

"Año de la universalización de la salud"

I.S.T.P SANTIAGO RAMON Y CAJAL-IDEMA



CARRERA: ENFERMERIA

ASIGNATURA: DESARROLLO PERSONAL

ALUMNA: ELVA VILLANUEVA CALDERON

1° SEMESTRE

JUNIO 2020

TABLA DE CONTENIDOS

CAPITULO 1	INTRODUCCION.....	3
CAPITULO 2	MARCO TEORICO	5
2.1	EL LIDERAZGO	5
2.2	RASGOS DEL LIDER.	6
2.3	FUNCIONES DEL LIDER.....	7
2.4	EL LIDER EN EL TRABAJO Y EN LA VIDA	7
2.5	PLANIFICACION DEL LIDER	8
CAPITULO 3	ESTILOS DE LIDERAZGO.....	10
3.1	LIDERAZGOS AUTORITARIOS	10
3.2	LIDERAZGO LIBERAL.....	10
3.3	LIDERAZGO DEMOCRATICO.....	10
3.4	LIDERAZGO PARTICIPATIVO	11
3.5	LIDERAZGO DELEGATIVO.....	11
3.6	LIDERAZGO DIRECTIVO.....	11
3.7	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	12
3.8	LIDERAZGO TRANSACCIONAL.....	12
CAPITULO 4	IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO.	13
CAPITULO 5	CONCLUSIONES.....	14
	BIBLIOGRAFIA.....	15

CAPITULO 1

INTRODUCCION

Para partir de una descripción amplia, podemos decir que líder es una persona que tiene la capacidad de lograr que otros lo sigan, es alguien cuya voluntad, sentimientos e intuiciones dirigen y controlan a otros en la persecución de una causa común.

Si analizamos las conductas de personas tan diferentes como Napoleón, Jesucristo, Gengis Kan, Mahoma, Julio Cesar podremos observar que todos ellos tenían una fuerte convicción

se preocupaban por comunicarse hacia abajo se preocupaban por saber que ocurría y que pensaban desde abajo, conocían muy bien a su enemigo tomaban riesgos eran astutos, se preocupaban por organizar distribuían premios y castigos: eran generosos y duros. Estos eran líderes en el más tradicional sentido de la palabra.

Ahora nos encontramos con estas otras descripciones: líder es una persona que tiene carisma, presencia, empatía, que se conoce a sí mismo y sabe comunicar, debe definir el propósito, lograr la atención e interés de los empleados, hacer que la organización se involucre, crear y sostener la tensión hacia el logro de los objetivos; debe tener un sistema de valores, confianza en los subordinados, inclinaciones a liderar, sentimiento de seguridad en situaciones inciertas, es el que establece una dirección, alinea las personas, las motiva y crea una cultura, selecciona los objetivos, las estrategias para cumplirlos, la administración de los recursos.

Esa cualidad que es el carisma, que no se ha podido desentrañar, pero a la que se ve actuar.

Tradicionalmente se aplicó la entidad de carismático a quienes lograban la adhesión de las gentes en política, en religión, en grandes conquistas. Luego, con el advenimiento de las organizaciones en la cantidad actual, se aplicó

también a ellas.

Por esto es importante distinguir en primer lugar entre esta diversidad de líderes. Porque lo que nos está pasando es que vivimos un fuerte malentendido con la palabra líder, palabra que designaba originalmente aquello que sentimos no bien la escuchamos, pero en el ámbito organizacional, la palabra líder se usa para enfatizar las virtudes que debe tener un manager, lo cual colabora a la oscuridad general.

El uso indiscriminado de la palabra líder ha logrado deformar esta palabra hasta sacarle su significado. En todas partes hay líderes, casi todo el mundo es líder, la palabra líder se aplica con desaprensión y se quita de esta manera significado a la verdadera descripción de quienes son líderes y de quienes se dice que deberían ser líderes. A veces inclusive se habla del líder específico, es decir aquel que debido a su especialidad se dice que se convierte en líder. Pero esto es una acepción de liderazgo situacional, importante para una acción bien articulada en la empresa, importante para que quien tiene los mayores conocimientos en una situación determinada sea quien tome la dirección de la situación de que se trate, pero esto no tiene que ver con liderazgo cuanto con organización flexible. A esta persona no le vamos a pedir que sea un líder, sino que sepa conducir una reunión o una tarea.

CAPITULO 2

MARCO TEORICO

2.1 EL LIDERAZGO.

El liderazgo ha existido siempre, de hecho ha estado inherente a la propia existencia del hombre y lo ha acompañado a lo largo de su historia. Se puede definir liderazgo como la capacidad de promover el seguimiento voluntario de otras personas, casi siempre la iniciación de un cambio.

