Universidad del sureste

Lic. En enfermería

Dirección y liderazgo

Cuatrimestre: 7

Profesor: Lic. ANA SILVIA LAZARO VALENCIA

Alumno: Francisco De La Cruz Hernández

Grupo: A

Actividad: cuadro sinoptico

miMind

liderazgo y sus generalidades

2.1 Concepto de liderazgo

En la actualidad existe una gran cantidad de definiciones de liderazgo.

1. "Es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario" (Newstrom, 2007, p. 196).
2. "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" (Chiavenato, 2004, p. 458)
3. "Proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización" (Ivancevich, 2005, p. 492).
4. "Proceso de influir en un grupo organizado hacia el cumplimiento de sus metas" (Hughes, 2007, p. 8).
5. "Relación de influencia que ocurre entre líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten" (Daft, 2006, p. 5)
6. "Expresión directiva de impacto e influencia en la conducta de otros" (Velázquez, 1996, p. 186).

2.2 Enfoques del liderazgo

El liderazgo es un conjunto de rasgos como inteligencia, extroversión, auto confianza,
ambición, empatía y otros. Debe basarse en la comunicación para lograr una buena
percepción y con ello, generar la persuasión. El líder no nace, sino que se forma a lo
largo del camino, mediante el desarrollo de competencias que se traducen en
cualidades que permiten la efectividad de la influencia que se ejerce en el grupo al que
pertenece. El liderazgo es un conjunto de rasgos como inteligencia, extroversión, auto confianza,
ambición, empatía y otros. Debe basarse en la comunicación para lograr una buena
percepción y con ello, generar la persuasión. El líder no nace, sino que se forma a lo
largo del camino, mediante el desarrollo de competencias que se traducen en
cualidades que permiten la efectividad de la influencia que se ejerce en el grupo al que
pertenece.

1. Enfoque Conductual

Se refiere al comportamiento del líder y se basa en La teoría de los rasgos, (traits)
(Stodgill, 1948 y Kirkpatrick y Locke, 1991 en Leithwood, 2008). Parece ser la
concepción del liderazgo más antigua y extendida en época moderna, en la cual se
argumenta que el líder nace como una persona con cualidades innatas, que le permiten
alcanzar una posición de dominio

2. Enfoque de Contingencia

Se basa en la Teoría de la Contingencia en la que no es posible analizar la eficacia del
liderazgo, ni recomendar un estilo u otro, sin atender a diversas variables relevantes de
la situación específica, (Fred Fiedler, 1967 en Gardner, 1996).

3. Enfoque Emergente

Se refiere a una teoría de cambio. Los estilos de Liderazgo son:
Liderazgo carismático: observa que en el quehacer cotidiano existen individuos
persuasivos, inteligentes, vendedores de ideas que convencen a sus audiencias. El
origen se le atribuye a Max Weber con un uso muy limitado, "que la esencia del líder
carismático descansa en la creencia que éste alimenta en los demás de poder controlar
las fuerzas de la historia y realizar todos sus objetivos trascendentales.

3. Enfoque Emergente

Se refiere a una teoría de cambio. Los estilos de Liderazgo son:
Liderazgo carismático: observa que en el quehacer cotidiano existen individuos
persuasivos, inteligentes, vendedores de ideas que convencen a sus audiencias. El
origen se le atribuye a Max Weber con un uso muy limitado, "que la esencia del líder
carismático descansa en la creencia que éste alimenta en los demás de poder controlar
las fuerzas de la historia y realizar todos sus objetivos trascendentales

4. Enfoque Metacultural

El Liderazgo Metacultural debe garantizar y legitimar la educación del futuro (Slater,
2002), al generar una multiculturalidad y una educación global que no tenga fronteras,
cuya visión sea la excelencia en la gestión educativa, orientada a tres aspectos
fundamentales: informativo, consultivo y decisorio, que tendrá como resultado, la
generación de políticas públicas en materia de educación, la creación de redes tanto al
interior de las instituciones educativas como en el resto de la sociedad.

