



Nombre del alumno: Olga Karina Avendaño Domínguez

Nombre del profesor: Dra. Nayeli Morales Gómez

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico

Materia: Dirección y liderazgo

Grado: 7° Cuatrimestre

Grupo: "A" Arquitectura

Comitán de Domínguez Chiapas a 10 de Octubre de 2020.

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

2.1 Generalidades de liderazgo

Nunca como en este momento se ha necesitado el liderazgo de hombres y mujeres capaces de proponer estrategias globales y totalizadoras

El liderazgo se torna en la habilidad más importante de un jefe dentro de un grupo humano, sin permitir que los miembros pierdan su libertad, sin embargo es un hecho que en su labor los líderes en la actualidad deben lograr acomodarse

- Pequeños espacios
- Ajustarse a escasos recursos
- Situación que impulsa al diseño de nuevas reglas de orden y convivencia más rígida que deberán ser acatadas por convencimiento propio

MACRO

MICRO

Liderazgo es el proceso de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas

Para ser un buen líder se requiere **carisma, Inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida**

Según Richard Nixon a la gente se la convence por la razón, pero se le conmueve por la emoción. El líder ha de convencer y conmover.

Dentro de esta nueva visión de liderazgo, el rol de los coordinadores, ejecutivos y directivos debe ser el de servir y el de dar apoyo al crecimiento y perfeccionamiento de los empleados, de manera que éstos presten servicios de calidad y deriven por este hecho mayor satisfacción personal

Es importante diferenciar entre gerentes y líderes, ya que en muchas ocasiones se confunden ambos términos que no son necesariamente lo mismo

- Los gerentes** se les designan. Su capacidad para influir se basa en la autoridad formal inherente a su posición jerárquica en la empresa.
- Los líderes** pueden designarse o surgir del grupo. Los líderes pueden influir en otros para que vayan más allá del cumplimiento de las actividades propuestas por la autoridad formal

Para Chiavenato (1994:34), "el liderazgo constituye la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".

COMPONENTES

1. La autoridad o el poder del líder, entendiendo el poder como la capacidad de un individuo para influir en las creencias o en las acciones de otros individuos, mientras que la autoridad es el poder derivado de la posición que se ocupa dentro de la estructura organizacional.
 - a. Poder de recompensa, que gratifica ciertas actuaciones o comportamientos
 - b. Poder coercitivo, o capacidad de castigar.
 - c. Poder legítimo o autoridad propiamente dicha, por la que el subordinado reconoce en un superior el derecho a
 - d. Poder de experiencia, derivado de los conocimientos en un tema específico.
 - e. Poder referencial, por el que los individuos o el grupo influido desean imitar o identificarse con el líder
2. La habilidad para comprender a los subordinados y entender que los seres humanos tienen motivaciones diferentes, entre ellos y también en situaciones y momentos distintos.
3. La habilidad de inspirar a los seguidores actitudes y predisposiciones para que apliquen todas sus capacidades en la realización de un proyecto.
4. El estilo del líder y el clima organizacional que éste crea en su entorno y dentro del grupo, de modo que favorezca la actividad del grupo para conseguir los objetivos de la organización.

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

2.2 Antecedentes de liderazgo

El liderazgo ha existido por miles de años, a pesar de esto hasta el día de hoy no contamos con una sola definición en la que todos podamos estar de acuerdo. Esto puede deberse a que el liderazgo se encuentra constantemente en evolución y depende de la percepción que cada persona tiene de él.

Una función importante del líder era crear un «clima o atmósfera social» en el grupo, que influiría en la satisfacción y rendimiento de sus miembros. Los autores crearon una situación experimental en la que manipularon dicho clima a través de tres estilos diferentes de liderazgo:

Autocrático: el líder organizaba todas las actividades del grupo, indicaba a las personas lo que debían hacer e impedía su participación

Democrático: el líder fomentaba la participación de las personas a la hora de tomar decisiones.

Laissez Faire: el líder adoptaba un comportamiento pasivo, no tomaba iniciativas, tampoco juzgaba ni evaluaba.

Dichos resultados llevaron a los autores a apoyar fuertemente el estilo «democrático» por razones de autonomía, satisfacción y eficacia grupales

En investigaciones recientes (p.e. Foels, Driskell, Mullen y Salas, 2000; Gastil, 1994) han revelado la influencia de dos dimensiones o estilos de liderazgo:

«orientación a la tarea» –el líder está preocupado fundamentalmente por conseguir los objetivos grupales

«orientación a la relación» –el líder se interesa básicamente por el bienestar y satisfacción de los seguidores.

En general, desde la mayoría de estos enfoques se ha acumulado suficiente evidencia teórica y empírica demostrando que la eficacia del liderazgo es mayor cuando los líderes adoptan a la vez ambos estilos de liderazgo.

