



Super Nota

Nombre del Alumno: Denisse Velázquez Morales

Nombre del tema: Super Nota Unidad 2

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo

Nombre del profesor: Lic. Cynthia Álvarez Poumian

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 7C

El Liderazgo y sus Generalidades

El liderazgo es la capacidad de guiar e influir en un grupo de personas para alcanzar un objetivo común.

Es un conjunto de habilidades que permiten a una persona dirigir y acompañar a un grupo, y que se caracteriza por:

- La capacidad de inspirar a los miembros del grupo
- La habilidad de utilizar el poder de forma responsable y eficiente
- La capacidad de comprender que las motivaciones de las personas son distintas
- La capacidad de crear un clima laboral positivo
- La capacidad de establecer metas claras
- La capacidad de fomentar la colaboración



Un líder efectivo debe ser capaz de:

- Tomar la iniciativa
- Gestionar y evaluar
- Ser un modelo a seguir
- Tener empatía
- Tener capacidad de escucha activa
- Tener actitud negociadora
- Ser creíble o respetar

Los líderes pueden desempeñarse en diversos ámbitos, como una empresa, una familia, una organización, un equipo de fútbol, entre otros.

Enfoques del Liderazgo

El liderazgo es un conjunto de rasgos como inteligencia, extroversión, auto confianza, ambición, empatía y otros. Debe basarse en la comunicación para lograr una buena percepción y con ello, generar la persuasión.



Modelo de Liderazgo Cabeza, Corazón & Manos



La "Cabeza" en este modelo se enfoca en la estrategia, el análisis y el pensamiento crítico, herramientas indispensables para navegar entre la complejidad y la incertidumbre que definen al entorno empresarial moderno.

El término Corazón en este modelo se refiere a la capacidad del líder para conectar emocionalmente con el equipo, generando un entorno donde la empatía y el compromiso son valores esenciales.

El término Manos representa la capacidad del líder para llevar a la práctica las ideas y las estrategias, convirtiendo la visión en acciones concretas y resultados tangibles. Nada más claro que inspirar desde el ejemplo.

1. Enfoque Conductual Se refiere al comportamiento del líder y se basa en La teoría de los rasgos, 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

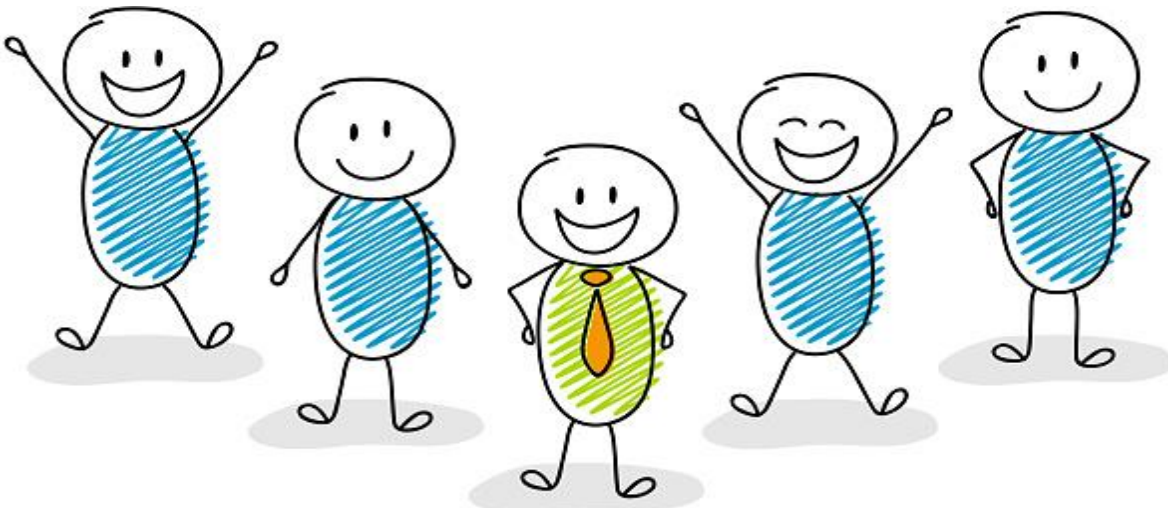
otro, sin atender a diversas variables relevantes de la situación específica. Procura comportamiento de liderazgo para situaciones concretas, al resaltar variables como: tipo de colaboradores, nivel de desarrollo organizacional, poder del líder, la estructura motivacional del líder y cantidad de control e influencia disponible en la situación.

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 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.



4. Enfoque Metacultural: El Liderazgo Metacultural debe garantizar y legitimar la educación del futuro 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.

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. alta preparación y pueden trabajar de forma autónoma.

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.

Liderazgo y ética profesional.

El liderazgo ético se fundamenta en la integridad y la responsabilidad, guiando a los líderes a tomar decisiones que no solo beneficien a la organización, sino también a la sociedad en su conjunto.

Este enfoque promueve un ambiente de confianza y respeto, donde cada miembro del equipo se siente valorado y motivado a contribuir al éxito colectivo.

Al priorizar valores éticos, los líderes pueden inspirar a otros a actuar de manera similar, creando un efecto multiplicador en la cultura organizacional.



La ética en el liderazgo empresarial implica reconocer la responsabilidad que tienen los líderes de influir positivamente en su entorno. Esto significa no solo cumplir con las normativas y leyes, sino también ir más allá, fomentando prácticas justas y sostenibles que reflejen un compromiso genuino con el bienestar de todo

la ética se ha consolidado como un pilar fundamental para el éxito sostenible de las organizaciones. Las empresas que operan con principios éticos no solo construyen una reputación sólida, sino que también generan confianza entre sus clientes, empleados y socios

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.



La distinción es fundamental: “Los administradores son personas que hacen las cosas bien y los líderes las personas que hacen bien las cosas.”

Lo que resulta importante es el cambio de los paradigmas en las organizaciones en donde: la estabilidad es remplazada por la adaptación al cambio, la competencia por el apoyo, el protagonismo por la humildad y el control por la delegación.

La autoridad se delega y la responsabilidad se comparte, la calidad ya no es responsabilidad del jefe de departamento, sino también y específicamente del personal operativo.

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

El líder debe tener el carácter de miembro, 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, 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 líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga.
- 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.



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.** la gente empezaba a buscar aquellos que pudieran indicarle como levantar su nivel de vida.
- **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.
- **Edad del liderazgo e innovación.** 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 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".** Las características del liderazgo que describimos, han permanecido casi constante durante todo el siglo pasado. Pero con la mayor honestidad, no podemos predecir qué habilidades especiales van a necesitar nuestros líderes en el futuro. Podemos hacer solo conjeturas probables.

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.



Referencias Bibliograficas

ESADE. (s.f.). Obtenido de <https://www.esade.edu/beyond/es/caracteristicas-buen-lider/>

IUNIT. (s.f.). Obtenido de <https://iunit.edu.es/noticias/liderazgo-etico-y-responsabilidad-social-en-tiempos-de-crisis-el-papel-transformador-de-las-empresas/>

POWERPLA.NES. (s.f.). Obtenido de <https://powerplan.es/principios-eticos-en-el-liderazgo-empresarial/#:~:text=El%20liderazgo%20C3%A9tico%20se%20fundamenta%20en%20la%20integridad,valorado%20y%20motivado%20a%20contribuir%20al%20C3%A9xito%20colectivo.>

UDS. (s.f.). *Antologia Direccion y Liderazgo.*

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/d05351bfb1d3ed2539edf3d2536bbb4b.%20Antologia.>