



Nombre de alumnos:

Sari Gómez Sánchez

Nombre del profesor:

Luis Miguel Sánchez.

Nombre del trabajo:

Liderazgo y dirección, mapa C.

Materia:

Dirección y Liderazgo.

Grado: 7°

Grupo: "A"

Ocosingo, Chiapas a 25 de septiembre de 2020

LAS VARIABLES DEL PROCESO DIRECTIVO COMO CAUSAS DEL LIDERAZGO

En el proceso directivo se integra la sinergia (suma de energías) de las variables como la fuente del liderazgo.

se describen a continuación:

- aprendizaje.
- habilidad.
- actitud de mando.
- comunicación.
- motivación.
- poder.
- comportamiento.

La sinergia de las variables:

son energías directivas aplicadas interactivamente y además cada una puede moverse (o actuar) en forma independiente, están en la mente, en la disposición y compromiso para dirigir.

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.

La empatía de un líder:

tiene una sola interpretación, es simplemente comprender a los demás; comprender sin reservas, sinceramente hacerlo con penetración y con el deseo de conocer la base y la justificación del punto de vista de los demás.

La comunicación

Los líderes deben comunicarse en forma eficaz con sus colaboradores. Deben comunicar en forma comprensible sus ideas a otros; que las ideas transmitidas resulten "tangibles" a los demás; no es explicar o clarificar una idea sino crear

La comunicación para un líder es comprender a sus colaboradores y ser comprendido por sus colaboradores.

Para ser comprendido por otros, los líderes tienen que saber expresarse –saber hablar, saber redactar- y también saber utilizar la comunicación no verbal– los gestos, la mímica en forma positiva.

COMUNICACIÓN Y MOTIVACION

DEFINICION

La motivación son fuerzas que operan dentro de la persona y despiertan ese deseo de seguir un curso de acción para alcanzar o lograr algo.

Otra definición de La motivación

“es el proceso por medio del cual se logra la satisfacción del personal y se impulsa su conducta hacia el logro de los objetivos de acuerdo con los estándares deseados”.

Modelo simple de la motivación:

NECESIDAD: Produce el deseo de satisfacer necesidades (alimento, amistad, reconocimiento, logro).

CONDUCTA: Produce acciones que satisfagan las necesidades.

PREMIOS: Satisfacen necesidades; premios intrínsecos o extrínsecos.

Para satisfacer una necesidad se realizan determinadas acciones:

El comportamiento motivado intrínsecamente (motivación interna): es el que se desempeña para beneficio de la persona en cuanto a logros y reconocimientos.

El comportamiento extrínsecamente motivado (motivación externa): es el que se desempeña para adquirir gratificaciones materiales como el salario, la seguridad de trabajo, el beneficio, el periodo de vacaciones, etc.

Enfoques motivacionales

necesidades: Satisfacer necesidades para cambiar el comportamiento.

Diferencias individuales:

Puede satisfacer múltiples necesidades simultáneamente.

Cognoscitivas: Establecer metas para cambiar el comportamiento Motivar a otros al aclarar enlaces entre comportamientos, desempeños y recompensas.

Situacionales:

Cambiar recompensas y castigos para cambiar el comportamiento. Dar autonomía y libertad a las personas para incrementar su motivación al trabajo.

ESTILOS DE LIDERAZGO

Definición

El estilo de liderazgo remite a la conducta que toma el líder en relación con sus subordinados con la finalidad de alcanzar los objetivos o metas organizacionales, este estilo dependerá de su experiencia y educación para el desarrollo de habilidades.

El éxito de un líder dependerá del estilo de mando, y se debe recordar que un directivo o líder tendrá que manejar las habilidades tanto técnicas como humanísticas y conceptuales dependiendo el nivel jerárquico que ocupe en la estructura organizacional.

habilidades directivas

Habilidad conceptual: es la competencia para comprender y concebir a la organización en su conjunto, a través de la formulación de estrategias que muestren el rumbo y dirección que se desea alcanzar.

Habilidad humanística: es la competencia para comprender e influir en las personas tomando en cuenta sus necesidades, intereses y actitudes.

Habilidad técnica: es la competencia para desarrollar una tarea específica de trabajo que está dentro de su ámbito de especialidad.

Estilo de liderazgo:

es el “conjunto de acciones de los líderes, como lo perciben sus empleados, representando sus habilidades y actitudes en la práctica”.

Los estilos de liderazgo se pueden ubicar en las teorías de comportamiento del liderazgo, los cuales difieren con según el poder u orientados hacia las tareas y las personas.

Kurt Lewin identificó tres estilos de liderazgo orientados al poder en donde cada uno tiene sus beneficios y limitaciones:

Liderazgo autocrático: En este estilo predomina la dominación e imposición, se ordena lo que se debe hacer, la comunicación es unidireccional (una sola dirección).

Liderazgo participativo: Es un estilo en el cual existe la libertad y responsabilidad individual como grupal, el líder tiene mínima participación supervisando a la distancia al subordinado y dejándolo en libertad de actuar conforme a su criterio y responsabilidad.

Liderazgo democrático: Este estilo es participativo e incluyente, la comunicación se da en dos vías (descendente y ascendente).

COACHING Y MENTORING

Definiciones

El coaching: surge en el ámbito deportivo, donde se observaba que, por la intervención de una persona, que si bien no jugaba cambiaba el resultado individual y del equipo, esta persona era el entrenador o coach. Coaching entonces, era entrenar a otro u otros.

El mentoring: debe su nombre a la mitología griega. Mentor era el amigo íntimo de Ulises, el protagonista de la Odisea de Homero. Antes de partir para Troya, Ulises pidió a Mentor que se encargara de preparar a su joven hijo Telémaco para sucederle como rey de Ítaca.

El Mentoring: es el proceso en el cual un mentor (maestro) contribuye con el (aprendiz) para que éste desarrolle todas sus potencialidades: físicas, psicológicas, sociales, laborales, etcétera.

En el liderazgo:

El Coaching: es el proceso en el que dos o más personas interactúan, estableciendo una relación en la que el (coach) ayuda a la otra (entrenado) a que consiga sus objetivos, a través el compromiso y las competencias para lograr la excelencia en el desempeño y resultados.

El Mentoring: es el proceso en el cual una persona (mentor) ayuda a la otra (mentorizado) a experimentar un crecimiento profesional a través del aprendizaje, a través de consejos, información o guía que hace una persona que tiene conocimiento, experiencia y habilidades en beneficio del desarrollo de la otra persona.

El trabajo de coaching como de mentoring tiene cuatro etapas ineludibles a desarrollar:

Determinar cuál es el fin que se persigue.

Establecer el contrato de colaboración, definir metas.

Identificar las competencias que se desean desarrollar como coach o mentor. Es necesario conocerlas e identificarlas para poder apoyar a las personas.

No perder de vista las fases en la evolución de la relación del coach / mentor con el tutelado.

El coaching como el mentoring son:

un estilo de liderazgo, ejercido por los gerentes, directivos o administrativos de una organización, el cual consiste en desarrollar a los empleados sus habilidades y fortalezas, y alinearlas de acuerdo con sus aspiraciones profesionales y personales, basado en la confianza orientada al logro.