



# Universidad del sureste

TRABAJO :

Super nota

REQUERIDO POR:

LIC. YANETH FABIOLA SOLORZANO

REALIZAPO POR:

S.T.L ERIKA NOEMI ALEMAN  
RODRIGUEZ



GRUPO DE SEPTIMO CUATRIMESTRE PSICOLOGIA. CAMPUS FRONTERA COMALAPA CHIAPAS



## 1. Definiciones de liderazgo

El liderazgo es un proceso dinámico que busca influir y motivar a otros para lograr objetivos comunes. Según autores como Newstrom, Chiavenato, Ivancevich y Daft, el liderazgo implica una influencia interpersonal en la que el líder, a través de su comunicación y ejemplo, inspira y dirige a un grupo hacia el cumplimiento de sus metas. Este proceso no solo se centra en el líder, sino también en la relación que mantiene con sus seguidores y los objetivos compartidos, promoviendo cambios significativos.



## 2. Enfoques del liderazgo

Existen diversas teorías y enfoques que tratan de explicar el liderazgo. El enfoque conductual analiza el comportamiento de los líderes exitosos, considerando que ciertas cualidades innatas pueden facilitar su influencia y eficacia en la dirección de sus grupos. Por otro lado, el enfoque de contingencia sostiene que no existe un estilo único de liderazgo, ya que depende de la situación. El enfoque emergente se centra en la capacidad del líder para generar cambios profundos, ya sea de manera carismática o transformacional. Finalmente, el enfoque metacultural se orienta hacia una educación inclusiva y sin fronteras, permitiendo que los líderes gestionen con una visión global.



## 3 . Liderazgo y ética profesional

La ética en el liderazgo es fundamental. Un líder ético actúa con integridad, justicia y responsabilidad, lo cual se convierte en un modelo para los demás. Según Cortina, la actividad profesional debe buscar el bien común y basarse en valores sólidos. Un líder ético no solo actúa conforme a la verdad, sino que también busca inspirar confianza y respeto a través de sus decisiones. Además, el liderazgo ético tiene un impacto positivo en la sociedad, ya que promueve una cultura de integridad y responsabilidad en todos los ámbitos.

## 4. Importancia del liderazgo en la organización

En el contexto actual, el liderazgo en las organizaciones es crucial para adaptarse a los constantes cambios tecnológicos, estructurales y de mercado. Las organizaciones exitosas requieren de líderes innovadores que promuevan la adaptación, flexibilidad y cooperación entre los miembros del equipo. Según Warren Bennis, los líderes son aquellos que hacen bien las cosas, mientras que los administradores son los que hacen las cosas bien. Por lo tanto, el liderazgo en una organización es un factor clave para la eficiencia y el éxito, ya que inspira y empodera a los colaboradores en la búsqueda de objetivos comunes.

## 5. Factores situacionales

Los factores situacionales son clave en el liderazgo, ya que resaltan la importancia de que el líder se adapte a los contextos cambiantes y a las necesidades de cada seguidor. No todos los grupos de trabajo requieren el mismo tipo de liderazgo, por lo que el líder debe evaluar la situación y modificar su estilo según las demandas y la dinámica del grupo. Esto demuestra la importancia de la flexibilidad y adaptabilidad en el liderazgo.



## Características Fundamentales de un Líder

Un líder efectivo no solo es alguien que dirige a un equipo, sino que también es parte integral de ese equipo. Entendemos que un líder debe compartir los mismos valores y patrones culturales que su equipo para poder guiarlos hacia objetivos claros y alcanzables. Esto se logra a través de características fundamentales como la identidad de miembro, el reconocimiento de su papel, la capacidad de organización y motivación. La identidad de miembro se refiere a que el líder forma parte del equipo y comparte los mismos valores y objetivos comunes. Esto crea un sentido de pertenencia y colaboración entre el líder y su equipo, lo que facilita la toma de decisiones y la consecución de metas. El reconocimiento de su papel es otra característica esencial de un líder. No solo se destaca por sus cualidades individuales, sino porque el grupo lo reconoce por sus habilidades relevantes, como la organización, el tacto, la bondad o la firmeza. Esto le otorga autoridad y respeto dentro del equipo. La capacidad de organización y motivación es crucial para un líder. Debe ser capaz de organizar y guiar al equipo hacia metas comunes, ya sea a través de la dirección directa o mediante la inspiración y el ejemplo. Además, debe ser capaz de motivar al equipo para alcanzar esas metas y mantenerlos enfocados y comprometidos. En resumen, un líder efectivo debe tener una identidad de miembro, ser reconocido por su papel, tener habilidades de organización y motivación para guiar al equipo hacia el éxito. Estas características son fundamentales para un liderazgo exitoso en cualquier entorno.



