



Nombre de la alumna:

Vanessa Ivette Rodas Martínez

Nombre del profesor:

LIC. Luis Miguel Sánchez Hernández

Nombre del trabajo:

“Cuadro sinóptico”

Materia: Dirección y liderazgo

Grado: 7° Cuatrimestre

Grupo: “A”

PASIÓN POR EDUCAR

Ocosingo, Chiapas a 16 de Octubre de 2020.

CONCEPTO DE ETICA PROFESIONAL

ETICA

Proviene del griego "ethos" cuyo significado es "Carácter".

OBJETO

Estudia la moral y la acción humana.

- Material que son los actos del hombre
- formal que es la maldad o bondad en ese actuar.

RAMA DE LA ETICA

Se relaciona con el ejercicio profesional es la ética aplicada, misma que se refiere a una parte específica de la realidad.

CIENCIA

A través de la razón emite juicios y se explica los fenómenos de la conducta humana, fundamentando siempre los orígenes o causas de las cosas.

Ciencia práctica y normativa que estudia racionalmente la bondad y maldad de los actos humanos

Ciencia del comportamiento moral.

Ciencia del comportamiento moral.

PROFESION

Proviene del latín professionis, que significa acción y efecto de profesar.

Empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente

Es la ocupación que monopoliza una serie de actividades privadas sobre la base de un gran acervo de conocimiento abstracto, que permite a quien lo desempeña una considerable libertad de acción y que tiene importantes consecuencias sociales.

Conjunto de dimensiones estructurales y de actitud.

Es la ocupación que requieren de un conocimiento especializado, una capacitación educativa de alto nivel, control sobre el contenido del trabajo, organización propia, autorregulación, altruismo, espíritu de servicio a la comunidad y elevadas normas éticas.

Importancia de la ética profesional en el ejercicio del liderazgo

ETICA PROFESIONAL

Significa laborar con vocación de servicio, con integridad intelectual, moral y física para que la profesión sirva a la comunidad donde es importante el fin pero también los medios que se utilicen para llegar a él.

Definida como “una actividad social cooperativa, cuya meta interna consiste en proporcionar a la sociedad un bien específico e indispensable para su supervivencia como sociedad humana

La ética debe ir de la mano con los líderes que aspiran a ejercer alguna influencia decisiva en su organización, obteniendo con esto grandes satisfacciones y mayores oportunidades para el futuro.

El papel de la integridad en el liderazgo es fundamental pues debe ser sólido y coherente en tres elementos: las aspiraciones que tiene el líder para su organización; los valores personales; y por último, cómo relacione estos dos aspectos

El líder debe actuar de forma tal que ponga el ejemplo y motive a los demás a actuar bajo los valores, especialmente en un mundo lleno de dilemas como lo es éste.

El comportamiento del líder dentro de la organización debe ser coherente conforme a su personalidad, sus creencias y su buen juicio, haciendo frente a las situaciones que se le presentan.

“El liderazgo exige valor para resistir a las presiones de las situaciones inmediatas... con el poder de la coherencia” (Badarraco, 1994, p. 209).

El manejo de las creencias en la organización

“La cultura organizacional es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de la organización” (Guizar, 1998, p. 249).

Las creencias en la organización modelan la forma en que debe actuar el individuo.

La cultura organizacional es modelada por los directivos y debe usarse para reforzar los objetivos organizacionales.

Una organización fuerte tiene una cultura organizacional bien establecida y su gente adopta esta cultura pues se siente identificado y adaptado.

Los fundadores son parte fundamental al aportar la idea original de donde nace la organización y su historia será determinante para definirla.

Funcionamiento a la cultura

Los ritos o rituales son secuencias repetitivas de actividades que refuerzan los valores y ayudan a conservar las creencias, así como las metas de mayor importancia.

Entre los símbolos materiales se encuentra la forma en que son construidos las organizaciones o los colores que conforman su logotipo.

El lenguaje forma parte importante para la aceptación y preservación de la cultura pues se utiliza como medio de identificación, lo mismo que algunas normas de protocolo que los empleados adoptan.

La cultura organizacional surge por la interacción de dos factores:

1. Los prejuicios y suposiciones de sus fundadores

2. Lo que aportan los primeros miembros después de su experiencia

Valores, principios y leyes

VALORES

Son los juicios éticos sobre situaciones imaginarias o reales a los que nos inclinamos por su grado de utilidad personal y social.

Son construcciones que representan comportamientos o estados de cosas generalizados que son considerados por el individuo como importantes.

Los valores tienen un rol central en la integridad del individuo y afectan el comportamiento en las diferentes situaciones.

Los valores de una organización son los pilares que la sostienen y la definen pues son los que reflejan sus miembros y los directivos de la misma.

Los valores se relacionan con la identidad de la organización por lo que cada una debe establecer sus valores fundamentales para fomentarlos hacia dentro y fuera de la misma.

PRINCIPIOS

Son una forma de actuar con base en un valor. Podría parecer que son evidentes pero cada organización establece sus propios principios que deben verse reflejados en el comportamiento de sus integrantes.

Son declaraciones propias del ser humano, que apoyan su necesidad de desarrollo y felicidad, los principios son universales y se los puede apreciar en la mayoría de las doctrinas y religiones a lo largo de la historia de la humanidad.

PRINCIPIOS BASICOS

Principio de humanización

Principio de autonomía

Principio de igualdad

Principio de complejidad

Principio de totalidad

LEYES

Es la regla social obligatoria establecida de modo permanente por la autoridad pública y sancionada por la fuerza.

Características

Socialidad

Obligatoriedad

Origen público

Normatividad

Clasificación

Por su estructura y la técnica de su aplicación

Por la naturaleza de su aplicación

Por su validez en relación a la voluntad de las personas

La libertad y el liderazgo

LIBERTAD

“La libertad es, según Raluy Ballus, la relativa autodeterminación de la voluntad para elegir y realizar conscientemente aquellos fines que estime valiosos con la aceptación responsable de sus consecuencias” (Velázquez, 1996, p. 36).

Un líder debe actuar con libertad, siendo responsable de sus decisiones y actos

La libertad se ejerce participando, función que el líder tiene que cubrir, pero también dejando participar al otro bajo el valor del respeto.

La libertad se ejerce participando, función que el líder tiene que cubrir, pero también dejando participar al otro bajo el valor del respeto.

LIDERAZGO

Se ejerce la capacidad de decidir, se defiende la libertad, se asume el compromiso consigo mismo y hacia los demás, se aceptan las responsabilidades de los actos sin culpar a los demás y se comparten los éxitos pero también los fracasos.

Actitudes y atributos que debe tener el líder

- No abusar de su autoridad, que ésta le sirva para servir a los demás.
- Delegar de forma eficiente, permitir que las personas elijan la forma en la que deben actuar.
- Saber escuchar para conocer las necesidades e ideas de los demás.
- Ser empático.
- Promover la participación de los demás dentro de los procesos.
- Capacitar a los demás para que hagan las cosas bien y con autonomía.
- Saber diferenciar entre Libertad y Libertinaje.
- Actuar de forma ética y racional.
- Practicar la Solidaridad con sus seguidores.
- Ejercer su Libertad Individual respetando a la vez la Libertad del Otro.