Los modelos situacionales destacaron el papel fundamental que desempeñan las variables contextuales en la eficacia del liderazgo (p.e. Fiedler, 1967; Hersey y Blanchard, 1982; House, 1974).

Burns (1978), se centra en los aspectos simbólicos y motivadores en la relación líder seguidor, en la cual se alienta a los seguidores a trabajar trascendiendo las metas y activando necesidades de un orden más alto.

Bass se orientó a las consecuencias como cambios individuales. En segundo lugar, hay un cambio gramatical en el concepto transforming, que pasa a acuñarse en terminología de Bass como transformacional.

Se refiere a un proceso por el cual los líderes producen cambios radicales en el comportamiento y perspectiva de los seguidores, por lo tanto, apunta a la acción de cambiar a una persona.

En base a esta evaluación, el estudiante puede tomar decisiones sobre qué tipo de empleo puede tener en un futuro, para desarrollar nuevas estrategias que deberá implementar para ser una persona de éxito en el campo laboral.

El liderazgo que se requiere para dirigir los cambios en las organizaciones, según afirman Bass y Avolio (1990), es el liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional se añade a la efectividad del liderazgo transaccional; el liderazgo transformacional no se sustituye por el liderazgo transaccional.

Los mejores líderes son quienes ostentan ambos estilos: transaccional y transformacional, aunque la tendencia de los principales investigadores en la materia, va hacia el estilo de liderazgo transformacional (Bass, 1999).

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

2.3 Teorías de liderazgo

Teoría de los rasgos:

De 1900 a 1950 que dice que el liderazgo es algo innato y que se nace líder. Lo que distingue a los líderes de los que no lo son: la personalidad, los rasgos, las características físicas o intelectuales.

Para Stogdill existen tres rasgos asociados a los líderes

- Inteligencia
- Estatura física
- Personalidad

Los rasgos más investigados del líder: Son su inteligencia, personalidad y capacidades de diverso tipo que le confieren principalmente conocimientos y preparación a la vez que confianza en sí mismo y autocontrol y equilibrio emocional y la capacidad para conseguir que lo secunden.

Teorías del comportamiento:

Surgen de 1940 a 1950, propugnan que es posible enseñar a los administradores comportamientos de líder. Estos aportes provienen de las Universidades de Ohio, Michigan y Texas.

1º Estudios de la Universidad de Ohio de 1950 a 1960: Apreciamos dos facetas en el comportamiento del líder: la consideración y la estructura inicial

2º Estudios de la Universidad de Michigan: en 1947: Se nota dos tipos de comportamiento en los líderes: los que se preocupan por el trabajo a realizar y los que lo hacen por sus subordinados.

3º Estudios de la Universidad de Texas: que da lugar a la cuadrícula gerencial

Las teorías contingentes:

De 1960 a 1990. Dicen que los administradores alcanzaran el éxito como líderes cuando sepan que liderazgo quieren ejercer, diagnostican las situaciones y las modifican, uniendo estas y el estilo adecuadamente.

1º El modelo de Fiedler en 1967: Propugna que el estilo del líder vaya de la mano con la situación, adecuándose a ésta; la situación es óptima cuando hay una buena relación del líder con su grupo y éste ejerce poder sobre su gente y hay una visualización clara de los objetivos

2º El modelo de Evans y House: Que define la Teoría de la Ruta-Objetivo. Tiene su fundamento en las expectativas de recompensa y el atractivo de ésta, el líder eficaz debe establecer y comunicar los objetivos, ofrecer recompensas y despejar la ruta para llegar a éstos, suministrando ayuda constantemente.

3º El modelo de Hersey y Blanchard de la teoría situacional.

En cuanto al estilo del líder se señalan 4 comportamientos asociados a 4 conductas:

- Comunicar, donde el líder decide que, como y donde se realizarán las tareas.
- Vender, donde el líder define las tareas y convence al grupo.
- Participar, donde el líder y los subordinados comparten decisiones.
- Delegar, el líder se torna innecesario porque todo lo delega.

En cuanto a la situación está dada por la madurez (conocimiento y autoconfianza) de los subordinados y se refleja en 4 grados:

- M1, incapaces y no asumen responsabilidad.
- M2, incapaces, pero asumen responsabilidad.
- M3, son capaces, pero no asumen responsabilidad.
- M4, son capaces y asumen responsabilidad.