La misión de la sociología contemporánea subraya la importancia del papel que desempeña el poder que se le otorga y que ejerce el líder, o jefe sobre los subordinados, puesto que los grupos precisan jefes naturales, líderes que eliminen la confusión y la incertidumbre.

El papel del líder evoluciona paralelamente al desarrollo económico. Antiguamente el líder se basaba en la dirección patrimonial, en la cual, tanto la propiedad como los altos cargos directivos de la empresa eran controlados por los miembros de las familias, garantizando así un mínimo de fidelidad y de cooperación. A este tipo de dirección responde el líder tradicional, puesto que hereda el poder ya sea por la costumbre que ocupe un cargo destacado o porque pertenece a un grupo de familia.

La división del trabajo originó la dirección profesional en la que los puestos claves de una empresa son ocupados por personas que posean aptitudes y conocimientos técnicos. Este sistema viene determinado por la innovación y los grandes avances en las tecnologías, por lo que se requiere una alta calificación por parte de los directivos para llevar a cabo las diversas actividades especializadas.

A este factor se le une el desarrollo creativo del propio líder, que cada vez, cobra más importancia su participación en la empresa, ya que en los tiempos que corren las empresas requieren de verdaderos conductores, es decir, personas

capaces de convocar a los demás frente a los grandes desafíos de estas, además deben tener gran eficiencia en su desempeño y capacidad de relación rápida y acertada ante las demandas del medio.

Los objetivos del líder deben ser claros, concisos y fruto de un largo período de modificación. Están basados en un nivel profesional, en ser eficaces con la máxima eficiencia posible y a nivel personal obtener el máximo grado de autorrealización, promovido por lograr la satisfacción y motivación de todos y cada uno de los miembros de la organización.

El liderazgo supone ante todo poder, poder que puede ser ejercido por los empresarios, los accionistas, los técnicos que dirigen la empresa.

2.2 RASGOS DEL LIDER.

Durante muchos años los sociólogos intentaron aislar y analizar las características necesarias para ser un líder. Partiendo de numerosas pruebas, algunos sociólogos determinaron que, generalmente, los líderes eficaces:

1. Poseen confianza en sí mismo y están bien integrados.
2. Desean aceptar la responsabilidad de dirigir y son competentes al tratar con situaciones nuevas.
3. Se sienten identificados con los objetivos y valores de los grupos que conducen.
4. Muestran calor, sensibilidad, y simpatía hacia los demás, ofreciendo soluciones prácticas.
5. Son inteligentes respecto a los otros miembros del grupo.
6. Realizan permanentemente sus funciones de liderazgo.

La personalidad del líder, no depende en modo alguno de la forma, posición, salud relaciones o moral. El líder refleja los valores y normas del grupo por ello los rasgos personales de un líder nos dicen mucho más sobre el grupo que sobre él mismo.

2.3 FUNCIONES DEL LIDER.

Al líder se le asigna una serie de funciones:

1. Líder como ejecutivo: Coordina las tareas del grupo y supervisa las actividades.
2. Líder como organizador: Planifica, programa y orienta.
3. Líder como estratega: Ordena, distribuye, dispone y arbitra recursos.
4. Líder como experto: Ayuda, aconseja y complementa.
5. Líder como fuente de recompensa y castigos: Premia, censura y reprime.
6. Líder como árbitro y mediador: Ayuda, coopera, motiva y regula.
7. Líder como portero del grupo: Representa, identifica y avala.

2.4 EL LIDERAZGO EN EL TRABAJO Y EN LA VIDA.

Es difícil encontrar a una persona líder en su trabajo y sin empuje en su vida privada. El líder actúa y se exige en búsqueda de la excelencia y de comportamiento ético en todos sus ámbitos de actuación (profesional, familiar, personal), es una persona coherente, capaz de mantenerse fiel a sus principios y de no renunciar a ellos en pro de su carrera profesional.

Es muy difícil separar totalmente la vida profesional de la vida personal. No suele ocurrir que una persona sea un líder en su trabajo y en cambio se comporte de manera conformista, sin empuje, en su vida privada.

El líder suele actuar con el mismo nivel de auto exigencia, de búsqueda de la excelencia y de comportamiento ético en todos sus ámbitos de actuación (profesional, familiar, personal, etc.).

Los mismos principios de actuación que aplica en el trabajo (honestidad, dedicación, innovación, decisión, preocupación por las personas, comprensión, etc.), aplicará en su vida ordinaria.

El líder debe ser una persona coherente, capaz de mantenerse fiel a sus principios y de no renunciar a ellos en pro de su carrera profesional. El líder tiene que ser capaz de defender sus principios, aunque esto le pueda suponer graves contratiempos profesionales.

