



Nombre del alumno:

Brenda Yuridiana Pérez Pérez

Nombre del profesor:

Nayeli Morales Gómez

Nombre del trabajo:

Cuadro sinóptico

Materia:

Dirección y liderazgo

Grado:

7mo cuatrimestre

Grupo: "D"

2.1. GENERALIDADES DE LIDERAZGO

En este momento se necesita el liderazgo de hombres y mujeres capaces de proponer estrategias globales y totalizadoras

El dirigir seres humano ha sido una actividad clave para el aseguramiento de todo tipo de resultados. Es la habilidad más importante de un jefe dentro de un grupo humano, sin permitir que los miembros pierdan su libertad

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

Para ser un buen líder se requiere Carisma-Inteligencia-Poder de convencimiento-Sensibilidad-integridad-Arrojo-Imparcialidad-Ser innovador-Simpatía-Cerebro y mucho corazón

Chiavenato 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 obejtivos específicos

Casares El liderazgo es el proceso de mover a un grupo o grupos de personas hacia alguna dirección a través de medios no coercitivos

Méndez, José Los líderes eficaces son sensibles a la interacción de las relaciones humanas básicas, tratan de minimizar las diferencia entre individuos, transfiriendo las energías al logro de los objetivos de la organización y es esta la que le confiere el papelal líder al administrador, ejecutivo, director o jefe de depto

Harold Kootz y Cyril O'Donell El liderazgo consiste en influir en la gente para que se una en la consecución de ciertas metas comunes

Componentes fundamentales del liderazgo Autoridad ompoder del líder-Poder de recompensa-Poder coercitivo-Poder legítimo-Poder de experiencia-Poder referencial-Habilidad para comprender a los subordinados-Habilidad de inspirar a los seguidores-Estilo del líder y clima organizacional

2.2. ANTECEDENTES DE LIDERAZGO

Ha existido por miles de años, a pesar de esto en la actualidad no se cuenta con una sola definición, puede deberse a que el liderazgo se encuentra en constante evolución y depende de la percepción de cada persona

Lewin, Lippit y White (1939)

Función importante del líder era crear un clima o atmósfera social en el grupo, que influiría en la satisfacción y rendimiento de sus miembros

Manipularon dicho clima a través de 3 estilos diferentes de liderazgo

Autocrático

El líder organiza ba todas las actividades, indicaba a las personas lo que debían hacer e impedía su participación

Democrático

El líder fomentaba la participación de las personas al tomar decisiones

Laissez Faire

Líder adoptaba un comportamiento pasivo, no tomaba iniciativas, no juzgaba ni evaluaba

En investigaciones recientes

p.e. Foels, Driskell, Mullen y Salas (2000). Gastil (1994)

Influencia de dos dimensiones o estilos de liderazgo

Orientación a la tarea

El líder se preocupa por conseguir los objetivos grupales

Orientación a la relación

El líder se interesa por el bienestar y satisfacción de sus seguidores

Burns (1978)

Se centra en los aspectos simbólicos y motivadores en la relación líder-seguidor, él se interesa en las consecuencias sociales del liderazgo

Bass se orientó a las consecuencias como cambios individuales. Transforming pasa a acuñarse en terminología de Bass como transformacional

Bass y Avolio (1990)

El liderazgo que se requiere para dirigir los cambios en las organizaciones es el liderazgo transformacional

Los mejores líderes son los que ostentan los estilos transaccional y transformacional

2.3. TEORIAS DE LIDERAZGO

Teoria de los rasgos (de 1900 a 1950)

Liderazgo es algo innato y que se nace líder

Lo que distingue al líder es

Personalidad, rasgos y características físicas o intelectuales

Stogdill son 3 rasgos

inteligencia, estatura física y personalidad

Teorias del comportamiento (de 1940 a 1950)

Es posible enseñar a los administradores comportamientos de líder

Rasgos más investigados del líder son:

Inteligencia, personalidad y capacidades de diverso tipo que confiere conocimientos y preparación a la vez que confianz, autocontrol, equilibrio emocional y capacidad para hacer que lo secunden

Teorias contingentes (de 1960 a 1990)

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

Fiedler (1967)

Que el estilo de líder vaya de la mano con la situación, adecuandose a esta

Evans y House

Teoria de la ruta-objetivo. Tiene su fundamento en las expectativas de recompensay el atractivo de esta

