



# Cuadro sinóptico

*Nombre del alumno (a): Juan Antonio Cruz Hernández*

*Nombre del tema: El liderazgo y sus generalidades,  
Las relaciones y el liderazgo*

*Parcial: 4to*

*Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo*

*Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez Gonzales*

*Nombre de la Licenciatura: enfermería*

*Cuatrimestre: 7mo*

# 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”

(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”

## Enfoques del liderazgo

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.

### 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).

### 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)

## Emergente

**Liderazgo carismático:** observa que en el quehacer cotidiano existen individuos persuasivos, inteligentes, vendedores de ideas que convencen a sus audiencias.

posee unas características que lo diferencian de los demás líderes: Creativo, inspirado, visionario, arriesgado, impaciente, decidido, buen comunicador, persuasivo, oportunista, egocéntrico.

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.

Se crea sobre la necesidad humana profunda de tener un significado. • Separa las causas de los síntomas y actúa preventivamente. • Trasciende los asuntos cotidianos.

## 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

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.

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

Esta teoría tiene como objetivo principal guiar en la elección del estilo de liderazgo más apropiado según la preparación o el nivel de madurez de los gerentes.

**Participativo** Los líderes en el estilo participativo colaboran con los colaboradores y fomentan sus aportaciones en la toma de decisiones. El **delegador** se utiliza cuando los seguidores tienen una alta preparación y pueden trabajar de forma autónoma.

## 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.

Cualquier ejercicio profesional tiene metas internas que le dan sentido para satisfacer ciertas demandas sociales bajo un principio ético, haciendo bien la profesión. El profesional debe actuar con las virtudes propias de su profesión.

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

## 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.

“Los administradores son personas que hacen las cosas bien y los líderes las personas que hacen bien las cosas.”

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.

## Cualidades y características del líder

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

• 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.

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. • 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.

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.

# El liderazgo y sus generalidades

## 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.

**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.

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

**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.

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. Actualmente la gente busca nuevos tipos de líder que le ayuden a lograr sus metas.

