



Cuadro sinóptico

Nombre del alumno (a): Lucero del Milagro Bastard Mazariego.

Nombre del tema: Unidad 2, 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°.

Pichucalco Chiapas a 13 de octubre de 2024.

El liderazgo y sus generalidades

- Newstrom, 2007, p. 196. 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.
- Chiavenato, 2004, p. 458. 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.
- Ivancevich, 2005, p. 492. Proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización.
- 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 comparten.
- Velázquez, 1996, p. 186. Expresión directiva de impacto e influencia en la conducta de otros.

Enfoques

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.

- 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). Se observan los patrones de conducta de líderes efectivos, quienes desarrollan conductas efectivas, con base en entrenamiento.
- De contingencia. Se basa en la Teoría de la Contingencia (Fred Fiedler, 1967 en Gardner, 1996). Procura comportamiento de liderazgo para situaciones concretas, al resaltar variables como: tipo de colaboradores, nivel de desarrollo organizacional, poder del líder, la estructura motivacional del líder y cantidad de control e influencia disponible en la situación.
- Emergente. Liderazgo carismático. Observa que en el quehacer cotidiano existen individuos persuasivos, inteligentes, vendedores de ideas que convencen a sus audiencias. Creativo, inspirado, visionario, arriesgado, impaciente, decidido, buen comunicador, persuasivo, oportunista, egocéntrico. Liderazgo transformacional. 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. Nueva de percepción, es un cambio radical, en la que el líder demuestra una profunda apreciación por la libertad humana. -Se crea sobre la necesidad humana profunda de tener un significado. -Separa las causas de los síntomas y actúa preventivamente. -Trasciende los asuntos cotidianos. -Se propone obtener resultados a largo plazo sin comprometer los principios y valores humanos.
- Metacultural. Debe garantizar y legitimar la educación del futuro (Slater, 2002), al generar una multiculturalidad y una educación global que no tenga fronteras. -Informativo. -Consultivo. -Decisorio. 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.

El liderazgo y sus generalidades

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.

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.

- 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.
- Persuasivo. Aquí los líderes explican las decisiones y buscan opiniones de sus equipos. Se involucran en una comunicación bidireccional, brindando orientación y entrenamiento.
- 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.
- Delegador. 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.

Cualidades de un líder situacional.

- Perspicaz.
- Flexible.
- Confiable.
- Soluciona problemas.
- Persuasivo.

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.

El líder está expuesto en todo momento a un gran dilema: cumplir o no cumplir con sus principios morales.

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).

Importancia del liderazgo en la organización

Las organizaciones están en constante movimiento, con cambios importantes; ya sea tecnológicos, estructurales o conductuales.

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.

- Administrador. Se encarga de organizar, planificar y controlar los proyectos y esfuerzos de los miembros de un equipo.
- Líder. Se encarga de guiar a un grupo hacia una meta compartida. Los líderes se basan en una combinación de intuición y lógica, y su trabajo se centra en el futuro.

-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.

El liderazgo y sus generalidades

Cualidades y características del líder

Se distingue a un líder por las siguientes características.

- Carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.
- La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales. Sino 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. El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo.
- Tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder.
- 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.

Cualidades de un líder.

- 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.

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

Un buen líder siempre debe estar aprendiendo, porque el aprendizaje no tiene límite. Algo que le permitirá crecer, tanto personal como laboralmente.
- 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. Un liderazgo ejercido con carisma, sin autoridad ni imposición, será también la base del éxito.
- 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.

Tendencias actuales del liderazgo

A medida que cambian las condiciones y las personas, cambian los estilos de liderazgo. Históricamente han existido cinco edades del liderazgo.

- Edad del liderazgo de 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.
- Edad del liderazgo de 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. La gente comenzó a buscar un sitio a donde "pertenecer". La medida del liderazgo se convirtió en la capacidad de organizarse.
- Edad del liderazgo e innovación.

Los líderes del momento eran aquellos que eran extremadamente innovadores y podían manejar los problemas de la creciente celeridad de la obsolescencia.
- Edad del liderazgo de la información.

El líder moderno 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.
- 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.

Referencias bibliográficas:

- Universidad del Sureste. UDS. (s.f.). Dirección y liderazgo. Recuperado de: <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/343588f1e4089e8e6a54401524872058.pdf>