



Mi Universidad

Súper Nota

Nombre del Alumno: María Guadalupe Muñoz Rodríguez

*Nombre del tema: El Liderazgo Y Sus Generalidades.
Parcial: Iro.*

Nombre de la Materia: Dirección Y Liderazgo

Nombre del profesor: Lic. Cynthia Álvarez Poumian

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 7to.

EL LIDERAZGO Y SUS GENERALIDADES.

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 y el fin común son los objetivos que se pretenden alcanzar.

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”



ENFOQUES DE LIDERAZGO

Las teorías del liderazgo se traducen en esquemas de dirección o de gerenciamiento en las empresas. 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. En las teorías del comportamiento, en vez de identificar los rasgos del buen líder, se observan los patrones de conducta de líderes efectivos, quienes desarrollan conductas efectivas, con base en entrenamiento.

En las teorías del comportamiento, en vez de identificar los rasgos del buen líder, se observan los patrones de conducta de líderes efectivos, quienes desarrollan conductas efectivas, con base en entrenamiento.



- 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, 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.

Distingue, entonces, entre líderes motivados hacia la tarea y líderes motivados hacia las relaciones interpersonales.



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 líder carismático 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 reenfoco mental.

Se establece sobre las siguientes bases:

- 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.



El Liderazgo Metacultural:

Debe garantizar y legitimar la educación del futuro 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, que tendrá como resultado, la generación de políticas públicas en materia de educación, la creación de redes tanto al interior de las instituciones educativas como en el resto de la sociedad.



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.

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.



Según la teoría del liderazgo situacional de Paul Hersey y Ken Blanchard, existen cuatro estilos principales.

1. DIRECTIVO

En este estilo, 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

Aquí los líderes explican las decisiones y buscan opiniones de sus equipos. Se involucran en una comunicación bidireccional, brindando orientación y entrenamiento. Este estilo se utiliza cuando los colaboradores están algo preparados, pero aún pueden necesitar apoyo y aliento.



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. Este estilo es apropiado cuando los empleados tienen una preparación moderada y pueden asumir más responsabilidades.



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. El delegador se utiliza cuando los seguidores tienen una alta preparación y pueden trabajar de forma autónoma.



FACTORES SITUACIONALES EN EL LIDERAZGO

El líder debe tener la sensibilidad y la habilidad para establecer un diagnóstico del entorno humano en el grupo que dirige.

Los factores situacionales fueron tomando mayor relevancia, surgiendo teorías situacionales del liderazgo, en donde observamos los comportamientos del líder en relación con diferentes situaciones y su interrelación con sus seguidores.

Cualidades de un líder situacional

-  **Perspicaz:** Entiende las necesidades de los miembros del equipo.
-  **Flexible:** Ajusta el estilo de gestión para adaptarlo de la mejor manera posible a las necesidades de los miembros del equipo.
-  **Confiable:** Se gana la confianza a través de la comunicación y la conexión con los demás.
-  **Soluciona problemas:** Piensa en el panorama general para hallar soluciones creativas.
-  **Persuasivo:** Ofrece orientación a través de la motivación.

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 utilizan para llegar a él. El profesionalista de cualquier área debe actuar siguiendo los principios y valores, así como con moralidad siendo recto y honesto, respetando los demás ya su persona.

Todo profesionalista debe ser formado con valores y virtudes básicos sobre su práctica como la libertad, la veracidad, la justicia, la responsabilidad, etc.



IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN.

En la actualidad las organizaciones están en constante movimiento, con cambios importantes; ya sea tecnológicos, estructurales o conductuales. Y 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. Sin embargo, el problema es que muchas organizaciones no logran responder a esta nueva visión porque tienen demasiados administradores y pocos líderes. Un concepto que establece la diferencia entre unos y otros, es planteado por Warren Bennis (1985)



CUALIDADES Y CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER



BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y COMPLEMENTARIA:

- Fred R. David (2008). Conceptos de administración estratégica. México Pearson Prentice Hall. 11ª edición
- Thompson. Strickland (1998) Dirección y administración estratégicas (conceptos, casos y lecturas) México Mc Graw Hil.
- Bertalanffy, Ludwig, von, et al. (1980). Teoría general de sistemas. (3ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Gannon Martín J. (1994) Administración por resultados México editorial CECOSA
- Gareth R. Jones Teoría organizacional Diseño y cambio en las organizaciones (2008). México Pearson Prentice Hall 5ta edición.
- Drucker, Peter. (2004). Qué hace eficaz a un ejecutivo. Nueva York: Harvard Business Review. • DuBrin, John. (2003). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. México: Thompson.