



Cuadro sinóptico.

Nombre del alumno (a): Karla Osorio Contreras.

Nombre del tema: El Liderazgo y sus Generalidades.

Parcial: 2.

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo.

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González.

Nombre de la Licenciatura: Enfermería.

Cuatrimestre: 7.

Lugar y Fecha de elaboración: Pichucalco Chiapas, 13/10/2024

2.1 CONCEPTO DE LIDERAZGO.

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

Newstrom, 2007, p. 196.

Es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan.

Se muestran con disposición para hacer todo aquello que sea necesario.

Chiavenato, 2004, p. 458.

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.

Hughes, 2007, p. 8.

Proceso de influir en un grupo organizado hacia el cumplimiento de sus metas.

Daft, 2006, p. 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 comparte.

Daft, 2006, p. 4.

El líder es la persona que ejerce la dirección, los seguidores son las personas influenciadas por el líder, la influencia es la relación entre las personas.

Fin común son los objetivos que se pretenden alcanzar.

Velázquez, 1996, p. 186.

Expresión directiva de impacto e influencia en la conducta de otros.

Ivancevich, 2005, p. 492.

Proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización.

2.2 ENFOQUES DE LIDERAZGO.



2.3 FACTORES SITUACIONALES EN EL LIDERAZGO.

El liderazgo situacional.

Es una teoría desarrollada por Paul Hersey y Ken Blanchard a finales de la década de 1960.

Este modelo se centra en la idea de que el liderazgo eficaz no es único, sino que debe adaptarse a la situación específica y a las necesidades de las personas o equipos liderados.

Objetivo principal.

Guiar en la elección del estilo de liderazgo más apropiado.

Según la preparación o el nivel de madurez de los gerentes.

Se utiliza.

En programas de entrenamiento, capacitación y management para ayudar a las cabezas de equipo a ser más adaptables y efectivas en sus roles.

Es aplicable en diversos contextos organizacionales y puede ser una herramienta valiosa para mejorar las habilidades de liderazgo de cualquier persona.

Estilos principales.

Estos se basan en la combinación de dos factores:

- 1.El comportamiento del líder (estilo de liderazgo).
- 2.La preparación o nivel de madurez de los colaboradores.

1. Directivo.

El líder proporciona instrucciones claras y supervisa de cerca a los colaboradores. Aquí el gerente toma decisiones y le dice a su equipo lo que hay que hacer.

Este estilo es adecuado cuando los empleados tienen poca preparación o madurez.

2. Persuasivo.

Los líderes explican las decisiones y buscan opiniones de sus equipos. Se involucran en una comunicación bidireccional, brindando orientación y entrenamiento.

Se utiliza cuando los colaboradores están algo preparados, pero aún pueden necesitar apoyo y aliento.

3. Participativo.

Colaboran con los colaboradores y fomentan sus aportaciones en la toma de decisiones.

El líder brinda apoyo y ayuda a desarrollar la confianza y las habilidades.

4. Delegador.

Los líderes brindan una dirección mínima y permiten a los seguidores tomar decisiones y apropiarse.

Se utiliza cuando los seguidores tienen una alta preparación y pueden trabajar de forma autónoma.

2.3 FACTORES SITUACIONALES EN EL LIDERAZGO.

Cualidades de un líder situacional.

1. Perspicaz.

Entiende las necesidades de los miembros del equipo.

2. Flexible.

Ajusto el estilo de gestión para adaptarlo de la mejor manera posible a las necesidades de los miembros del equipo.

3. Confiable.

Se gana la confianza a través de la comunicación y la conexión con los demás.

4. Soluciona problemas.

Piensa en el panorama general para hallar soluciones creativas.

5. Persuasivo.

Ofrece orientación a través de la motivación.

2.4 LIDERAZGO Y ÉTICA PROFESIONAL.

Actividad profesional.

Una actividad social cooperativa, cuya meta interna consiste en proporcionar a la sociedad un bien específico e indispensable para su supervivencia como sociedad humana.

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).

Ética profesional.

Significa laborar con vocación de servicio, con integridad intelectual, moral y física para que la profesión sirva a la comunidad donde es importante el fin, pero también los medios que se utilicen para llegar a él.

El profesionista de cualquier área debe actuar siguiendo los principios y valores, así como con moralidad siendo recto y honesto, respetando los demás ya su persona.

Puntos importantes.

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.

La coherencia.

Es actuar de acuerdo con los valores personales y los valores organizacionales, sin dejarse corromper por factores externos, especialmente por los económicos.

Importante para que el líder pueda recalcar la importancia de los valores al defenderlos y promoverlos de forma constante.

2.5 IMPORTANCIA DE LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN.

Requiere.

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.

Por Warren Bennis (1985):

La distinción es fundamental: “Los administradores son personas que hacen las cosas bien y los líderes las personas que hacen bien las cosas.”

Cambio de los paradigmas en las organizaciones.

Donde la estabilidad es remplazada por la adaptación al cambio, la competencia por el apoyo, el protagonismo por la humildad y el control por la delegación.

Importancia de liderazgo en las organizaciones.

Se sustenta no sólo en la eficiencia, sino también en la inspiración que ofrecen los líderes para hacer bien las cosas.

2.6 CUALIDADES Y CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER.

Características.

1.El líder debe tener el carácter de miembro.

Debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.

2. 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.

3.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**.

4.Poseer capacidad para formular estrategias.

Cualidades de un 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.

Por muy jefe que sea, hay que tener muy presente que su trabajo depende de su equipo.

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.

Su posición le debe servir para dinamizar al grupo de personas que tiene a su cargo.

Asumir responsabilidades a la hora de tomar decisiones y a la vez repartirlas entre los miembros de su equipo será fundamental para ejercer su puesto.

5.Carisma.

Permitirá al líder ganarse al equipo, que se sentirá atraído por él.

2.6 CUALIDADES Y CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER.

Cualidades de un líder.

6. Compromiso

Defender sus convicciones y predicar con su ejemplo también serán características esenciales de un buen líder.

Conseguir que su equipo se comprometa con el proyecto que encabeza a través de una declaración de principios es todo un reto posible de alcanzar.

7. Habilidades sociales.

Ser optimista, el trato personal, ser flexible o mostrar empatía serán algunas de las habilidades sociales fundamentales para ejercer el liderazgo de una empresa.

8. Persona comunicativa.

Comunicarse de forma eficaz con su equipo, expresar lo que necesita, qué se pretende conseguir, transmitir las indicaciones y motivar a la hora de tomar ciertas decisiones.

2.7 TENDENCIAS ACTUALES DEL LIDERAZGO.

1. Edad del liderazgo de conquista.

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.

Medida que se incrementa la tasa 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 problemas de la creciente celeridad de la obsolescencia.

5. Edad del liderazgo de la información.

Es aquella persona que mejor la procesa, aquella que la interpreta más inteligentemente y la utiliza en la forma más moderna y creativa.

5. Liderazgo en la "Nueva edad".

Los líderes necesitan saber cómo se utilizan las nuevas tecnologías, van a necesitar saber cómo pensar para poder analizar y sintetizar eficazmente la información que están recibiendo.

A pesar de la nueva tecnología, su dedicación debe seguir enfocada en el individuo.

Dimensiones de la rejilla.

La rejilla tiene dos dimensiones:

- 1. Preocupación por las personas:** Incluye las actitudes de un supervisor respecto de una amplia variedad de cosas.
- 2. Preocupación por la producción:** Incluye elementos como el grado de compromiso personal con el cumplimiento de metas.

Referencias bibliográfica:

Antología UDS Dirección y Liderazgo.