



SUPER NOTA

Nombre del Alumno: Deysi Guzmán Ávila

Nombre del tema: Unidad 2

Parcial: I

Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo

Nombre del profesor: Cynthia Álvarez Pomian

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 7to "C"

UNIDAD 2: EL LIDERAZGO Y SUS GENERALIDADES.

Concepto de 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” (Newstrom, 2007, p. 196).
- 2. “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” (Chiavenato, 2004, p. 458).
- 3. “Proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización” (Ivancevich, 2005, p. 492).



- 4. “Proceso de influir en un grupo organizado hacia el cumplimiento de sus metas” (Hughes, 2007, p. 8).
- 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” (Daft, 2006, p. 5)
- 6. “Expresión directiva de impacto e influencia en la conducta de otros” (Velázquez, 1996, p. 186).

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 (Daft, 2006, p. 4), y el fin común son los objetivos que se pretenden alcanzar.

Enfoques del liderazgo

Debe basarse en la comunicación para lograr una buena percepción y con ello, generar la persuasión. 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



1. 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).

Parece ser la concepción del liderazgo más antigua y extendida en época moderna, en la cual se argumenta que el líder nace como una persona con cualidades innatas, que le permiten alcanzar una posición de dominio.

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, (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.



Enfoque Emergente

- Liderazgo carismático:

observa que en el quehacer cotidiano existen individuos persuasivos, inteligentes, vendedores de ideas que convencen a sus audiencias. El origen se le atribuye a Max Weber con un uso muy limitado, “que la esencia del líder carismático descansa en la creencia que éste alimenta en los demás de poder controlar las fuerzas de la historia y realizar todos sus objetivos trascendentales.



- 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. 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.

Enfoque Metacultural

El Liderazgo 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, 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.





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. Estos se basan en la combinación de dos factores: el comportamiento del líder (estilo de liderazgo) y la preparación o nivel de madurez de los colaboradores.

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.

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.

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 profesional de cualquier área debe actuar siguiendo los principios y valores, así como con moralidad siendo recto y honesto, respetando los demás ya 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. Ahora bien, la deontología se relaciona con las acciones y omisiones (lo prohibido y lo permitido) mientras la ética propone los motivos en el actuar.

Importancia del liderazgo en la organización.

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



- 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.
- 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 bondadoso.

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
- Humildad y tolerancia
- El aprendizaje
- Carisma



- Compromiso
- Habilidades sociales
- Persona comunicativa

Tendencias actuales del liderazgo

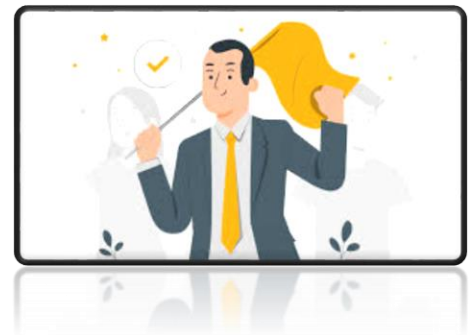
- Edad del liderazgo de conquista. Durante este período la principal amenaza era la conquista. La gente buscaba el jefe omnipotente; el mandatario despótico y dominante que prometiera a la gente seguridad a cambio de su lealtad y sus impuestos.
- Edad del liderazgo comercial. A comienzo de la edad industrial, 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". La medida del liderazgo se convirtió en la capacidad de organizarse.
- 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. 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, a pesar de la nueva tecnología, su dedicación debe seguir enfocada en el individuo.



Referencia bibliográfica

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/d05351bfb1d3ed2539edf3d2536bb4b.%20Antologia>

pagina 31-44