



**Nombre del alumno: Merari Alejandra
García Ruiz**

**Nombre del profesor: NAYELI
MORALES GOMEZ**

**Nombre del trabajo: cuadro
sinóptico sobre la 2 unidad**

Materia: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

Grado: 7° cuatrimestre

Grupo: "B"

Comitán de Domínguez Chiapas a octubre de 2020

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

2.1 GENERALIDADES DE LIDERAZGO

Desde su origen El dirigir seres humanos ha sido una actividad clave para el aseguramiento de todo tipo de resultados en lo que intervienen la voluntad del hombre.

El liderazgo se torna en la habilidad más importante de un jefe dentro de un grupo humano

Esto se hace sin permitir que los miembros pierdan su libertad

En la actualidad Deben lograr acomodarse en pequeños espacios, ajustarse a escasos recursos, situación que impulsa al diseño de nuevas reglas de orden y convivencia más rígida

El liderazgo es:

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

¿Para ser un buen líder que se requiere?

Se requiere carisma, Inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón

Esto es necesario para:

- 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)

♣ Un líder deber ser capaz de actuar

♣ Líder tiene visión y la capacidad de conseguir lo adecuado.

Él dice que los jefes realmente poderosos que ha conocido poseían gran inteligencia, disciplina, laboriosidad e infatigable y arraigada confianza en sí mismos

Existen muchos conceptos de liderazgo, por ejemplo:

♣ Chiavenato (1994:34) el define al liderazgo como:

“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”.

(Casares, 1996:27)

Nos dice que: “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, 2000:53)

El recalca diciendo: “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”

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:

1. La autoridad o el poder del líder

Las fuentes de poder o influencia del dirigente son diversas, las cuales son:

- 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 mandarle.
- 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 entenderlos

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.

En sí el concepto de liderazgo tiene muchas definiciones por lo que en resumen el liderazgo es:

El concepto de liderazgo se asocia a la idea de que los líderes actúan para ayudar a un grupo a lograr unos objetivos mediante la aplicación al máximo de sus capacidades

2.2 ANTECEDENTES DE LIDERAZGO

El liderazgo ha existido por miles de años

Pero se encuentra en constante evolución, y es por ello que se tiene en la actualidad varias definiciones de lo que es

Porque no contamos con una sola definición en la que todos podamos estar de acuerdo

Las conocidas investigaciones llevadas a cabo a finales de la década de los 30 por Lewin, Lippit y White (1939)

Bajo el planteamiento de que una función importante del líder era crear un «clima o atmósfera social» en el grupo

Estos autores crearon una situación experimental en la que manipularon dicho clima a través de tres estilos diferentes de liderazgo

Los tres estilos diferentes de liderazgo son:

♣ Autocrático:

En donde el líder organiza todas las actividades del grupo, indica a las personas lo que debían hacer e impedía su participación

♣ Democrático:

El líder fomenta la participación de las personas a la hora de tomar decisiones.

♣ Laissez Faire:

El líder adopta un comportamiento pasivo, no toma iniciativas, tampoco juzga ni evaluaba.

En investigaciones recientes (p.e. Foels, Driskell, Mullen y Salas, 2000; Gastil, 1994)

Han revelado la influencia de dos dimensiones o estilos de liderazgo que son:

«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.

Burns (1978)

Se interesó en las consecuencias sociales del liderazgo, en tanto Bass se orientó a las consecuencias como cambios individuales

Hay un cambio gramatical en el concepto transforming, que pasa a acuñarse en terminología de Bass como transformacional

Para él, esto 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

Según afirman Bass y Avolio (1990)

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

Estudios empíricos de este efecto (Waldman, Bass y Yammarino, 1990) apoyan la suposición de Bass

(Bass, 1999)

Para Bass 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

2.3 TEORIAS DE LIDERAZGO

Teorías 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 es:

La personalidad, los rasgos, las características físicas o intelectuales.

Los rasgos más investigados del líder son:

Inteligencia, personalidad y capacidades de diverso tipo que le confieren principalmente conocimientos, preparación a la vez que confianza en sí mismo, autocontrol, equilibrio emocional y la capacidad para conseguir que lo se propongan

Teorías del comportamiento:

Surgen de 1940 a 1950, estos aportes provienen de las Universidades de Ohio, Michigan y Texas.