2.3 Factores situacionales en el liderazgo

Cuando en la búsqueda del mejor estilo de liderazgo no se logran los resultados
esperados, surgen las teorías situacionales, que sostienen que la efectividad del líder
está en función de diversos factores de la situacionales
El líder debe tener la sensibilidad y la habilidad para establecer un diagnóstico del
entorno humano en el grupo que dirige. Resulta obvio que lo móviles y las habilidades
de las personas que están a su cargo son diversos y el líder debe ser capaz de percibir
e interpretar esas diferencias, además debe tener la habilidad para variar su propio
comportamiento; debe tratar de manera diferente a cada seguidor cuando sus
necesidades y móviles sean diferentes

2.4 Liderazgo y ética profesional.

La actividad profesional puede ser definida como "una actividad social cooperativa,
cuya meta interna consiste en proporcionar a la sociedad un bien específico e
indispensable para su supervivencia como sociedad humana, para lo cual se precisa el
concurso de la comunidad de profesionales que como tales se identifican ante la
sociedad y el desarrollo de las virtudes indispensables para alcanzar la meta, amén de
encarnar determinados valores y principios" (Cortina, 2000, p. 254)

Hay tres puntos que se deben resaltar:
1. Cualquier ejercicio profesional tiene metas internas que le dan sentido para
satisfacer ciertas demandas sociales bajo un principio ético, haciendo bien la profesión.
2. El profesional debe actuar con las virtudes propias de su profesión.
3. Cada academia establece sus reglas y deberes que dictarán las prácticas
adecuadas en el ejercicio profesional.

2.5 Importancia del liderazgo en la organización

En la actualidad las organizaciones están en constante movimiento, con cambios
importantes; ya sea tecnológicos, estructurales o conductuales. Y se requiere para
tener una ventaja competitiva líderes innovadores y flexibles que acepten y se adapten
al cambio, para responder a un mundo globalizado y con una competencia creciente
de los mercados internacionales. Sin embargo, el problema es que muchas
organizaciones no logran responder a esta nueva visión porque tienen demasiados
administradores y pocos líderes.

2.6 Cualidades y características del líder

Características de un líder

Se distingue a un líder por las siguientes características:

b. 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.
c. La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc.). Sino que cada grupo considera líder al que sobresalga en algo que le interesa, o más brillante, o mejor organizador, el que posee más tacto, el que sea más agresivo, más santo o más bondadoso. d. 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.
d. 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.
e. Poseer capacidad para formular estrategias.
f. Saber autoevaluarse para conocer el impacto de sus estilos de liderazgo
y la identificación de metas personales para mejorar la calidad de su contribución.

Cualidades de un líder

El buen líder cuenta con una serie de características que lo definen y conocerlas
también ayudará a cómo ser un buen líder

1. Capacidad de marcar objetivos.
Para dirigir un grupo de trabajo es importante tener unas metas claras, definidas y que
éstas sean congruentes con las capacidades del grupo. Es importante marcar objetivos
que se puedan cumplir y que el líder tire del carro y marque la diferencia. para que el
grupo responda, sacando lo mejor de cada individuo.
2. Humildad y tolerancia
La humildad y la tolerancia son otras de las características que debe tener un buen
líder. Por muy jefe que sea, hay que tener muy presente que su trabajo depende de su
equipo. De ahí, la humildad para conocer bien cuál es su sitio. También hay que ser
tolerante con los errores que puedan cometer los demás, porque los líderes no están
exentos de cometerlos también
3. El aprendizaje
Un buen líder siempre debe estar aprendiendo, porque el aprendizaje no tiene límite.
Algo que le permitirá crecer, tanto personal como laboralmente.
4. Responsable
Utilizar el poder de forma responsable y en beneficio de su equipo. Su posición le debe

2.7 Tendencias actuales del liderazgo

A medida que cambian las condiciones y las personas, cambian los estilos de liderazgo.
Actualmente la gente busca nuevos tipos de líder que le ayuden a lograr sus metas.
Históricamente han existido cinco edades del liderazgo (y actualmente estamos en un
periodo de transición hacia la sexta). Ellas son

1.- Edad del liderazgo de conquista.
- Durante este periodo la principal amenaza era la conquista. La gente buscaba el jefe
omnipotente; el mandatario despótico y dominante que prometiera a la gente
seguridad a cambio de su lealtad y sus impuestos.
2.- Edad del liderazgo comercial.
- A comienzo de la edad industrial, la seguridad ya no era la función principal de
liderazgo la gente empezaba a buscar aquellos que pudieran indicarle como levantar su
nivel de vida
3.- Edad del liderazgo de organización.
- Se elevaron los estándares de vida y eran más fáciles de alcanzar. La gente comenzó a
buscar un sitio a donde "pertenecer". La medida del liderazgo se convirtió en la
capacidad de organizarse.
4.- Edad del liderazgo e innovación.
- A medida que se incrementa la laza de innovación, con frecuencia los productos y
métodos se volvían obsoletos antes de salir de la junta de planeación. Los líderes del
momento eran aquellos que eran extremadamente innovadores y podían manejar los