



Mi Universidad

CUADRO SINÓPTICO

Nombre del Alumno: Densee Lineth Bautista Peralta.

Nombre del tema: El Liderazgo Y Sus Generalidades.

Parcial: 2do.

Nombre de la Materia: Dirección Y Liderazgo.

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González.

Nombre de la Licenciatura: Enfermería.

Cuatrimestre: 7mo.

UNIDAD 2: EL LIDERAZGO Y SUS GENERALIDADES.

2.1 CONCEPTO DE LIDERAZGO.

"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).

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 (Daft, 2006, p. 4), y el fin común son los objetivos que se pretenden alcanzar.

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.

Existen diversos enfoques del liderazgo, entre los cuales se encuentran los siguientes:

1. Enfoque Conductual: Se refiere al comportamiento del líder y se basa en La teoría de los rasgos.
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.
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 Liderazgo transformacional: Es una cierta capacidad de transformar una visión en realidad, requiere de un cambio en la forma de actuar, precedido de una transformación de cómo se piensa y siente, lo que conlleva a un reenfoque mental.

Enfoque Metacultural

El enfoque metacultural se refiere a una perspectiva que permite a una cultura verse a sí misma desde una posición externa, compararse con otras culturas, y criticarse y criticarlas. Este enfoque implica una reflexión sobre las condiciones históricas y generales de la existencia cultural.



UNIDAD 2: EL LIDERAZGO Y SUS GENERALIDADES.



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.

Según la teoría del liderazgo situacional de Paul Hersey y Ken Blanchard, existen cuatro estilos principales. Estos se basan en la combinación de dos factores: el comportamiento del líder (estilo de liderazgo) y la preparación o nivel de madurez de los colaboradores.

1. **Directivo** En este estilo, el líder proporciona instrucciones claras y supervisa de cerca a los colaboradores.
2. **Persuasivo** Aquí los líderes explican las decisiones y buscan opiniones de sus equipos. Se involucran en una comunicación bidireccional, brindando orientación y entrenamiento.
3. **Participativo** Los líderes en el estilo 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** Con este estilo, los líderes brindan una dirección mínima y permiten a los seguidores tomar decisiones y apropiarse. El gerente confía en su equipo para gestionar las tareas de forma independiente.

2.4 LIDERAZGO Y ÉTICA PROFESIONAL.

La 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.

Todo profesional debe ser formado con valores y virtudes básicos sobre su práctica como la libertad, la veracidad, la justicia, la responsabilidad, etc. Deben ser capaces de actuar para el bien común y hacerlo efectivamente. (Colby y otros, 2010, p. 6)

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. Ahora bien, la deontología se relaciona con las acciones y omisiones (lo prohibido y lo permitido) mientras la ética propone los motivos en el actuar. La primera dicta lo que el profesional debe hacer y la segunda plantea las diversas posibilidades para actuar bien en las diferentes profesiones.

La ética debe ir de la mano con los líderes que aspiran a ejercer alguna influencia decisiva en su organización, obteniendo con esto grandes satisfacciones y mayores oportunidades para el futuro. "El liderazgo exige valor para resistir a las presiones de las situaciones inmediatas... con el poder de la coherencia" (Badarraco, 1994, p. 209).

Un código deontológico es un documento formal que establece las reglas éticas, valores y comportamiento que debe seguir un profesional para honrar su práctica. Estos códigos no dictan ni resuelven lo que el líder profesional debe hacer en cada situación, sin embargo, son una guía que pueden orientarlos para actuar de forma ética sin importar la situación.

UNIDAD 2: EL LIDERAZGO Y SUS GENERALIDADES.

2.4 LIDERAZGO Y ÉTICA PROFESIONAL.

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

Lo que resulta importante es el cambio de los paradigmas en las organizaciones en 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. La autoridad se delega y la responsabilidad se comparte, la calidad ya no es responsabilidad del jefe de departamento, sino también y específicamente del personal operativo.

La importancia del 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

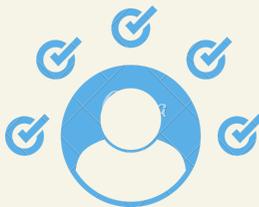
Características de un líder Se distingue a un líder por las siguientes características:

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.

- El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza.
- 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.
- Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos.
- Poseer capacidad para formular estrategias.
- Saber autoevaluarse para conocer el impacto de sus estilos de liderazgo y la identificación de metas personales para mejorar la calidad de su contribución.

- 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.
- 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.
- El aprendizaje: Un buen líder siempre debe estar aprendiendo, porque el aprendizaje no tiene límite.
- Responsable: Utilizar el poder de forma responsable y en beneficio de su equipo. Su posición le debe servir para dinamizar al grupo de personas que tiene a su cargo.
- Carisma: El carisma le permitirá al líder ganarse al equipo, que se sentirá atraído por él.
- Compromiso: Defender sus convicciones y predicar con su ejemplo también serán características esenciales de un buen líder.
- 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.
- 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 son otras características de un buen líder, que marcará la diferencia y sabrá ejercer su puesto con eficiencia y eficacia.



UNIDAD 2: EL LIDERAZGO Y SUS GENERALIDADES.

2.7 TENDENCIAS ACTUALES DEL 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:

- Edad del liderazgo de conquista: Durante este período la principal amenaza era la conquista.
- 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.
- Edad del liderazgo de organización: Se elevaron los estándares de vida y eran más fáciles de alcanzar.
- Edad del liderazgo e innovación: A 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.
- Edad del liderazgo de la información: Las tres últimas edades se han desarrollado extremadamente rápido (empezó en la década del 20). Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información.
- Liderazgo en la "Nueva Edad": Las características del liderazgo que describimos, han permanecido casi constante durante todo el siglo pasado. Pero con la mayor honestidad, no podemos predecir qué habilidades especiales van a necesitar nuestros líderes en el futuro. Podemos hacer solo conjeturas probables.

La rejilla administrativa: Uno de los enfoques más reconocidos para la definición de los estilos de liderazgo es la rejilla administrativa, creada hace unos años por Robert Blake y Jane Mouton.

Dimensiones de la rejilla: La rejilla tiene dos dimensiones: preocupación por las personas y preocupación por la producción.

- La "preocupación por la producción" incluye las actitudes de un supervisor respecto de una amplia variedad de cosas, como la calidad de las decisiones sobre políticas, prostaff, la eficiencia labora y el volumen de producción.
- La "preocupación por las personas" también se interpreta en un sentido amplio. Incluye elementos como el grado de compromiso personal con el cumplimiento de metas, la preservación de la autoestima de los empleados, la asignación de responsabilidades con base en la confianza y no en la obediencia, el ofrecimiento de buenas condiciones de trabajo y la permanencia de relaciones interpersonales satisfactorias.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

[ANTOLOGIA UDS – DIRECCIÓN Y LIDERAZGO](#)