

- **Dirección y Liderazgo.**

Nombre del alumno: Andrea Candelaria
Guillen Rodriguez

Catedrático: Javier Iván Godínez Hernández
7 "A"

Licenciatura en Nutrición
Comitán de Domínguez Chiapas
16 de octubre del 2020

Liderazgo y sus antecedentes.

Generalidades de liderazgo.

Hoy en día se ha necesitado el liderazgo de hombres y mujeres capaces de proponer estrategias globales y totalizadoras.

Por lo que el liderazgo se torna en la habilidad más importante de un jefe dentro de un grupo humano.

Teniendo en cuenta que los miembros no pierdan su libertad.

Que es el liderazgo.

Es el proceso o la capacidad que tienen una persona de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas.

Para ser un buen líder se debe requerir:

Tener carisma, inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo.

Tener imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas.

Con esto las personas lo seguirán 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.

Richard Nixon.

Explicaba que a la gente se la convence por la razón, pero se le conmueve por la emoción.

El líder ha de convencer y conmover.

Es importante definir lo que son los líderes y gerentes.

Los gerentes se les designa, su capacidad para influir se basa en la autoridad formal inherente a su posición jerárquica en la empresa.

Los líderes pueden influir en otros para que vayan más allá del cumplimiento de las actividades propuestas por la

Por lo que 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".

Los componentes más fundamentales del liderazgo son:

La autoridad o el poder del líder.

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.

La habilidad de inspirar a los seguidores actitudes y predisposiciones.

Para que apliquen todas sus capacidades en la realización de un proyecto.

El estilo del líder y el clima organizacional que éste crea en su entorno y dentro del grupo para fortalecer la actividad del grupo.

Antecedentes del liderazgo.

Lippitt y White (1939) bajo el planteamiento de que una función importante del líder era crear un «clima o atmósfera social» en un grupo.

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

Estos tres tipos de liderazgo consisten en ser:

Autocrático, el líder era el que se encargaba de organizar y decir a las personas que hacer.

Democrático, el líder es el encargado de fomentar la participación de las personas.

Laissez Faire: el líder adoptaba un comportamiento pasivo.

Burns.

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

En 1978 se llegó a centrar en los aspectos simbólicos y motivadores en la relación líder seguidor, en la cual lograba alienta a los seguidores a trabajar trascendiendo las metas y activando necesidades de un orden más alto.

Bass y Avolio (1990) afirmaban que el liderazgo que se requiere para dirigir los cambios en las organizaciones 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.

Teorías del liderazgo.

El líder es capaz de coordinar, motivar y dirigir a un grupo hasta llevarle a la consecución de sus objetivos.

Teorías de rasgo.

De 1900 a 1950 que dice que el liderazgo es algo innato y que se nace líder, así los rasgos más investigados del líder: Son su inteligencia, personalidad y capacidades de diverso tipo que le confieren principalmente conocimientos.

Teorías del comportamiento.

Surgen de 1940 a 1950, propugnan que es posible enseñar a los administradores comportamientos de líder.

Estas aportaciones provienen de las Universidades de Ohio, Michigan y Texas.

Teorías contingentes.

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

Estudios de la Universidad de Ohio de 1950 a 1960 apreciaban dos facetas en el comportamiento del líder.

Estudios de la Universidad de Michigan: en 1947: Se nota dos tipos de comportamiento en los líderes.

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

El modelo de Fiedler en 1967.

Fue el primer modelo propuesto el cual proponga que el estilo del líder vaya de la mano con la situación.

Teoría de la Ruta-Objetivo.