**Edad del liderazgo de conquista.** Durante este período 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.

**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. La gente comenzó a buscar un sitio a donde "pertenecer".

**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.

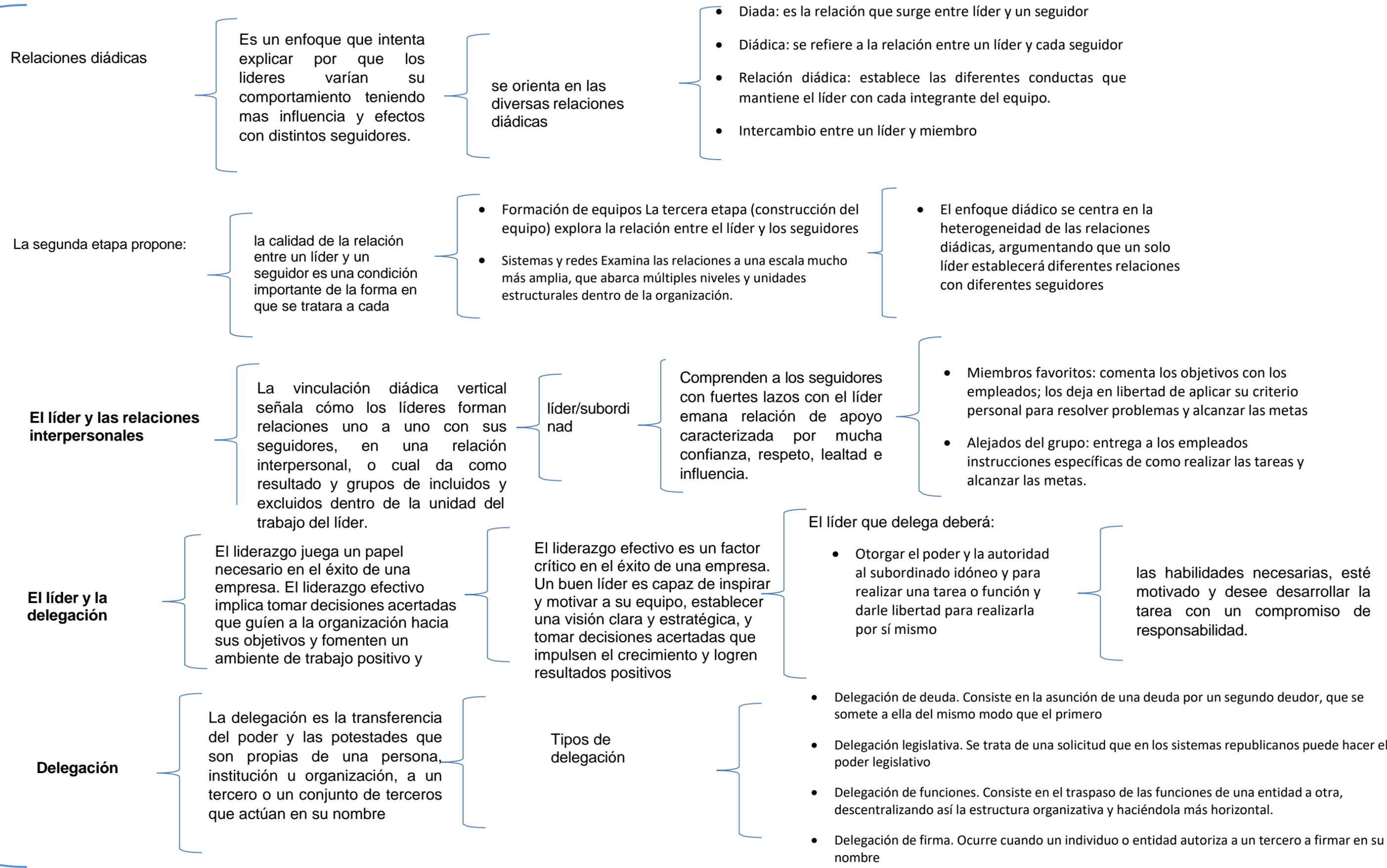
**Edad del liderazgo de la información.** Las tres últimas edades se han desarrollado extremadamente rápido (empezó en la década del 20). Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información.

**Liderazgo en la "Nueva Edad".** Las características del liderazgo que describimos, han permanecido casi constantes durante todo el siglo pasado. Pero con la mayor honestidad, no podemos predecir qué habilidades especiales van a necesitar nuestros líderes en el futuro.





# LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO



Relaciones diádicas

Es un enfoque que intenta explicar por que los lideres varían su comportamiento teniendo mas influencia y efectos con distintos seguidores.

se orienta en las diversas relaciones diádicas

- Diada: es la relación que surge entre líder y un seguidor
- Diádica: se refiere a la relación entre un líder y cada seguidor
- Relación diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.
- Intercambio entre un líder y miembro

La segunda etapa propone:

la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada

- Formación de equipos La tercera etapa (construcción del equipo) explora la relación entre el líder y los seguidores
- Sistemas y redes Examina las relaciones a una escala mucho más amplia, que abarca múltiples niveles y unidades estructurales dentro de la organización.

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

El líder y las relaciones interpersonales

La vinculación diádica vertical señala cómo los líderes forman relaciones uno a uno con sus seguidores, en una relación interpersonal, o cual da como resultado y grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo del líder.

líder/subordinad

Comprenden a los seguidores con fuertes lazos con el líder emana relación de apoyo caracterizada por mucha confianza, respeto, lealtad e influencia.

- Miembros favoritos: comenta los objetivos con los empleados; los deja en libertad de aplicar su criterio personal para resolver problemas y alcanzar las metas
- Alejados del grupo: entrega a los empleados instrucciones específicas de como realizar las tareas y alcanzar las metas.