Hersey y Blanchard de la teoría situacional

Señalan 4 comportamientos asociados a 4 conductas

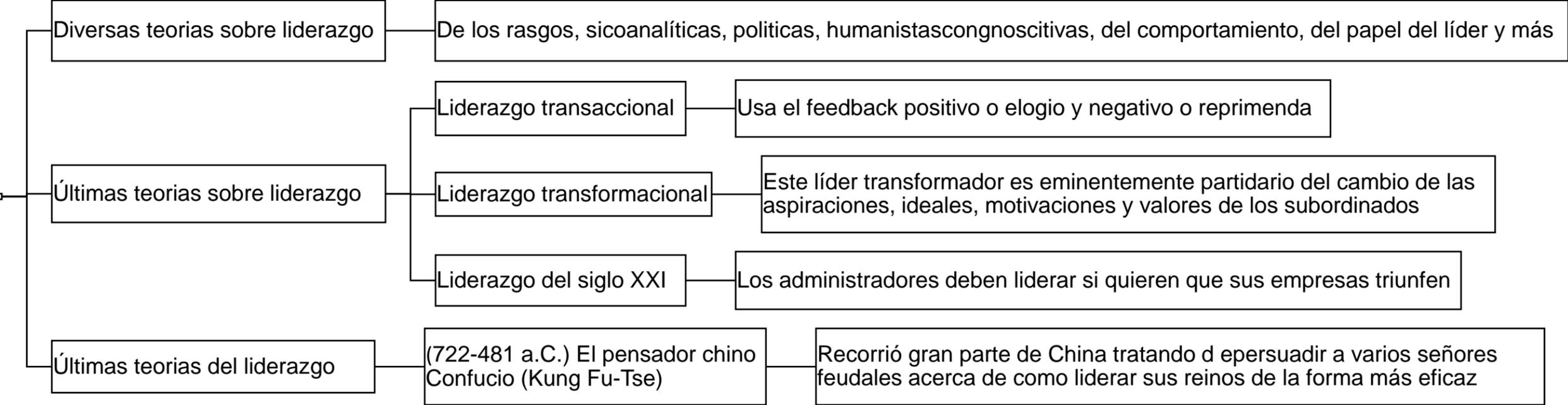
Comunicar-Vender-participar y delegar

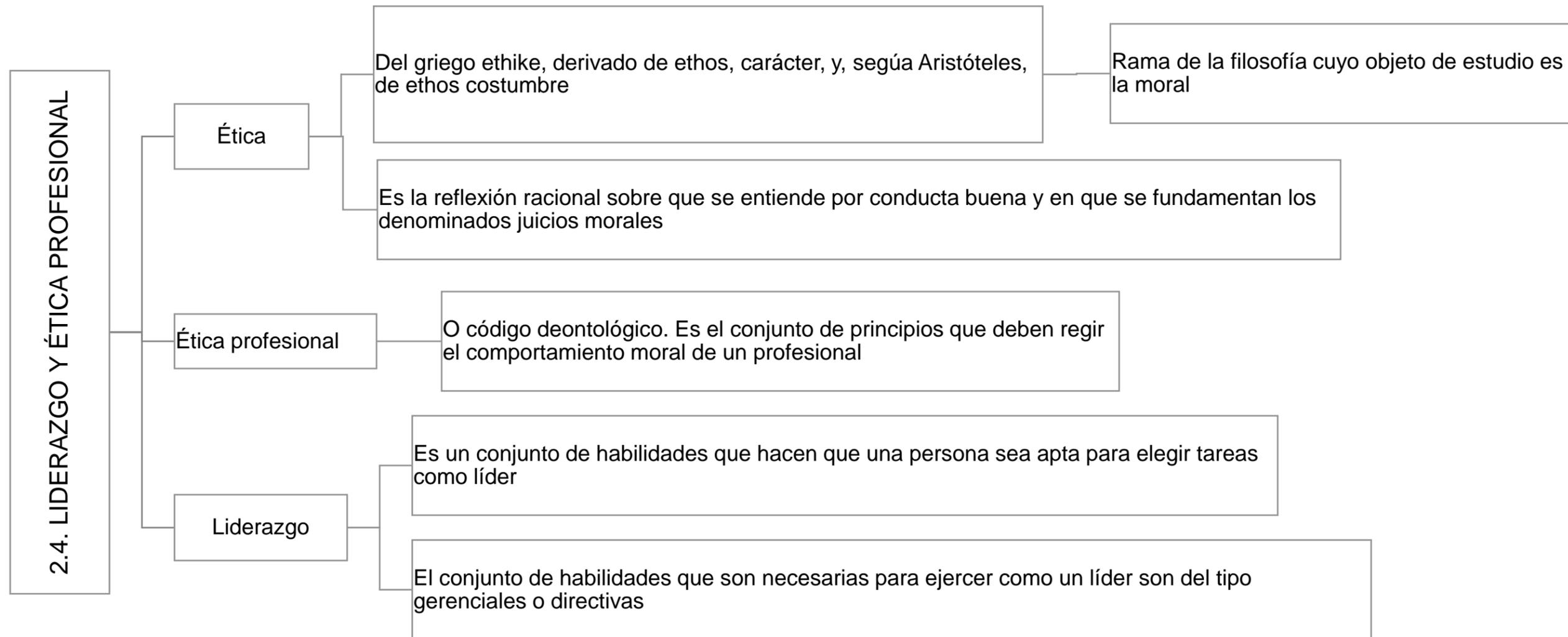
En cuanto a la situación está dada por la madurez (conocimeinto y autoconfianza) de los subordinados y se refleja en 4 grados

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 lider debe adecuarse a la situación

M1-Líder adecuado es comunicar
M2-Líder adecuado es vender
M3-Líder adecuado es participar
M4-Líder adecuado es delegar





Bibliografía

Gómez, N. m. (s.f.). *Dirección y liderazgo*. Recuperado el 09 de Octubre de 2020