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

2.3 Teorías de liderazgo



EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

2.4 Liderazgo y ética profesional

Ética

- Rama de la filosofía cuyo objeto de estudio es la moral. Si por moral hay que entender el conjunto de normas o costumbres (mores) que rigen la conducta de una persona para que pueda considerarse buena, la ética es la reflexión racional sobre qué se entiende por conducta buena y en qué se fundamentan los denominados juicios morales.
- Las morales**, puesto que forman parte de la vida humana concreta y tienen su fundamento en las costumbres, son muchas y variadas
- La ética es a la moral lo que la teoría es a la práctica; la moral es un tipo de conducta, la ética es una reflexión filosófica
- La ética no crea la moral. Aunque es cierto que toda moral efectiva supone ciertos principios, normas o reglas de conducta. no es la ética la que, en una comunidad dada, establece esos principios y normas
- La ética es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad. O sea, es ciencia de una forma específica de conducta humana.
- Tanto la moral como la ética, términos que en la práctica suelen identificarse, tienen una función práctica: se refieren, aunque no exclusivamente, a situaciones conflictivas de la vida de las personas.

Liderazgo

- El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder. Se pueden liderar no solo tareas, sino también ideologías o pueden ser un modelo en los que muchos se inspiran por sus labores
- Un líder tiene la capacidad de motivar a la gente porque tiene características emocionales que generan empatía en sus seguidores.
- El conjunto de habilidades que son necesarias para ejercer como un líder son del tipo gerencial o directivo y con ellas el líder generará una influencia positiva sobre un determinado grupo de personas
- El liderazgo implica una apropiación desigual de poder, ya que los miembros del grupo solo acatarán las órdenes, aunque pueda que sí ayuden a tomar decisiones dando su punto de vista y colaborando de otras formas
- Líder también puede ser aquel que tiene características que lo hacen una persona célebre o para señalar a una persona que impone respeto.
- Un líder se destaca entre los demás y tiene cualidades que le dan la superioridad para desempeñar el papel que posee. El líder deberá sobresalir en algún

Ética profesional

- La ética profesional (que también recibe el nombre de **código deontológico**) es el conjunto de principios que deben regir el comportamiento moral de un profesional
- Son pautas de tipo moral que pretenden recordar al profesional qué es lo correcto y qué no lo es. Es una manera de dotar a una profesión de un componente de responsabilidad individual que debe acompañar a los procesos técnicos.
- La ética profesional parte de un principio simple: no todo vale. Esto quiere decir que es legítimo ejercer una profesión, pero no se puede actuar al margen de unos valores o principios morales.
- Para que la ética profesional no se quede en una idea vaga e imprecisa se establecen unos códigos deontológicos que delimitan la dimensión ética de un ámbito laboral. Así, en los últimos años cada profesión establece sus propios reglamentos, guías o códigos de actuación
- Con la descripción de estas orientaciones se pretende establecer límites entre lo legítimo y lo ilegítimo, lo adecuado y lo incorrecto.
- Incumplir un código de ética profesional supone un desprecio hacia la propia profesión.

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

2.4 Liderazgo y ética profesional

Ética y profesión: una relación estructural

Existe consenso acerca de los principios que deben fundamentar las acciones de todo profesional que se precie de estar actuando moralmente.

Ciertos códigos deontológicos que plantean muchos gremios profesionales, en un nivel de mayor generalidad y profundidad teórica se encuentran estos tres principios de acción ética. que deben normar el comportamiento en el campo de la acción socioprofesional.

Desde los planteamientos de autores como Hortal (1996; 2002), Martínez (2006), Hirsch (2004) y otros, estos principios fundamentales son

- El principio de beneficencia
- El principio de justicia
- El principio de autonomía

El principio de beneficencia

"Un profesional ético es aquel que hace el bien en su profesión haciendo bien su profesión", afirma Hortal (s/f: 3)

Esta es una excelente definición del principio de beneficencia que implica dos elementos

- El hacer bien la profesión, es decir que un profesional ético es aquel que desarrolla su actividad de manera competente y eficaz, cumpliendo adecuadamente con su tarea
- El hacer el bien en la profesión, es decir, ejercer la profesión pensando siempre en el beneficio de los usuarios de la actividad profesional y en el beneficio de la sociedad, de manera que se cumpla con el bien interno de la profesión, que se aporte el bien específico para el que fue creada

El principio de autonomía

El principio de autonomía busca evitar esta relación de dependencia y paternalismo al señalar que el usuario no es un simple receptor pasivo, sino un sujeto que debe participar activa y responsablemente en las decisiones que implican la prestación del servicio profesional.

El principio de justicia

el principio de justicia se cumple solamente cuando los profesionistas se preguntan por la contribución de sus prácticas al bienestar general de la sociedad a partir de una adecuada organización institucional y normativa. Porque como afirma el mismo autor, "las profesiones no son tan autónomas como pretenden ser. Las profesiones no se entienden sino desde la función social que desempeñan, y eso las vincula al contexto del que surgen y al que pretenden servir." (Hortal, 1996: 7).

Hacia una ética profesional compleja: principios y religación

Los principios básicos de la ética profesional —beneficencia, autonomía y justicia— siguen siendo vigentes y más necesarios que nunca en una sociedad en la que las prácticas profesionales se están orientando desde la búsqueda de eficiencia y competitividad

El problema fundamental es precisamente que la ética de principios es una ética que parte de normas o criterios morales estables pensados para guiar la acción —también estable— en un escenario social estable.