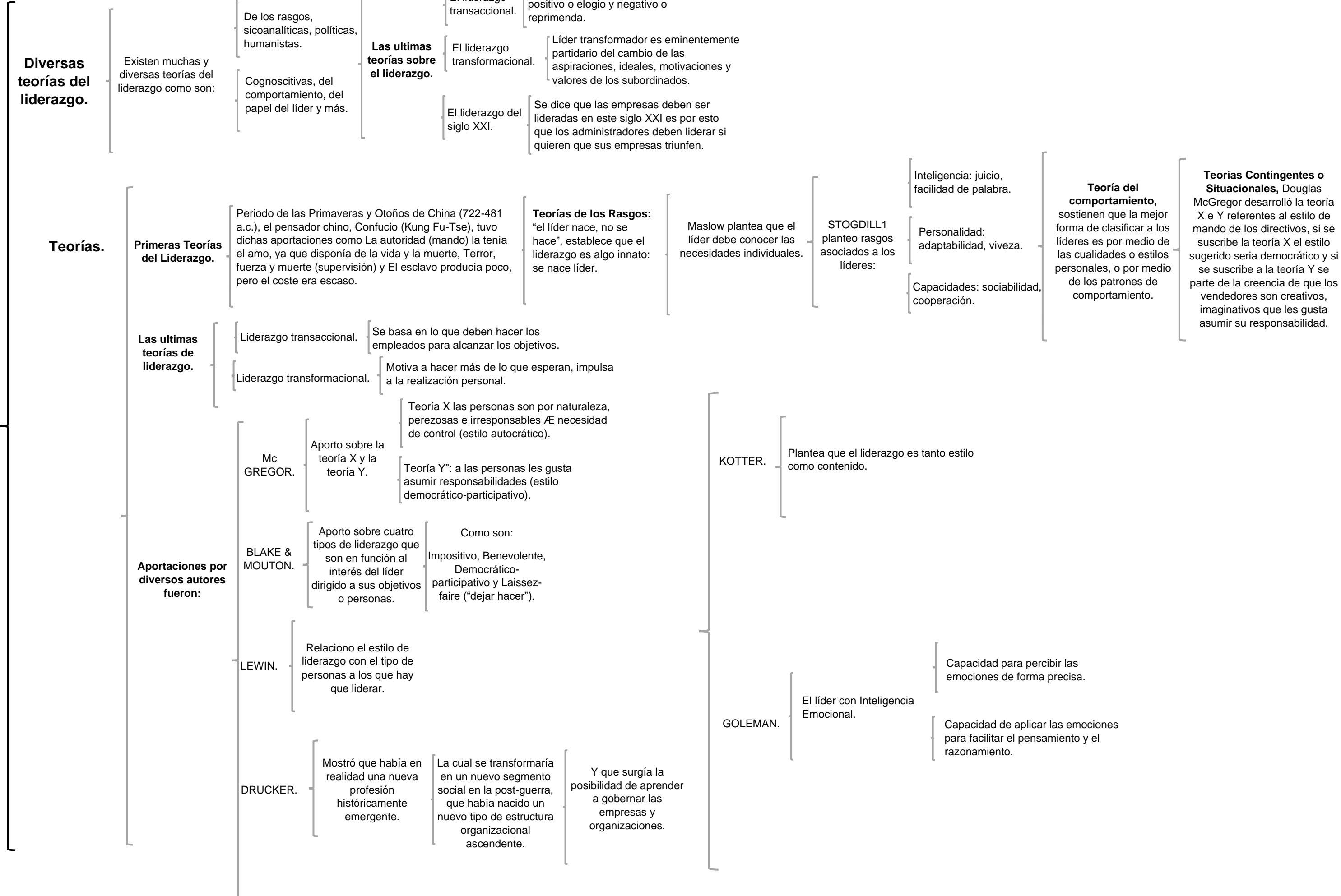
Fue propuesto de Evans y House y es el segundo modelo, basado en que el líder eficaz debe establecer y comunicar los objetivos, ofrecer recompensas y despejar la ruta para llegar a éstos, suministrando ayuda constantemente.

Teoría situacional.

Es el tercer modelo propuesto por Hersey y Blanchard, en el cual se señalan cuatro comportamientos que están asociados a las

Estos comportamientos son: Comunicar, vender, participar y delegar.

También se reflejan 4 grados basándose en: incapaces y no asumen responsabilidad, incapaces, pero asumen responsabilidad, capaces, pero no asumen su responsabilidad, y son capaces y asumen su responsabilidad.



Diversas teorías del liderazgo.

Existen muchas y diversas teorías del liderazgo como son:

- De los rasgos, sicoanalíticas, políticas, humanistas.
- Cognoscitivas, del comportamiento, del papel del líder y más.

Las últimas teorías sobre el liderazgo.

- El liderazgo transaccional. Se basa en las buenas relaciones El líder transaccional usa el feedback positivo o elogio y negativo o reprimenda.
- El liderazgo transformacional. Líder transformador es eminentemente partidario del cambio de las aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de los subordinados.
- El liderazgo del siglo XXI. Se dice que las empresas deben ser lideradas en este siglo XXI es por esto que los administradores deben liderar si quieren que sus empresas triunfen.

Teorías.

Primeras Teorías del Liderazgo.

Periodo de las Primaveras y Otoños de China (722-481 a.c.), el pensador chino, Confucio (Kung Fu-Tse), tuvo dichas aportaciones como La autoridad (mando) la tenía el amo, ya que disponía de la vida y la muerte, Terror, fuerza y muerte (supervisión) y El esclavo producía poco, pero el coste era escaso.

Teorías de los Rasgos: "el líder nace, no se hace", establece que el liderazgo es algo innato: se nace líder.

Maslow plantea que el líder debe conocer las necesidades individuales.

STODDILL1 planteo rasgos asociados a los líderes:

- Inteligencia: juicio, facilidad de palabra.
- Personalidad: adaptabilidad, viveza.
- Capacidades: sociabilidad, cooperación.

Teoría del comportamiento, sostienen que la mejor forma de clasificar a los líderes es por medio de las cualidades o estilos personales, o por medio de los patrones de comportamiento.