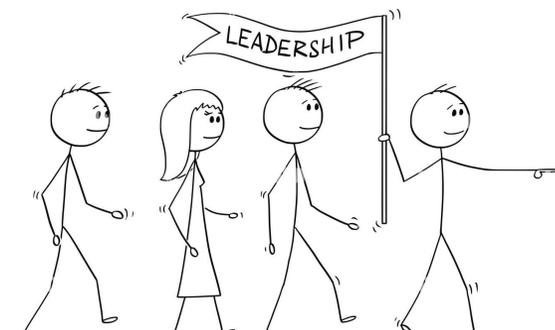
## Cualidades Clave de un Líder

Además de las características fundamentales, un líder exitoso también posee cualidades intrínsecas que facilitan la conducción de su equipo. Estas cualidades no solo fortalecen el liderazgo, sino que también mejoran el ambiente y el rendimiento del equipo en general. Una de las cualidades clave de un líder es su capacidad para marcar objetivos claros y alcanzables. Esto asegura que cada miembro del equipo se sienta parte del camino hacia el éxito y se mantenga enfocado en las metas establecidas. La humildad y la tolerancia son otras cualidades importantes en un líder. Reconocer el valor de cada miembro del equipo y ser tolerante ante los errores promueve una cultura de respeto y aprendizaje. Un líder humilde también es capaz de reconocer sus propias limitaciones y aceptar sugerencias y críticas constructivas de su equipo. El aprendizaje constante es una cualidad esencial en un líder exitoso. Estar siempre abierto a nuevas ideas y perspectivas permite al líder adaptarse a los cambios y mejorar continuamente. El aprendizaje también se ve como un recurso valioso para el crecimiento personal y profesional del líder. En resumen, un líder efectivo debe tener la capacidad de marcar objetivos claros, ser humilde y tolerante, y estar siempre dispuesto a aprender y mejorar. Estas cualidades fortalecen el liderazgo y mejoran el rendimiento del equipo.



## Tendencias Actuales del Liderazgo

El liderazgo ha evolucionado a lo largo de distintas "edades" a medida que las condiciones y necesidades de las personas han cambiado. En la actualidad, en la Universidad del Sureste, destacamos tres tendencias actuales del liderazgo: la edad de conquista y comercial, la edad de organización e innovación y la edad de la información. En la edad de conquista y comercial, los líderes eran aquellos que ofrecían seguridad y estabilidad a su equipo. En esta época, el liderazgo se basaba en la autoridad y el poder, y los líderes eran vistos como figuras dominantes y protectoras. Con el avance industrial, surgió la edad de organización e innovación. En esta etapa, las personas buscaban pertenencia y estabilidad en líderes organizadores. Además, con el auge de la tecnología, la innovación se convirtió en una característica esencial del liderazgo. En la actualidad, nos encontramos en la edad de la información. Los líderes deben ser capaces de manejar la información de forma rápida y eficiente, utilizando datos y análisis para tomar decisiones inteligentes y adaptativas. La capacidad de adaptarse a los cambios y utilizar la información de manera efectiva es crucial en esta era del liderazgo. En resumen, el liderazgo ha evolucionado a lo largo de distintas edades y en la actualidad se enfoca en la capacidad de manejar la información y adaptarse a los cambios. Los líderes deben estar preparados para enfrentar los desafíos de la era de la información y utilizarla para el éxito de su equipo.



## La Rejilla Administrativa de Blake y Mouton

Para entender los estilos de liderazgo, Robert Blake y Jane Mouton desarrollaron la rejilla administrativa, la cual evalúa el equilibrio entre la "preocupación por las personas" y la "preocupación por la producción". Estos son los dos ejes fundamentales que definen el tipo de relación que un líder establece con su equipo y su enfoque en los resultados. La preocupación por las personas se refiere a la atención que un líder presta a las necesidades y bienestar de su equipo. Un líder con alta preocupación por las personas se enfoca en construir relaciones sólidas y en promover un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Por otro lado, la preocupación por la producción se refiere al enfoque en alcanzar los resultados y metas establecidos. Un líder con alta preocupación por la producción se enfoca en la eficiencia y el rendimiento del equipo para lograr los objetivos. La rejilla administrativa de Blake y Mouton evalúa el equilibrio entre estas dos preocupaciones y define cinco estilos de liderazgo: autoritario, paternalista, orientado a la producción, orientado a las personas y democrático. Cada estilo tiene sus ventajas y desventajas, y un líder efectivo debe ser capaz de adaptarse y utilizar el estilo adecuado según la situación y las necesidades de su equipo. En conclusión, la rejilla administrativa de Blake y Mouton es una herramienta útil para entender los diferentes estilos de liderazgo y cómo equilibrar la preocupación por las personas y la producción para lograr el éxito en la gestión de un equipo.