De esta manera, la ética de la complejidad aporta elementos relevantes para repensar y dinamizar los principios básicos de la ética profesional y, en palabras del mismo Morin (2005: 29): "adaptar la ética (profesional) al siglo" para poder hacer realidad "la adaptación del siglo a la ética".

Elementos generales desde donde se podría dar este

- a) Principio de beneficencia y religación: hacer el bien en la profesión haciendo bien la profesión sigue siendo un fundamento ético básico en el mundo de la crisis global.
- b) Principio de autonomía y religación: superar la relación de dependencia o paternalismo a partir del establecimiento de una relación horizontal y participativa que respete al cliente o usuario como un sujeto activo
- c) Principio de justicia y religación: el principio de justicia, tal como lo plantea Hortal (1996), ya incorpora de alguna manera los deberes de religación ego y sociocéntrico puesto que plantea que la relación del profesional

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

2.4 Liderazgo y ética profesional

La importancia de la ética profesional con el liderazgo

La actuación del líder influye directamente en la formación de la cultura empresarial. Actuando de forma ética logrará forjar una cultura dominada por la confianza, el sentido de la responsabilidad y el respeto hacia las demás personas.

Al comprometerse a ejercer un liderazgo ético, el líder asume la responsabilidad de formar racional y emocionalmente a sus trabajadores. Esto es fundamental para ganarse la confianza y colaboración de los mismos

Actuando de forma ética se logrará una autoridad moral, que es lo que identifica al auténtico líder y le hace un referente dentro de su organización.

Si el papel del líder ético es esencial en el día a día de la organización, aún lo es más en los momentos de crisis, en los que deberá mantener la calma y asegurar que todo está bajo control. Una vez pase la crisis, el líder tendrá que realizar un análisis crítico de la situación para ver qué ha sucedido y crecer profesionalmente aprendiendo de los errores.

Un líder ético puede creer en su trabajo, tener una fuerte personalidad, poner la ética a la cabeza de su agenda y disponer de todas las habilidades y virtudes necesarias para desarrollar un liderazgo eficiente, y sin embargo no lograrlo.

En ocasiones no es el director el que emerge como líder, pues el liderazgo es independiente de la jerarquía que se ocupe en la organización.

No todos los trabajadores están dispuestos a integrarse en la cultura empresarial, por lo que “hacen oídos sordos” a todas las palabras de motivación y comprensión del líder tendentes a cambiar esta situación

Por tanto, es posible afirmar que la consecución de un liderazgo eficaz no dependerá exclusivamente del líder, sino también de las características, expectativas y comportamientos de sus superiores, subordinados y colegas.

Las dificultades del líder ético

Existen otros peligros que acechan al líder y que pueden llevar a que su influencia sobre la empresa llegue incluso a ser negativa.

Endiosamiento-el líder ético será aquel que tenga una fuerte personalidad y una gran confianza en sí mismo. Asimismo, deberá actuar con humildad, no cayendo en ningún momento en el error de sentirse superior e infalible, pues en ese instante dejará de comportarse como un líder ético al no escuchar las opiniones y críticas de sus subordinados

Pérdida del contacto con la realidad: Un buen líder deberá enfrentarse a temas estratégicos y al mismo tiempo estar atento a lo ocurrido en la base de la organización. En el momento en que se pierde el contacto con el trabajo realizado día a día por los clientes, comerciales, proveedores... se empieza a perder el contacto con la realidad, lo que impide seguir a la cabeza de la organización

Quedarse obsoleto: Cuando se ha empleado un método efectivo de liderazgo durante mucho tiempo puede caerse en la tentación de no modificarlo. Sin embargo, en un mundo cambiante como el actual, esto no puede traer si no consecuencias negativas a la empresa, que al no evolucionar en los momentos requeridos, dejará de ser competitiva.

Pérdida de motivación: Una de las principales características del líder es su capacidad de motivar a su equipo. Para ello es esencial que él crea en su trabajo y vea cada día como un auténtico desafío. No debe complacerse con sus logros y bajar la guardia porque, en el momento en el que el líder pierde la ilusión, el equipo dejará de luchar por el logro de unas metas comunes y el liderazgo se verá desquebrajado junto con la organización.

Educar para el liderazgo-A pesar de las dificultades que conlleva el liderazgo y, más aún el convertirse en un líder ético, cabe destacar que al tratarse de un proceso que debe desarrollarse paso a paso, es posible educar para el liderazgo (Kotter 2000). La mayoría de los grandes líderes se caracterizan por haber afrontado un reto significativo al comienzo de su carrera, aprendiendo así de los triunfos y fracasos logrados.