayor el liderazgo de los subordinados, se supone un liderazgo de tipo liberal

TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN HUMANA

Los motivos humanos tienen su base en las necesidades, algunas son primarias y otras secundarias, éstas varían en intensidad a lo largo del tiempo. Berelson y Stainer definen el término "motivo" como "estado interno que da energía, activa o mueve, y que dirige o canaliza el comportamiento hacia las metas"

TEORÍA DE NECESIDADES DE MASLOW

Una de las teorías sobre motivación ampliamente conocida es la de la jerarquía de necesidades, creada por el psicólogo Abraham Maslow. Aunque los aspectos jerárquicos de su teoría están sujetos a dudas, su identificación de las necesidades básicas es popular.

MOTIVACION HUMANA

Los motivos pueden ser complejos y conflictivos, los motivadores inducen al individuo a actuar. Un administrador puede hacer mucho estableciendo un ambiente que conduzca a determinados impulsos para obtener la productividad.

MASLOW

Maslow representó tales necesidades en una pirámide cuya base contiene las necesidades fisiológicas; éstas, junto con las de seguridad, constituyen las necesidades primarias. Las necesidades sociales de estima y autorrealización son, para Maslow, necesidades secundarias.

TEORÍAS SITUACIONALES DEL LIDERAZGO

IDEA DE MASLOW

Para dirigir, según Maslow, es importante satisfacer las necesidades de los trabajadores, las cuales son susceptibles de lograr por medio del trabajo, tanto las primarias como las secundarias.

TIPOS DE NECESIDADES

1. Necesidades psicosociales (secundarias)
2. Seguridad e higiene (primarias)
3. Necesidades básicas (primarias)

MCCLERLLAND

David C. McClelland identifica tres tipos de necesidades básicas motivadoras

MCCLERLLAND

David C. McClelland identifica tres tipos de necesidades básicas motivadoras

TRES TIPOS DE NECESIDADES BÁSICAS MOTIVADORAS

- 1) poder
- 2) afiliación
- 3) realización.

NECESIDAD DE AFILIACIÓN

Las personas que tienen una alta necesidad de afiliación, gustan ser apreciadas y tienden a evitar el dolor de ser rechazadas por un grupo social, mantienen relaciones sociales gratas, disfrutan de intimidad y comprensión, les gusta consolar y ayudar a quienes tienen problemas y gozan de la amistad.

NECESIDAD DE PODER

Las personas poseen una alta necesidad de poder y un gran interés por ejercer influencia y control; este tipo de personas buscan posiciones de liderazgo, son buenos conversadores, les gusta discutir con argumentos, son enérgicos, tercos, exigentes y disfrutan enseñar y hablar en público.

TEORÍA DE LAS NECESIDADES MOTIVADORAS DE MCCLERLLAND

NECESIDAD DE REALIZACIÓN

Las personas que tienen una alta necesidad de realización tienen un intenso deseo de éxito y un gran temor al fracaso. Les gusta ser desafiadas, establecer metas difíciles, disfrutan el riesgo, asumen responsabilidad, les agrada que les digan lo bien que hacen las cosas, son constantes, trabajan largas horas, no se preocupan demasiado si fracasan, les gusta auto-dirigirse.

MOTIVADORES ADMINISTRATIVOS DE PATTO

Arch Patton, uno de los más importantes expertos en el área de motivación ejecutiva y compensación, ha identificado motivadores de ejecutivos

TIPOS DE NECESIDADES

- Desafío
- Categoría
- Liderazgo
- Competencia
- Temor
- Dinero