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

El liderazgo efectivo es un factor crítico en el éxito de una empresa. Un buen líder es capaz de inspirar y motivar a su equipo, establecer una visión clara y estratégica, y tomar decisiones acertadas que impulsen el crecimiento y logren resultados positivos

El líder que delega deberá:

- Otorgar el poder y la autoridad al subordinado idóneo y para realizar una tarea o función y darle libertad para realizarla por sí mismo

las habilidades necesarias, esté motivado y desee desarrollar la tarea con un compromiso de responsabilidad.

Delegación

La delegación es la transferencia del poder y las potestades que son propias de una persona, institución u organización, a un tercero o un conjunto de terceros que actúan en su nombre

Tipos de delegación

- Delegación de deuda. Consiste en la asunción de una deuda por un segundo deudor, que se somete a ella del mismo modo que el primero
- Delegación legislativa. Se trata de una solicitud que en los sistemas republicanos puede hacer el poder legislativo
- Delegación de funciones. Consiste en el traspaso de las funciones de una entidad a otra, descentralizando así la estructura organizativa y haciéndola más horizontal.
- Delegación de firma. Ocurre cuando un individuo o entidad autoriza a un tercero a firmar en su nombre

# LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

## Ventajas de la delegacion

- Tiempo: aumenta el tiempo del líder para enfocarse a otras actividades.
- Desarrollo: fomenta las capacidades y crecimiento del subordinado

- Confianza: demuestra que puede confiar en sus subordinados.
- Compromiso: se establecen lazos de responsabilidad.

Los seguidores cuando aceptan una actividad delegada deben estar conscientes de que esto implica

1. Cuando se tiene que realizar una tarea o función adicional se tendrá una mejor percepción y mayor experiencia.
2. Se genera el interés y entusiasmo emprender nuevos retos.
3. Motivación por la confianza que es otorgada

## 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.

### Técnicas de un líder motivador

- Fomento de relaciones: El líder motivador es consciente de las relaciones que se forman entre los miembros del grupo y debe trabajar para que estas sean sanas
- Metas claras Un líder motivador define unas metas claras para el grupo, y que cada componente del equipo sepa lo que tiene que hacer
- Formación técnica El desarrollo y la mejora de las aptitudes y conocimientos de cada empleado son vitales
- Reconocimiento: Reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado.

## El líder como agente de cambio.

La palabra **cambio** en sí para todo ser humano implica una acción o transformación de algo, lo que puede causar cierta inseguridad, todo depende de la manera en que este cambio

Los agentes de cambio son líderes que más que vivir en el presente se desarrolla en el futuro, sus acciones van encaminadas a lo que puede o debe ser una organización, tienen una gran capacidad para entender su entorno e impactar en él.

- Agente de cambio encontraremos que agente “es aquel que practica la acción, impulsor y promotor” y cambio “es un proceso de transformación o movimiento”.
- Agente de cambio es una persona capaz de desarrollar acciones, actitudes de manera continua en diferentes aspectos y áreas de la organización que trae mejoras

## Características de los Agentes de Cambio

- personas visionarias
- generadores de elementos de gran valor para la organización

- toma decisiones fundamentadas
- desarrolla las potencialidades de cada recurso del sistema tomando como base el estudio de la misma a través de una relación directa con el persona
- Crea lazos de confianza y afectividad

La responsabilidad de un Agente de Cambio es mucha debido a que debe tener el tacto necesario al momento de introducir a la organización al compromiso del cambio, ya que puede desatar emociones no positivas y resistencias.

# LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

## Liderazgo transcultural.

es un desafío en el mundo globalizado de hoy. Los líderes deben comprender y adaptarse a las diferentes culturas para inspirar y guiar equipos multiculturales hacia el éxito

El liderazgo transcultural puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias étnicas. Frank Brown analiza de manera amena y con ejemplos prácticos las nuevas experiencias y actitudes

En un mundo empresarial cada vez más interconectado, el liderazgo transcultural emerge como un componente esencial para dirigir equipos globales de manera efectiva. La diversidad cultural presenta tanto desafíos como oportunidades en la gestión de equipos internacionales.

## Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

**La cultura de los clanes** funciona a través de un grupo unido de personas

**La cultura de la adhocracia** Los empleados y líderes en esta cultura organizacional son a la vez innovadores y audaces.

**La cultura del mercado** El resultado es lo único que importa en una organización con cultura de mercado

**La cultura** de la organización no es estática, se puede cambiar y adaptar, y el liderazgo juega un papel muy importante en esto. Una vez que el liderazgo comunica la visión de la cultura de la empresa, es importante que predique con el ejemplo.

## Contribución

Las empresas toman medidas para garantizar un planeta mejor para las generaciones futuras. Por ejemplo, reducir la huella de carbono de su empresa, reciclar o encontrar una causa

La cultura organizacional es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta

**Es multifactorial** La cultura organizacional nunca depende exclusivamente de un número reducido de agentes.

**Es producto de la interacción** Los factores que influyen en la conformación de una cultura empresarial nunca actúan de manera aislada.

## Liderazgo en la Cultura Mexicana

La cultura en México, y los valores que ésta conlleva están profundamente arraigados y son parte de la convivencia humana cotidiana, que a la vez se ve reflejada en su comportamiento dentro de la organización y el impacto sobre la misma

- Hay dos orígenes básicos para sus valores: el componente indígena y el hispano. La familia y religión son elementos importantes para comprenderle.

- La familia sigue siendo la base de la sociedad mexicana, tiene prioridad aún sobre el trabajo. En ésta el niño es protegido, amado y apreciado
- Los roles están muy bien definidos, el padre es el principal proveedor y la madre tiene más responsabilidad sobre la educación de los hijos, aunque esto con las nuevas generaciones se ha ido modificando y ahora la educación y manutención es un asunto de dos.

# LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

## liderazgo

### Competitividad y liderazgo

La competitividad empresarial es el proceso de lograr y mantener una posición destacada en la industria en los rubros de cobertura de mercado,

El liderazgo que pueda entender la heterogeneidad de las capacidades y cualidades de los diferentes comportamientos, dará apertura a nuevas oportunidades; de lo contrario podría perderlas.

Gracias a un buen liderazgo se puede gestionar adecuadamente el talento de los miembros de un equipo. El liderazgo tiene como función que las organizaciones alcancen sus metas y eso no puede hacerse sin comunicación.

En la organización competitiva hay acciones clave que el líder lleva a la práctica

#### Acciones simbólicas:

- Modelar el comportamiento sin imposición
- Reconocimiento de logros
- Comunicación constante y efectiva con sus colaboradores

#### Acciones sustantivas

- Cambiar políticas y prácticas operativas disfuncionales
- Reubicar a algunos miembros
- Vincular la estrategia con la cultura • Reestructurar un plan de recompensas e incentivos

fue visto como el proceso organizacional que moviliza y orienta el desempeño de los equipos de trabajo, con base en los objetivos de negocio para lograr satisfacer las expectativas y necesidades del cliente

Por lo tanto, el liderazgo resultó el motor principal de la competitividad de esa empresa. Entre las conclusiones de este estudio resaltan

- El liderazgo está condicionado por la visión de futuro del negocio, del posicionamiento que se espera a largo plazo entre sus clientes, empleados, accionistas, competencia, comunidad, etc.

- El liderazgo está condicionado por la cultura organizacional de la empresa, en términos de los valores y estilo de trabajo que predominan en el desempeño de los líderes y sus equipos

La diversidad cultural puede ofrecer los beneficios competitivos que citaré a continuación:

- Si se maneja bien ofrece ventaja en mercadotecnia que a la vez se refleja en mayores ventas logrando abarcar un mercado multicultural.
- Puede reducir costos incrementando la satisfacción en los diversos grupos dentro de su trabajo, reduciendo la rotación de personal y el ausentismo.

## Referencia Bibliografica

- [Antologia UDS \(DIRECCIÓN Y LIDERAZGO ENFERMERIA\)](#)