Teorías Contingentes o Situacionales, Douglas McGregor desarrolló la teoría X e Y referentes al estilo de mando de los directivos, si se suscribe la teoría X el estilo sugerido sería democrático y si se suscribe a la teoría Y se parte de la creencia de que los vendedores son creativos, imaginativos que les gusta asumir su responsabilidad.

Las últimas teorías de liderazgo.

- Liderazgo transaccional. Se basa en lo que deben hacer los empleados para alcanzar los objetivos.
- Liderazgo transformacional. Motiva a hacer más de lo que esperan, impulsa a la realización personal.

Aportaciones por diversos autores fueron:

Mc GREGOR.

Aporto sobre la teoría X y la teoría Y.

- Teoría X las personas son por naturaleza, perezosas e irresponsables Æ necesidad de control (estilo autocrático).
- Teoría Y": a las personas les gusta asumir responsabilidades (estilo democrático-participativo).

BLAKE & MOUTON.

Aporto sobre cuatro tipos de liderazgo que son en función al interés del líder dirigido a sus objetivos o personas.

Como son: Impositivo, Benevolente, Democrático-participativo y Laissez-faire ("dejar hacer").

LEWIN.

Relaciono el estilo de liderazgo con el tipo de personas a los que hay que liderar.

DRUCKER.

Mostró que había en realidad una nueva profesión históricamente emergente.

La cual se transformaría en un nuevo segmento social en la post-guerra, que había nacido un nuevo tipo de estructura organizacional ascendente.

Y que surgía la posibilidad de aprender a gobernar las empresas y organizaciones.

KOTTER.

Plantea que el liderazgo es tanto estilo como contenido.

GOLEMAN.

El líder con Inteligencia Emocional.

- Capacidad para percibir las emociones de forma precisa.
- Capacidad de aplicar las emociones para facilitar el pensamiento y el razonamiento.

Liderazgo y ética profesional.

ÉTICA.

Es la rama de la filosofía cuyo objeto de estudio es la moral.

Las morales, puesto que forman parte de la vida humana concreta y tienen su fundamento en las costumbres, son muchas y variadas.

Mientras que la ética que se apoya en un análisis racional de la conducta moral, tiende a cierta universalidad de conceptos y principios.

Diferencias entre ética y moral.

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 profesional.

Se define como el conjunto de principios que deben regir el comportamiento moral de un profesional.

Que se basa en ser manera de dotar a una profesión de un componente de responsabilidad individual que debe acompañar a los procesos técnicos.

Hoy en día la ética profesional es aplicada por docentes, los profesionales de la salud, los periodistas, que si en un dado caso se llega incumplir un código de ética profesional supone un desprecio hacia la propia profesión.

Liderazgo.

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

Para ejercer como líder es necesario un conjunto de habilidades que son del tipo gerenciales o directivas y con ellas el líder generará una influencia positiva sobre un determinado grupo de personas con la finalidad de que:

Trabajen con más entusiasmo.

Reciban indicaciones para hacer una tarea, darles ánimo entre otras cosas más.

Ética y profesión: una relación estructural.

Hortal (1996) plantea que en cierto modo "todo trabajo remunerado es una profesión" pero en el sentido pleno "no todo trabajo remunerado es una profesión".

Hortal fue pionero de la ética profesional decía que para que un trabajo o conjunto de actividades pueda llamarse plenamente profesión tienen que cumplirse cinco condiciones básicas como lo era:

Que las personas tengan una dedicación estable a ese conjunto de actividades con una función social específica.

Que exista un cuerpo específico de conocimientos de esa actividad, del que carecen los que no son profesionales de la materia.

Que estos conocimientos se transmitan de manera institucionalizada a los nuevos profesionales y que haya una forma de acreditación socialmente legitimada para ejercer esta actividad.

Que esas actividades constituyan el medio de vida de las personas que las ejercen.

Finalmente, que exista un control de los profesionales sobre el ejercicio de la actividad, para lo cual se constituyen los colegios, los cuales establecen las normas y procedimientos que van a regir este ejercicio.

La importancia de la ética profesional con el liderazgo.

Cuando el líder actúa de forma ética lograra forjar una cultura dominada por la confianza, el sentido de la responsabilidad y el respeto hacia las demás personas, por lo que así cuando un líder se compromete a ejercer el liderazgo, el líder tiene que asumir la responsabilidad de formar racional y emocionalmente a sus trabajadores.

Principios de la bioética profesional.

El principio de la beneficencia.

Un profesional ético es aquel que hace el bien en su profesión haciendo bien su profesión".

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.

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

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.

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 y con derechos en las decisiones profesionales trasciende.

Principio de justicia y religación.

Plantea que la relación del profesional con el cliente debe ser de corresponsabilidad y cumplimiento mutuo del deber que corresponde a cada uno.

(Hernández, 2020)

Bibliografía:

Godínez. H.J.I (2020). Antología de Dirección y Liderazgo. Comitán de Domínguez Chiapas.