

Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: MARIA
GUADALUPE PEREZ DIAZ

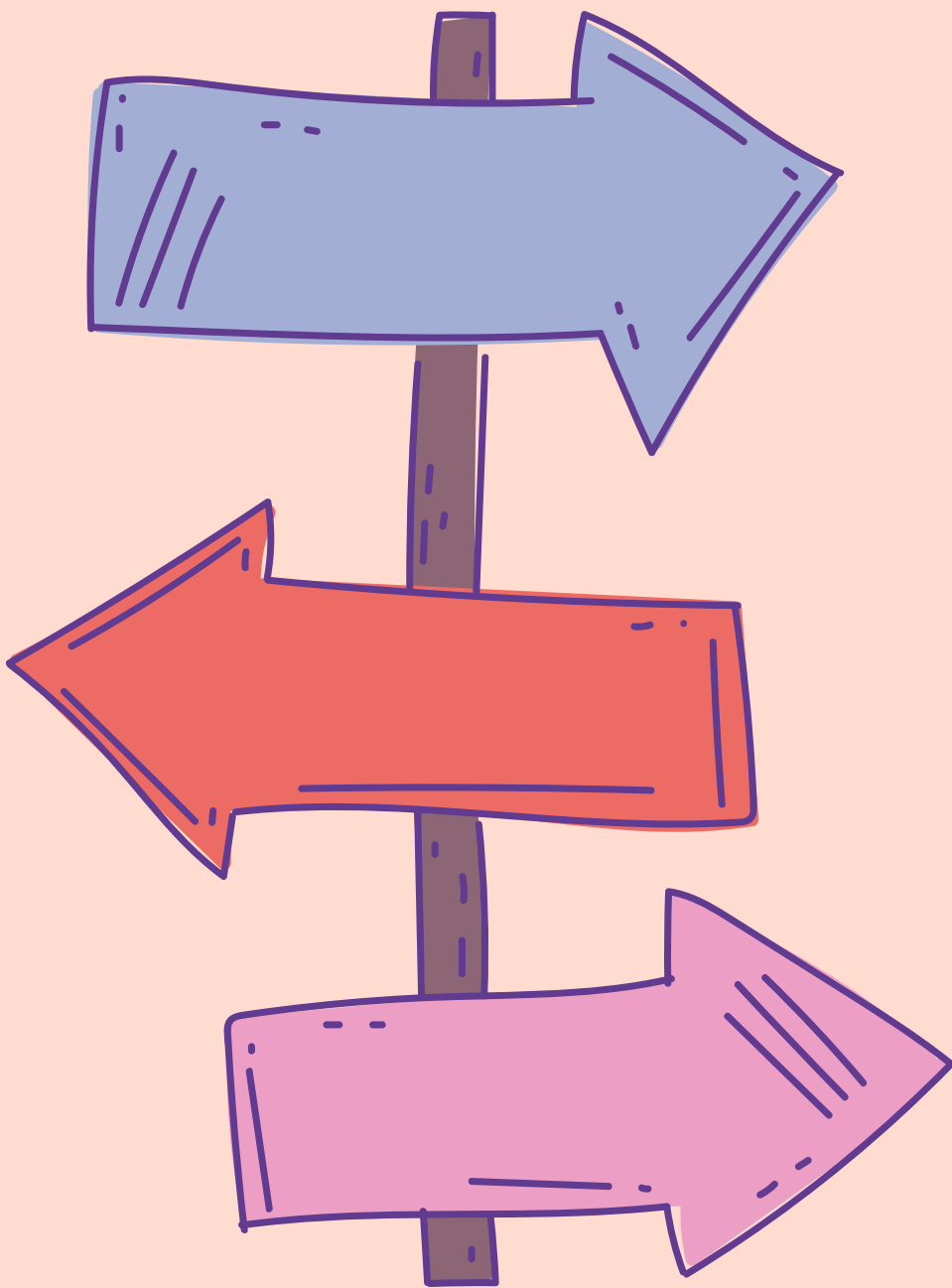
NOMBRE DEL TEMA: EL LIDERAZGO Y
SUS GENERALIDADES.

NOMBRE DE LA MATERIA: DIRECCIÓN
Y LIDERAZGO

NOMBRE DEL PROFESOR: CYNTHIA
ALVAREZ POUMIAN

NOMBRE DE LA LICENCIATURA:
ENFERMERÍA

CUATRIMESTRE: 6TO





Liderazgo:

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.