El liderazgo, el ser capaz de defender apasionadamente unos ideales, exige una gran solidez en las propias convicciones, que sólo es posible cuando éstas se asientan en principios inquebrantables. Además, es fundamental que el líder mantenga una vida equilibrada, dedicando tiempo no sólo a su vida profesional, sino también a su vida personal y familiar.

El liderazgo conlleva tal nivel de responsabilidad y de presión, requiere tanta ilusión y optimismo, demanda tanta persistencia y dedicación, exige tanta capacidad para convencer, animar, motivar, etc., que tan sólo una persona con una vida equilibrada será capaz de dar lo mejor de sí misma y estar a la altura a de las circunstancias.

Para que una persona pueda desarrollarse en todos sus ámbitos y no dejar que el profesional lo termine absorbiendo todo es fundamental aprovechar el tiempo al máximo. Hay que sacarle tiempo al tiempo (el tiempo es un bien escaso que hay que optimizar).

El tiempo pasa rápido y cada día cuenta: un día que no se aproveche es un día perdido. El líder no se puede permitir el lujo de perder el tiempo. Vivir intensamente, aprovechando el tiempo al máximo, no implica vivir aceleradamente.

2.5 PLANIFICACION DEL LIDER.

El líder tiene mil asuntos que atender y tan sólo una buena organización le va a permitir poder desenvolverse con soltura y dedicar el tiempo a lo realmente

importante y no perderlo con temas menores. Si no lo hace así, el día a día le terminará absorbiendo, impidiéndole ocuparse de aspectos más estratégicos, perdiendo poco a poco la perspectiva del largo plazo. El líder tiene que saber priorizar: distinguir qué es lo realmente importante, aquello que demanda su atención, y qué no lo es. Acto seguido, el líder tiene que saber delegar: es imposible abarcarlo todo.

El líder se centrará en lo esencial y delegará en su equipo otras obligaciones. Resulta muy útil fijar al comienzo de la semana (domingo por la noche o lunes a primera hora) la agenda de los próximos días: señalar aquellas actuaciones que uno debe realizar, fijar los objetivos que se quieren conseguir a lo largo de la semana.

CAPITULO 3.

ESTILOS DE LIDERAZGO

3.1 LIDERAZGO AUTORITARIOS.

Es aquel que decide por su propia cuenta, sin consultar y sin justificarse ante sus seguidores, esta clase de líder apela a la comunicación unidireccional (no hay dialogo con los subordinados).

El líder es duro e impositivo. El grupo muestra fuerte presión, frustración en especial agresividad. Falta de espontaneidad, iniciativa y formación de grupos de amistad. El trabajo solo se realiza cuando el líder está presente, el grupo no participa en la elaboración de planes en ausencia del líder, el grupo muestra sentimientos reprimidos.

3.2 LIDERAZGO LIBERAL.

suele adoptar un papel pasivo y entregar el poder a su grupo. Por eso no realiza un juicio sobre aquello que aportan los integrantes, a quienes concede la más amplia libertad para sus acciones.

El líder deja que todos hagan su voluntad. La producción del grupo es mediocre, las tareas se realizan sin tener un objetivo se pierde mucho tiempo en discusiones orientadas hacia motivos personales existe fuerte individualismo agresivo y falta de respeto por el líder.

3.3 LIDERAZGO DEMOCRATICO.

Es aquel que prioriza la participación de la comunidad permita que el grupo decida por la política a seguir y tomar las diferentes decisiones a partir de lo que el grupo opine. El líder es activo, consultivo y orientador se forman grupos amistosos y se establecen relaciones cordiales.

Líder y subordinados desarrollan comunicación espontanea franca y cordial. El trabajo es seguro sin alteraciones cuando el líder se ausenta.

3.4 LIDERAZGO PARTICIPATIVO.

Es aquel en el que los líderes piden a los subordinados su opinión, información y recomendaciones, pero son ellos quienes toman la decisión final sobre lo que se debe hacer. No delega su derecho a tomar decisiones finales, es un líder eficaz escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

3.5 LIDERAZGO DELEGATIVO.

Conlleva ceder a los subordinados la autoridad necesaria para resolver problemas y tomar decisiones sin antes pedir permiso al líder. Los líderes cuyos subordinados son maduros y tienen experiencia, o aquellos otros que desean crear una experiencia de aprendizaje para sus subordinados, no tienen más que delegar su autoridad y dejar bien claro el propósito de la misión. Sin embargo, el líder sigue siendo responsable en último término. La característica más destacada del estilo delegativo consiste en asignar las tareas a los colaboradores y dejar que actúen por su cuenta. Basta con que el directivo haga un seguimiento ocasional, que le permita estar al tanto de lo que ocurre, asegurándose de que el colaborador dispone de los recursos necesarios. Este estilo basado en delegar precisa que el líder esté dispuesto a permitir que estos subordinados elijan sus propios métodos para realizar la tarea encomendada, y que adopten los planes o decisiones pertinentes.