1ºApreciamos dos facetas en el comportamiento del líder:

La consideración, que está dada por la sensibilidad y hacia las personas de su grupo **y la estructura inicial** que es la preocupación por las tareas y responsabilidades.

2º en 1947: Se nota dos tipos de comportamiento en los líderes que son:

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:

Dentro de ellos estos son los modelos de Fiedler, Evans y House, Hersey y Blanchard

1º El modelo de Fiedler en 1967:

Que propone que el estilo del líder vaya de la mano con la situación

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:

Define la Teoría de la Ruta-Objetivo.

Su fundamento se basa 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 de los subordinados, este 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.

Por lo que el líder debe adecuarse o acomodarse a la situación:

- En M1 el líder adecuado en comunicar.
- En M2 el líder adecuado en vender.
- En M3 el líder adecuado en participar.
- En M4 el líder adecuado en delegar

Se puede tomar al liderazgo el ser una propiedad (comportamiento, personalidad) o un proceso (esfuerzo para influenciar a los demás).

Las primeras teorías del liderazgo:

(722-481 a.c.), el pensador chino, Confucio (Kung Fu-Tse) recorrió gran parte de China tratando de persuadir a varios señores feudales acerca de cómo liderar sus reinos de la forma más eficaz

Las portaciones de este personaje fueron:

- ♣ La autoridad (mando) la tenía el amo, ya que disponía de la vida y la muerte.
- ♣ Terror, fuerza y muerte (supervisión)
- ♣ El esclavo producía poco, pero el coste era escaso.

Así mismo las principales teorías incluyen:

♣ Teorías de los Rasgos: "el líder nace, no se hace":

♣ MAYO: Concepto de "hombre social" en busca de relaciones sociales dentro del trabajo

Sus aportaciones fueron:

- Grado de autoritarismo democracia (líder orientado a la producción)
- Satisfacción (líder orientado a los empleados).

♣ MASLOW -El líder debe conocer las necesidades individuales (físicas, de seguridad, de ego, autorrealización) para motivar a sus empleados

♣ STODGILL su teoría de los rasgos asociados a los líderes

- ♣ Teorías del Comportamiento
- ♣ Teorías Contingentes o Situacionales

Sus aportadores fueron:

Mc GREGOR "Teoría X" y Y
BLAKE & MOUTON 4 tipos de liderazgo en función del interés del líder hacia los objetivos o las personas

♣ Liderazgo Situacional (LEWIN)

♣ Liderazgo Situacional (DRUCKER)

Las aportaciones de BURNS

- ♣ Sentido de innovación y colaboración.
- ♣ Cuidado de los recursos, confianza y compromiso.
- ♣ Fomento del trabajo en equipo

Las aportaciones de BERNARD BASS

- f Desarrollo de grupos y organizaciones.
- f Elevan los deseos de logro y autodesarrollo.
- f Optimismo y entusiasmo.
- f Visión de futuro

KOTTER "El liderazgo es tanto estilo como contenido".
Diferencias entre administración y liderazgo

GOLEMAN "El líder con Inteligencia Emocional".

2.3 LIDERAZGO Y ETICA PROFESIONAL

¿Qué es ética?

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

La moral es el conjunto de normas o costumbres (mores) que rigen la conducta de una persona para que pueda considerarse buena

En sí, la ética es la reflexión racional sobre qué se entiende por conducta buena y en qué se fundamentan los denominados juicios morales.

La ética es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad

¿Qué es liderazgo?

Es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder

¿Qué es la ética profesional?

Es el conjunto de principios que deben regir el comportamiento moral de un profesional

Por lo que son pautas de tipo moral que pretenden recordar al profesional qué es lo correcto y qué no lo es

Cuando se incumple un código de ética profesional supone un desprecio hacia la propia profesión.