Enfoques del liderazgo:

Es un conjunto de rasgos como inteligencia, extroversión, auto confianza, ambición, empatía. 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

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.

Enfoque de Contingencia

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.

Enfoque Emergente

Liderazgo carismático: Creativo, inspirado, visionario, arriesgado, impaciente, decidido, buen comunicador, persuasivo, oportunista, egocéntrico.

El Liderazgo transformacional: Este liderazgo significa una forma única y a menudo nueva de percepción, es un cambio radical, en la que el líder demuestra una profunda apreciación por la libertad humana.



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.

Factores situacionales en el liderazgo

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.



Directivo

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.

Persuasivo

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

Participativo

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.

Delegador

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. Resulta obvio que los móviles y las habilidades de las personas que están a su cargo son diversos y el líder debe ser capaz de percibir e interpretar esas diferencias, además debe tener la habilidad para variar su propio comportamiento; debe tratar de manera diferente a cada seguidor cuando sus necesidades y móviles sean diferentes.

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 profesionista de cualquier área debe actuar siguiendo los principios y valores, así como con moralidad siendo recto y honesto, respetando los demás y a su persona.



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.

Importancia del liderazgo en la organización.

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.



Cualidades y características del líder

El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen. Poseer capacidad para formular estrategias.

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.

Humildad y tolerancia

La humildad para conocer bien cuál es su sitio. También hay que ser tolerante con los errores que puedan cometer los demás, porque los líderes no están exentos de cometerlos también

Capacidad de marcar objetivos

Es importante tener unas metas claras, definidas y que éstas sean congruentes con las capacidades del grupo. Es importante marcar objetivos que se puedan cumplir y que el líder tire del carro y marque la diferencia para que el grupo responda, sacando lo mejor de cada individuo.



El aprendizaje

Un buen líder siempre debe estar aprendiendo, porque el aprendizaje no tiene límite. Algo que le permitirá crecer, tanto personal como laboralmente.

Responsable

Asumir responsabilidades a la hora de tomar decisiones y a la vez repartirlas entre los miembros de su equipo será fundamental para ejercer su puesto.

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

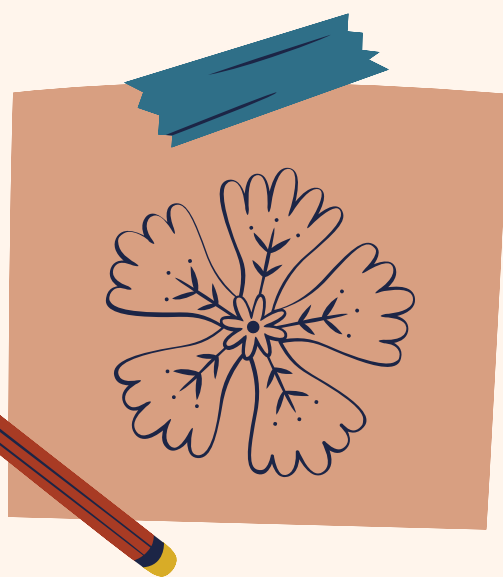
Conseguir que su equipo se comprometa con el proyecto que encabeza a través de una declaración de principios es todo un reto posible de alcanzar. Gracias a su determinación generará a su vez el compromiso del resto de trabajadores.

Habilidades sociales

Saber manejar estas habilidades con otras capacidades como ser asertivos, escuchar de forma activa, tener actitud negociadora, la credibilidad o el respeto serán la combinación perfecta que definirán a un líder.

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).



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.

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 comercial

Edad del liderazgo de organización.

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

Los líderes del momento eran aquellos que eran extremadamente innovadores y podían manejar los problemas de la creciente celeridad de la obsolencia.

Edad del liderazgo e innovación.

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.

Tendrán que desarrollar su capacidad de escuchar para describir lo que la gente desea. Y tendrán que desarrollar su capacidad de proyectar, tanto a corto como a largo plazo, para conservar un margen de competencia.

Liderazgo en la "Nueva Edad".

Dimensiones de la rejilla

Tal como han insistido Blake y Mouton en esta caso la expresión "preocupación por" significa "como" se interesan los administradores en la producción o "como" se interesan en las personas, no, por ejemplo "cuanta" producción les interesa obtener de un grupo.