3.6 LIDERAZGO DIRECTIVO.

Es aquel en el que el líder no solicita la opinión de sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde deben llevar a cabo una tarea para luego examinar muy de cerca su ejecución. El jefe es el que delimita y establece la tarea, los tiempos, el ritmo. Dirige con firmeza y mantiene una forma de hacer las cosas, y establece lo que tiene que hacer cada trabajador en base a sus capacidades y funciones. Es un estilo adecuado cuando la escasez de tiempo impide explicar con detalle los asuntos; si el líder ha generado un clima

de confianza, los subordinados asumirán que el líder ha cambiado a este estilo de liderazgo porque las circunstancias así lo requieren.

3.7 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

“Transforma” a los subordinados retándolos a elevarse por encima de sus necesidades e intereses inmediatos, hace hincapié en el crecimiento individual - tanto personal como profesional- y en el potenciamiento de la organización. Este estilo permite al líder beneficiarse de las aptitudes y conocimientos de subordinados con experiencia que podrían tener mejores ideas sobre cómo cumplir una misión.

3.8 LIDERAZGO TRANSACCIONAL.

Utiliza técnicas como la de motivar a los subordinados a trabajar ofreciendo recompensas o amenazando con castigos, asignar las tareas por escrito, delinear todas las condiciones para que una misión se dé por completada y dirigir por excepción, es decir, dando a conocer solamente lo que el subordinado ha hecho incorrectamente. El líder que confía tan sólo en el estilo transaccional, sin combinarlo con el transformacional, únicamente consigue el compromiso a corto plazo de sus subordinados y hace que la gente tema tomar riesgos e innovar, además de sentir que sus esfuerzos podrían parecer egoístas. Por ello, lo más eficaz es combinar las técnicas de ambos para ajustarse a la situación.

CAPITULO 4

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

El líder debe tener claro a donde se quiere llegar de ahí la importancia de plantear una visión, misión, objetivos y reconocer unas debilidades y unas fortalezas reales. Entre las características de un verdadero líder se encuentra la capacidad de visualizar el futuro y plantear unas acciones claras para combatir ese futuro y lograr las metas que beneficien a su equipo de trabajo.

La importancia del liderazgo también es enseñar, influir en las personas, liderar siendo un ejemplo para sus seguidores.

El líder siempre está a la expectativa de los problemas, a lo que lleva formar una estrategia tomando decisiones y riesgos, donde nos pueden llevar al fracaso o nos puede hacer surgir.

Es importante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir.

Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.

Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.

La importancia del liderazgo se organiza por cuatro dimensiones organizativas básicas de una empresa, estas dimensiones se basan en las primeras etapas para generar liderazgo dentro de las organizaciones.

Las dimensiones organizativas básicas se conforman por poder, trabajo, liderazgo y conocimiento; estas cuatro dimensiones se operan de la siguiente manera: personas-procesos, separando como dimensión primaria: poder-liderazgo y la que seguiría dimensión secundaria: trabajo-conocimiento.

Las cuatro dimensiones se dividen en el siguiente orden: dimensión primaria y dimensión secundaria, comprendiendo el principio como lograr alcanzar el liderazgo.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES

Este trabajo nos ha permitido conocer más sobre el liderazgo y ver su importancia. Saber que un buen líder debe tener habilidades tales como saber delegar, saber que es importante y que no lo es, que es urgente y que no lo es, así como tener un excelente manejo de las prioridades.

También encontramos mucha relación con el trabajo en equipo, ya que un líder siempre está rodeado de un grupo de personas que lo siguen, que trabajan por un beneficio común y que tienen un manejo de prioridades, las cuales se identifican gracias al conocimiento de lo que es importante y lo que es urgente.

BIBLIOGRAFIA

- ✓ ADMINISTRACION liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. BATEMAN SNELL
- ✓ LIDERAZGO que, para que, como, el futuro. JAIME MARYSTANI.

- ✓ D. Fischman " Cuando el Liderazgo no es Suficiente", 2009
- ✓ Idalberto Chiavenato. "Introducción a la Teoría de la Administración"
7^{ma} Edición, 2010
- ✓ P. Cardona y C. Rey " Como General Liderazgo en Toda Organización", 2011