



**Nombre de alumnos: Jhoana Valeria
Narvaez Flores**

Nombre del profesor: Nayeli Morales

**Nombre del trabajo: Cuadro
sinóptico**

Materia: Desarrollo humano

Grado: 6to cuatrimestre

Grupo: B

Comitán de Domínguez Chiapas a 13 de Octubre de 2020.

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

GENERALIDADES DE LIDERAZGO:

Historia:

Los líderes a lo largo de la historia supieron responder a las necesidades de su época y proponer los grandes retos que hicieron trascendente la misión de sus países o de sus generaciones.

A lo largo de la historia el dirigir seres humanos ha sido una actividad clave para el aseguramiento de todo tipo de resultados en lo que interviene la voluntad del hombre.

El líder ha de convencer y conmovir

Conceptos de Liderazgo:

- Los líderes pueden influir en otros para que vayan más allá del cumplimiento de las actividades propuestas por la autoridad formal.
- No todos los líderes deberían ocupar puestos gerenciales. El hecho de que un individuo pueda influir en otros no nos dice si puede planificar, organizar y controlar de forma eficaz.
- 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".
- "El liderazgo es el proceso de mover a un grupo o grupos de personas hacia alguna dirección a través de medios no coercitivos". (Casares, 1996:27)
- Los líderes eficaces son sensibles a la interacción de las relaciones humanas básicas, tratan de minimizar las diferencias entre individuos, transfiriendo las energías al logro de los objetivos de la organización y es ésta la que le confiere el papel al líder a un administrador, ejecutivo, director o jefe de departamento". (Méndez, José, 2000:53).
- Según Harold Koontz Y Cyril O'Donnel, el liderazgo "consiste en influir en la gente para que se una en la consecución de ciertas metas comunes".

Los componentes fundamentales del liderazgo son:

- I. 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.
- II. 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.
- III. La habilidad de inspirar a los seguidores actitudes y predisposiciones para que apliquen todas sus capacidades en la realización de un proyecto.
- IV. 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

ANTECEDENTES DE LIDERAZGO:

Generalidades:

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.

Las investigaciones de Lewin, Lippit y White en 1939:

Plantea de que 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:

- I. Autocrático: el líder organizaba todas las actividades del grupo, indicaba a las personas lo que debían hacer e impedía su participación.
- II. Democrático: el líder fomentaba la participación de las personas a la hora de tomar decisiones.
- III. Laissez Faire: el líder adoptaba un comportamiento pasivo, no tomaba iniciativas, tampoco juzgaba ni evaluaba.

Foels, Driskell, Mullen y Salas, 2000; Gastil, 1994, revelaron la influencia de dos dimensiones o estilos de liderazgo:

- I. Orientación a la tarea
- II. Orientación a la relación

El líder está preocupado fundamentalmente por conseguir los objetivos grupales

El líder se interesa básicamente por el bienestar y satisfacción de los seguidores.

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.
- Esto fue diferenciado de aquel líder político transaccional, que motiva a sus seguidores por intercambio de recompensas por los servicios otorgados.
- Burns se interesó en las consecuencias sociales del liderazgo, en tanto Bass se orientó a las consecuencias como cambios individuales.

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

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

2.3 TEORIAS DE LIDERAZGO

Concepto:

El liderazgo es apreciable pero muy difícil de definir. El líder es capaz de coordinar, motivar y dirigir a un grupo hasta llevarle a la consecución de sus objetivos. Las cualidades más saltantes de un líder son ser innovador, creativo y visionario y en eso se diferencia del director o administrador que puede ser más eficiente porque es racional, práctico y analítico.

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.

Los rasgos más investigados del líder:

- I. Son su inteligencia
- II. Personalidad
- III. Capacidades de diverso tipo que le confieren principalmente conocimientos y preparación

Teorías de 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.

1. Estudios de la Universidad de Ohio de 1950 a 1960:
2. Estudios de la Universidad de Michigan: en 1947:
3. Estudios de la Universidad de Texas:

Apreciamos dos facetas en el comportamiento del líder: la consideración y la estructura inicial.

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

Da lugar a la cuadrícula gerencial.

Teorías contingentes:

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

- I. El modelo de Fiedler en 1967:
- II. El modelo de Evans y House:
- III. El modelo de Hersey y Blanchard de la teoría situacional:

Propugna que el estilo del líder vaya de la mano con la situación, si esto no se da se tendrá que cambiar al líder o la situación.

Define la teoría de la Ruta-Objetivo, fomentando la recompensa y el atractivo de ésta.

En cuanto al estilo del líder se señalan 4 comportamientos asociados a 4 conductas: comunicar, vender, participar, delegar.

Diversas teorías sobre el liderazgo:

Existen diversas teorías sobre el liderazgo: de los rasgos, psicoanalíticas, políticas, humanistas, cognoscitivas, del comportamiento, del papel del líder y más. El liderazgo puede ser una propiedad (comportamiento, personalidad) o un proceso (esfuerzo para influenciar a los demás).

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

2.4 LIDERAZGO Y ETICA

Ética: Rama de la filosofía cuyo objeto de estudio es la moral. (del griego ethike, derivado de ethos, carácter, y, según Aristóteles, de éthos costumbre)

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 es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad. O sea, es ciencia de una forma específica de conducta humana.

Liderazgo: El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder.

- I. 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.
- II. El liderazgo implica una apropiación desigual de poder
- III. El líder deberá sobresalir en algún aspecto (títulos, experiencia, conocimientos, desempeño, etcétera) para que se vea como "mejor" ante el resto de sus pares.

Ética profesional:

Concepto:

La ética profesional 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.

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. Incumplir un código de ética profesional supone un desprecio hacia la propia profesión.

Relación estructural:

La distorsión histórica de corte cientificista y racionalista que separó de manera tajante el juicio de hecho y el juicio de valor (Morin, 2005) y que, sustentándose en una visión equívoca de objetividad ubicó a la ciencia en el ángulo de lo objetivo y racional, y a la ética en el ángulo subjetivo y emocional

Principios de la ética profesional: Desde los planteamientos de autores como Hortal, Martínez, Hirsch y otros, estos principios fundamentales son:

- I. El principio de beneficencia
 - Implica dos elementos complementarios e inseparables: el hacer bien la profesión y el hacer el bien en la profesión.
- II. El principio de justicia
 - 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.
- III. El principio de autonomía.
 - 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

(El liderazgo y sus antecedentes, 2020)

Bibliografía

El liderazgo y sus antecedentes. (2020). En N. Morales, *Dirección y liderazgo* (págs. 30-59). Comitan: UDS.