



Nombre de alumnos:

Sari Gómez Sánchez

Nombre del profesor:

Luis Miguel Sánchez.

Nombre del trabajo:

Cuadro sinóptico.

Materia:

Dirección y Liderazgo.

Grado: 7°

Grupo: "A"

Ocosingo, Chiapas a 18 de septiembre de 2020

CONCEPTO DE LIDERAZGO

DEFINICION

Es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario.

es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

OBJETIVOS DE UN LIDERAZGO

Proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización.

Proceso de influir en un grupo organizado hacia el cumplimiento de sus metas.

UN LIDER

Relaciona la influencia que ocurre entre líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten.

El líder es la persona que ejerce la dirección, los seguidores son las personas influenciadas por el líder, la influencia es la relación entre las personas.

DIFERENCIAS ENTRE ADMINISTRADOR Y LIDER

LA DIFERENCIA ENTRE UN ADMINISTRADOR Y UN LÍDER:

- El administrador dice: "¡Háganlo!".
- Un líder dice: "¡Hagámoslo!"

LA ADMINISTRACION:

tiene características distintivas del liderazgo. Estas incluyen la creencia en los sistemas en los procesos y en sus aplicaciones, ver que lo planeado se realice; control, y por supuesto; hacer hincapié en la buena administración.

UN LIDER

es el que dirige al capital humano de una organización, debe entender que a la gente le gusta ser liderada, no manejada. Los líderes deben ejercer su influencia sin ser autoritarios. Un líder sabe que el liderazgo es el uso inteligente y sensible del poder.

LIDERAZGO

también tiene connotaciones distintivas del administrador; esto implica sentido de dirección u orientación, inspiración, ánimo e impulso a los seguidores, trabajo en equipo y comunicación. También requiere del manejo de la autoridad, del poder.

ambos conceptos de Administración y Liderazgo tienen puntos débiles:

Un administrador puede ser mecanicista y exagerar los controles.

un líder fuerte puede conducir a la gente y por ende a la organización en la dirección errada.

Un gerente (Administrador), como Líder; debe establecer la diferencia entre los tiempos y ubicarse en el tiempo que le corresponda. Un tiempo para administrar los recursos de la empresa y un tiempo para liderar al talento humano en el logro de las metas u objetivos que persigue una organización.

DIFERENCIAS ENTRE INFLUENCIA, PODER Y AUTORIDAD.

DEFINICION DE INFLUENCIA:

Es una transacción entre personas, en razón de la cual una persona actúa con la intención de modificar o provocar el comportamiento de otra.

DEFINICION DEL PODER:

Es la capacidad de afectar y controlar las decisiones y los actos de otras personas, aun cuando éstas se resistan.

DEFINICION DE AUTORIDAD:

Es el poder legítimo, el poder que tiene una persona en virtud del papel o la posición que tiene dentro de la estructura de una organización.

QUIEN UTILIZA LA INFLUENCIA EN EL PUESTO:

La influencia tiene como sinónimos en el manejo del liderazgo- los términos de ayudar, intervenir, apoyar, contribuir y respaldar a otros; más que ser poderoso, importante o autoritario.

EL PODER:

es la presencia psicológica del jefe ante sus colaboradores. Son los atributos de impacto e influencia del líder sobre sus seguidores. y es utilizado como la fuerza para cambiar algo o mejorar

LA AUTORIDAD:

es la que se otorga a una persona en una organización formal, para dar órdenes y que sean cumplidas por los subordinados.

LA AUTORIDAD OSTENTA CINCO ASPECTOS:

Legítima, Experta, Carismática, Premiadora, Coercitiva.

LAS FUENTES DE PODER DE UN DIRIGENTE, DE UN JEFE, DE UN LÍDER:

se sustentan en la interacción de los poderes señalados. Todos se entrelazan para apoyarse uno al otro.

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN UNA ORGANIZACIÓN

EN LA ACTUALIDAD:

las organizaciones están en constante movimiento, con cambios importantes; ya sea tecnológicos, estructurales o conductuales.

Y se requiere para tener una ventaja competitiva líderes innovadores y flexibles que acepten y se adapten al cambio, para responder a un mundo globalizado y con una competencia creciente de los mercados internacionales.

LO QUE RESULTA IMPORTANTE ES EL CAMBIO DE LOS PARADIGMAS EN LAS ORGANIZACIONES:

la estabilidad es remplazada por la adaptación al cambio, la competencia por el apoyo, el protagonismo por la humildad y el control por la delegación.

LA AUTORIDAD SE DELEGA Y LA RESPONSABILIDAD SE COMPARTE:

la calidad ya no es responsabilidad del jefe de departamento, sino también y específicamente del personal operativo.

LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES:

se sustenta no sólo en la eficiencia, sino también en la inspiración que ofrecen los líderes para hacer bien las cosas.

FACTORES SITUACIONALES EN EL LIDERAZGO

DEFINICION

Cuando en la búsqueda del mejor estilo de liderazgo no se logran los resultados esperados, surgen las teorías situacionales, que sostienen que la efectividad del líder está en función de diversos factores de la situacionales.

LOS FACTORES SITUACIONALES

fueron tomando mayor relevancia, surgiendo teorías situacionales del liderazgo, en donde observamos los comportamientos del líder en relación con diferentes situaciones y su interrelación con sus seguidores.

LAS FUERZAS QUE CONDICIONAN LOS PATRONES DE LIDERAZGO SE PUEDEN OBSERVAR EN LA SIGUIENTE FIGURA, SEGÚN CHIAVENATO:

Fuerzas de la situación: Orientación: estructura, cultura y valores. Ambiente y condiciones de trabajo Tareas que serán ejecutadas Tiempo disponible para ejecutarse Características del grupo o equipo.

Fuerzas del líder: Características personales del líder Valores y convicciones personales del líder Confianza en los subordinados Facilidad de la comunicación Misión y visión adoptadas por el líder Tolerancia a la presión.

Fuerzas de los subordinados: Características de los subordinados Valores y convicciones de los subordinados Deseo de asumir responsabilidades Necesidades de autonomía Comprensión al trabajo Conocimientos y experiencias Competencias personales y grupales Deseo de participar en las decisiones.

el líder determina el patrón de conducta a seguir adaptando sus fuerzas personales a las otras dos fuerzas (subordinados y situación) a través de un continuo de patrones del liderazgo.

IMPONE, VENDE, ESCUCHA, CONSULTA, PARTICIPA, ATRIBUYE Y DELEGA.

EL MODELO DE FIEDLER AFIRMA:

que el liderazgo más adecuado estará determinado por la situación específica del momento, que puede ir desde favorable, desfavorable o intermedia.

Hersey y Blanchard liderazgo situacional:

Esta teoría se centra en el comportamiento de los subordinados para determinar la conducta del líder:

Comportamiento de tarea o conducta de tarea.

Comportamiento de relación o conducta de relación.

Situaciones de madurez en el grupo de seguidores.

El líder debe desarrollar su capacidad para hacer que las variables de mando se interrelacionen de manera adecuada en el proceso de dirección para lograr un liderazgo efectivo.