(Prado, 1998) define a la ética como la disciplina o área de la Filosofía que se ocupa del estudio del bien o de la "buena vida humana"

Cortina (2001: 62): "la Ética... tiene por objeto el deber referido a las acciones buenas que se expresan en los juicios denominados morales"

Hay una relación estructural entre ética y profesión

Que nos permite ver con claridad que toda profesión tiene un fundamento ético, y que toda acción profesional tiene que cumplir un deber ético

En el campo de la ética profesional existe un consenso acerca de los principios que deben fundamentar las acciones de todo profesionalista que se precie de estar actuando moralmente

Es por ello que existen los principios de la ética profesional

Los principios de la ética profesional son:

El principio de beneficencia

Hortal afirma: "Un profesional ético es aquel que hace el bien en su profesión haciendo bien su profesión"

Es una definición que implica dos elementos complementarios e inseparables que son:

El hacer bien la profesión (el profesional desarrolla su actividad de manera competente y eficaz; pensando siempre en el beneficio de los usuarios la profesión pensando siempre en el beneficio de los usuarios de la actividad profesional

Algunos autores añaden al principio de beneficencia el de "no maleficencia"

Dando a entender:

Que todo ejercicio profesional debe buscar a toda costa no dañar o afectar a personas, grupos sociales o a la comunidad

El principio de autonomía

De igual manera Hortal nos dice (1996), el principio de beneficencia puede interpretarse de manera que genere una visión de profunda asimetría entre el profesional y el usuario de sus servicios.

La relación de asimetría

Hace referencia en las relaciones de dependencia entre el profesional y el usuario de sus servicios y generar una dinámica de asistencialismo o incluso de juegos indebidos de poder en la prestación de los servicios profesionales

El principio de autonomía tiene el fin de:

De evitar la 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.

Es por ello que un profesional ético debe considerar siempre a los usuarios de sus servicios como sujetos de derechos, poseedores de una dignidad inalienable.

Y que son capaces de participar en la toma de decisiones

El principio de justicia

Hortal señala que "la ética profesional no se agota en las relaciones bilaterales entre los profesionales y los destinatarios de sus servicios profesionales."

Es por eso que el principio de justicia hace la diferencia

Porque establece que, en toda prestación de un servicio profesional, cada uno de los sujetos involucrados debe cumplir con su deber

Es decir, con la tarea que se le ha encomendado, con lo que se espera que haga, sin extralimitarse, pero sin pecar tampoco de insuficiencia en su responsabilidad

Lonergan (1988) lo llama la construcción del "bien de orden"

Este principio se cumple solamente cuando:

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

Todos estos principios siguen siendo necesarios e importantes para la práctica profesional

Pero el problema de estos principios son:

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

La importancia de la ética profesional con el liderazgo

El líder:

Tiene una función de importancia ya que influye directamente en la formación de la cultura empresarial.

Teniendo una forma ética que así logrará forjar una cultura dominada por la confianza, el sentido de la responsabilidad y el respeto hacia las demás personas

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

Cuando un líder se compromete a ejercer un liderazgo ético

El líder asume la responsabilidad de formar racional y emocionalmente a sus trabajadores

Es así como la ética va de la mano juntamente con el liderazgo

El líder se convierte en un modelo de conducta a seguir por todos los miembros de la organización

También es un humano como nosotros que comete errores, es por ello que existen dificultades de un líder ético

Las dificultades del líder ético:

Endiosamiento:

Se sabe que el líder ético será aquel que tenga una fuerte personalidad y una gran confianza en sí mismo

Una persona que debe actuar con humildad, no cayendo en un error de superioridad e infalible

Pérdida del contacto con la realidad:

Cuando se pierde el contacto con el trabajo realizado día a día por los clientes, comerciales, proveedores; entre otros.

Esto provoca empezar 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

Pérdida de motivación:

Una de las principales características del líder es su capacidad de motivar a su equipo

Cuando 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

Educación para el liderazgo:

La mayoría de los grandes líderes se caracterizaron:

Por haber afrontado un reto significativo al comienzo de su carrera, aprendiendo así de los triunfos y fracasos logrados

El mejor método es enseñar las cualidades y técnicas esenciales implicadas en el liderazgo a los empleados más jóvenes

De modo que se creen oportunidades que constituyan un desafío para ellos y dándoles la autoridad necesaria para que lo resuelvan de la manera que crean oportuna