

Nombre del alumno: Gerardo David Escobar Moreno

Nombre del profesor: ALEJANDRO DE JESUS MENDEZ

Nombre del trabajo: Dirección y liderazgo.

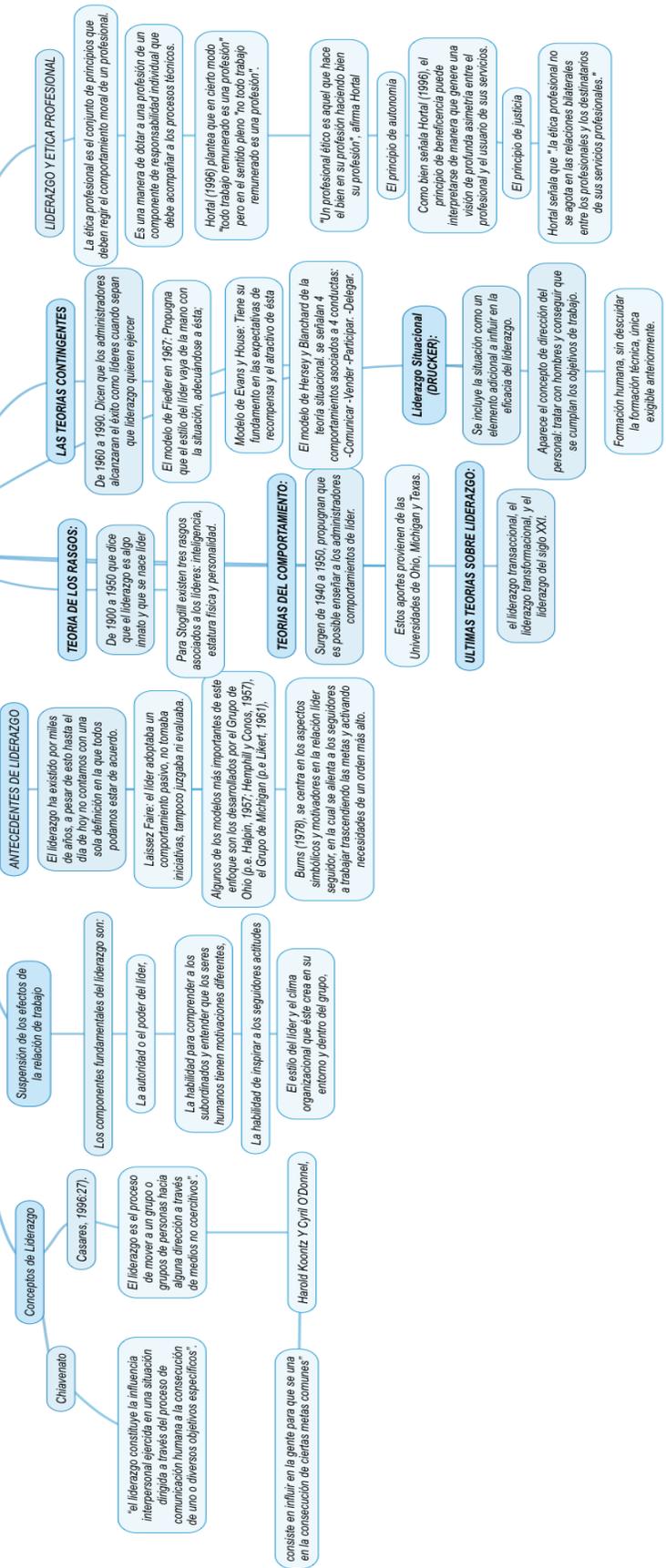
Materia: DIRECCION Y LIDERAZGO

Grado: 7to Cuatrimestre

Grupo: 7o Cuatrimestre

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

TEORIAS DE LIDERAZGO



Conceptos de Liderazgo

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 objetivos específicos".

Casaes, 1996:27. El liderazgo es el proceso de mover a un grupo o grupos de personas hacia alguna dirección a través de medios no coercitivos.

Harold Koontz Y Cyril O'Donnel, consiste en influir en la gente para que se una en la consecución de ciertas metas comunes

Suspension de los efectos de la relacion de trabajo

Los componentes 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.
- La habilidad de inspirar a los seguidores actitudes
- El estilo del líder y el clima organizacional que éste crea en su entorno y dentro del grupo.

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.

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

Algunos de los modelos más importantes de este enfoque son los desarrollados por el Grupo de Ohio (p.e. Halpin, 1957; Hemphill y Conros, 1957), el Grupo de Michigan (p.e Likert, 1961), 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.

TEORIA DE LOS RASGOS

De 1900 a 1950 que dice que el liderazgo es algo innato y que se nace líder

Para Stogdill existen tres rasgos asociados a los líderes: inteligencia, estatura física y personalidad.

TEORIAS 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.

LAS TEORIAS CONTINGENTES

De 1960 a 1980, dicen que los administradores alcanzan el éxito como líderes cuando sepan que liderazgo quieren ejercer

El modelo de Fiedler en 1967. Propugna que el estilo del líder vaya de la mano con la situación, adecuándose a ésta.

Modelo de Evens y House. Tiene su fundamento en las expectativas de recompensa y el atractivo de ésta

El modelo de Hersey y Blanchard de la teoría situacional, se señalan 4 comportamientos asociados a 4 conductas: -Comunicar -Vender -Participar -Delegar.

LIDERAZGO Y ETICA PROFESIONAL

La ética profesional es el conjunto de principios que deben regir el comportamiento moral de un profesional.

Es una manera de dudar a una profesión de un componente de responsabilidad individual que debe acompañar a los procesos técnicos.

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".

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

El principio de autonomía

Como bien señala Hortal (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.

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."

ULTIMAS TEORIAS SOBRE LIDERAZGO

el liderazgo transaccional, el liderazgo transformacional, y el liderazgo del siglo XXI.

Liderazgo Situacional (DRUCKER)

Se incluye la situación como un elemento adicional a influir en la eficacia del liderazgo.

Aparece el concepto de dirección del personal: tratar con hombres y conseguir que se cumplan los objetivos de trabajo.

Formación humana, sin descuidar la formación técnica, única exigible anteriormente.