



Nombre del alumno: Estrella del Carmen Manuel Álvarez.

Nombre del tema:

-Unidad 3: El pensamiento del liderazgo.

-Unidad 4: Las relaciones y el liderazgo.

Materia: Dirección y liderazgo.

Nombre del maestro: Beatriz Adriana Méndez González.

Nombre de la licenciatura: En enfermería.

Cuatrimestre: 7mo

UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

Estilos De Liderazgo.

remite a la conducta que toma el líder en relación con sus subordinados con la finalidad de alcanzar los objetivos o metas organizacionales, este estilo dependerá de su experiencia y educación para el desarrollo de habilidades.

habilidades

Habilidad conceptual es la competencia para comprender y concebir a la organización en su conjunto, a través de la formulación de estrategias que muestren el rumbo y dirección que se desea alcanzar.

- Habilidad humanística es la competencia para comprender e influir en las personas tomando en cuenta sus necesidades, intereses y actitudes.
- Habilidad técnica es la competencia para desarrollar una tarea específica de trabajo que está dentro de su ámbito de especialidad.

Ejemplos

1.- Kurt Lewin identificó tres estilos de liderazgo orientados al poder en donde cada uno tiene sus beneficios y limitaciones, y aunque un líder puede utilizar los tres estilos, siempre uno tiende a dominar sobre los otros.

2.- Blake y Mouton desarrollaron una representación gráfica bidimensional con el enfoque hacia las personas en el eje vertical y hacia las tareas en el eje horizontal, señalando los cinco estilos de liderazgo.

- (1,1) Liderazgo pobre: el líder muestra poco interés hacia los subordinados, y realiza un esfuerzo mínimo para cumplir con la tarea.
- (9,1) Liderazgo hacia la tarea: el líder muestra gran interés por la eficiencia de la tarea, pero poco interés por sus subordinados.
- (1,9) Liderazgo club campestre: el líder muestra gran interés por los subordinados descuidando la eficiencia de la tarea.
- (5,5) Liderazgo a la mitad del camino: el líder muestra una eficiencia de tarea satisfactoria y un interés satisfactorio de sus seguidores.
- (9,9) Liderazgo de equipo: el líder muestra gran interés por la eficiencia de la tarea y al mismo tiempo gran interés por los subordinados.

3.3 Líder estratégico

El líder estratégico se distingue por sus particulares características; tienen siempre en mente los resultados a conseguir, con una visión del negocio que les diferencia del resto.

Objetivos

Visionario: posee una visión tanto del entorno, como de producto o servicio, como de propio equipo de trabajo, que se convierte en fuente de desarrollo para la organización.

valores: fideliza a sus colaboradores mediante los valores que transmite. "El fin no justifica los medios". Para él no todo es válido; las acciones se deben alinear con sus valores y los de la organización. Supera los modelos de gestión basados en la tarea o los objetivos.

Orientado a personas: cree firmemente en las personas, en su factor diferencial y en el talento oculto que existe en los equipos de trabajo. Es un directivo que apuesta por el potencial de las personas y por su desarrollo, que acompaña y supervisa a su equipo de una manera justa y objetiva.

Pensamiento a largo plazo distingue lo urgente de lo importante y sabe priorizar. Gestiona el día a día sin perder de vista los propósitos de mediano y largo plazo de la organización.

Se anticipa: se adelanta a los cambios que se producen tanto fuera como dentro de la empresa, innovando en cuanto al producto o servicio y también en la organización. Contribuye a mejorar los procesos internos de trabajo. Están atentos a las nuevas tendencias.

Humilde: es capaz de reconocer sus errores y responsabilizarse de sus actos

Toma decisiones: es un profesional orientado a la acción y a la resolución de problemas. El líder estratégico se enfoca a la toma de decisiones, con determinación, agilidad y rigor

3.5 El papel del liderazgo en la solución de problemas.

cuando un líder reconoce la naturaleza de un problema y entiende lo que puede hacer al respecto, considerando alternativas posibles, llegando a una conclusión para tomar decisiones, implementando los sistemas y medios para moverse hacia la acción y poner en efecto la decisión, entonces se está hablando de un liderazgo eficaz, orientado a lograr objetivos.

Herramientas

Primer paso: Ver cuál es el problema

a) b) ¿Cuál es la situación? (qué, quién, por qué)

¿Qué factores en la situación son importantes y deben ser tomados en cuenta?

c) ¿Cuáles son los problemas específicos por decidir?

Segundo paso: Considerar alternativas posibles Examen de posibilidades

a) Encararse a la situación y a problema delineado. ¿Cuáles son los posibles caminos de acción y las razones para cada uno?

b) ¿Qué lazos parecen unir al grupo? ¿Sobre qué hay avenencia de hechos principios u objetivos?

c) ¿Cuáles son las diferencias principales, si las hay, sobre realidades, objetivos, principios, deseos?

Tercer paso: Llegar a una conclusión

a) b) ¿Qué decisión tomará mejor en cuenta los factores pertinentes, los propósitos y deseos del grupo, los varios puntos de vista?

¿Cuáles son las razones para esta decisión?

Cuarto paso: Moverse hacia la acción

a) b) ¿Cuáles son los sistemas y medios de poner en efecto la decisión? ¿Cuáles son los pasos siguientes? ¿De quién son responsabilidad? ¿Qué, dónde, cómo?

UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

4.1 Relaciones diádicas.

La teoría diádica o también llamado liderazgo individualizado es un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

Enfoque

- Diáda: es la relación que surgen entre un líder y un seguidor
- Diádica: se refiere a la relación entre un líder y cada seguidor en una unidad de trabajo

Etapas

La **primera etapa** en la evolución es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre un líder y un seguidor, más que un líder entre un grupo de seguidores.
La **segunda etapa** propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor.
La **tercera etapa** (construcción del equipo) explora la relación entre el líder y los seguidores como un concepto de equipo.

El enfoque diádico se centra en la heterogeneidad de las relaciones diádicas, argumentando que un solo líder establecerá diferentes relaciones con diferentes seguidores.

4.3 El líder y la delegación

El liderazgo juega un papel necesario en el éxito de una empresa. El liderazgo efectivo implica tomar decisiones acertadas que guíen a la organización hacia sus objetivos y fomenten un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Delegación

1. ¿Quién y por qué delega? El líder que está saturado de tareas y actividades que son prioritarias y ve en la delegación un apoyo, para enfocar su energía hacia actividades más importantes y que son indispensables realizar

¿por qué?

2. ¿A quién? Al subordinado que pueda realizar, tenga la capacidad, el tiempo y la actitud de participar.

El proceso de la delegación es muy común en los sistemas republicanos y democráticos, en los que, mediante el voto popular, se delega la autoridad del pueblo en algunos candidatos políticos, a quienes se les confía la conducción del país y la administración del Estado.

4.4 El líder como motivador de su equipo.

El líder motivador tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo a la vez que fortalece un clima de trabajo positivo. Aquellas personas con un equipo humano a su cargo saben lo es de importante y a la vez complicado, que es mantener a un equipo motivado.

Participación

Una manera de motivar y estimular el desarrollo personal y profesional de tu equipo es delegando responsabilidades en ellos. Los estudios indican que al dejar mayor margen de acción a un equipo se esfuerzan más por conseguir un mejor resultado.

Reconocimiento

Reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado. Para el equipo humano a veces una palabra o gesto ante el resultado de un buen trabajo es suficiente como forma de reconocimiento.

• Ser un mal líder no requiere esfuerzos, pero ser un líder motivador que inspira a su equipo requiere mayor implicación.