Nombre de alumnos:

ALEXIS DE JESUS SANCHEZ LOPEZ

Nombre del profesor:

Luis Miguel Sánchez Hernández

Nombre del trabajo:

Liderazgo y dirección

Materia:

Desarrollo humano

Grado:

7.° CUATRIMESTRE

Grupo: A

Ocosingo, Chiapas a 18 de septiembre de 2020.

Liderango y direccion

Por su origen etimologico, resultan sinonimos.y que significan orientar, dirigir o guiar

- Lider
  - es la capacidad para marcar un rumbo, cualidades de visión, formación de equipos y desarrollo de la creatividad
  - dirige a través de la influencia que el líder ejercer sobre susseguidores, para llegar a un fin común
- direrencia entre administrador y lider
  - lider
    - es que los administradores dan dirección a sus organizaciones, proporcionar liderazgo y decidir cómo usar los recursos organizacionales para lograr las metas y deben ser incluyentes y no excluyentes,
    - dirige el capital humano de una organizacion, ejerciendo su influencia sin ser autoritarios. a la gente le gusta ser liderada no manejada.
    - implica sentido de dirección u orientación, inspiración, ánimo e impulso a los seguidores, trabajo en equipo y comunicación.
    - Pero un líder fuerte puede conducir a la gente y por ende a la organización en la dirección errada.
  - Administrador
    - maneja todos los recursos, tecnologicos, materiales y financieros asi colo la direcion del talento humano
    - incluyen la creencia en los sistemas en los procesos y en sus aplicaciones. le da énfasis a la planeación, a la capacidad de organizarse, a la dirección; ver que lo planeado serealice
    - Un administrador puede ser mecanicista y exagerar los controles.
- Diferencias entre influencia, poder y autoridad
  - Influencia
    - "Es una transacción entre personas, donde una persona actúa con la intención de modificar o provocar el comportamiento de otra."
      - El líder es la persona que utiliza la influencia sobre sus seguidores- los términos de ayudar, intervenir, apoyar, contribuir y respaldar a otros; más que ser poderoso, importante o autoritario
  - Poder
    - "Es la capacidad de afectar y controlar las decisiones y los actos de otras personas, aun cuando éstas se resistan."
      - El poder es la presencia psicológica del jefe ante sus colaboradores. Son los atributos de impacto e influencia del líder sobre sus seguidores.
  - Autoridad
    - "Es el poder legitimo, el poder que tiene una persona en virtud del papel o la posición que tienedentro de la estructura de una organización"
      - La autoridad es la que se otorga a una persona en una organización formal, para dar órdenes y que sean cumplidas por los subordinados, , entre mayor nivel jerárquico en la estructura de la organización, mayor autorida
- tipos de poder
  - Poder legítimo: se deriva necesariamente de la cultura organizacional, pero solo si ésta se acepta como legítima y está supeditada a estatutos y políticas vigentes.
  - Poder experto: basado en la autoridad que da el conocimiento y la experiencia, resulta especialmente importante.
  - poder carismático: poder de identificación o referencia, se basa en el atractivo del dirigente-líder para sus colaboradores. es el "don de gentes", es inspirar confianza a los demás por el atractivo que tiene una personalidad brillante.
  - Poder premiador: Es un tipo de poder que se basa en la actitud del jefe para recompensar a sus colaboradores. Está estrechamente vinculado al poder legítimo del jefe para conceder aumentos de sueldo, promociones o ascensos.
  - Poder coercitivo: al contrario al poder premiador, es la facultad que se tiene para amonestar, reprender o castigar a alguien cuando no se cumple con las obligaciones de trabajo que normalmente se establecen.
- Factores situacionales en el liderazgo: La efectividad del liderazgo demanda un comportamiento que una y estimule a los seguidores para alcanzar los objetivos establecidos en situaciones específicas.
  - Tannenbaum y Schmidt: señalaban al liderazgo como un fenómeno circunstancial fundamentado en tres aspectos
    - Las 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
    - Las 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
    - Las 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
  - Fred Fiedler
    - afirma que el liderazgo más adecuado estará determinado por la situación específica del momento, que puede ir desde favorable, desfavorable o intermedia, a medida de que la situación cambie el estilo de liderazgo también debe cambiar
      - Relación líder-miembro: Grado de seguridad, confianza y respeto que los subordinados tienen por su líder.
      - Estructura a la tarea: Grado en que las asignaciones de trabajo son llevadas a cabo (es decir estructurado o no estructurado).
      - Poder de la posición del líder: El el grado de influencia que un líder tiene sobre variables como; contratar, despedir, disciplina, promoción y aumentos salariales.
    - orientados hacia las tareas son más eficientes en situación
      - Muy favorable
      - Muy desfavorable
      - Intermedia
  - Hersey y Blanchard: se centra en el comportamiento de los subordinados para determinar la conducta del líder
    - Comportamiento de tarea o conducta de tarea: Grado en que el líder se ocupa de explicar o especificar a sus seguidores el qué, cómo, cuándo, dónde y cuánto hacer.
    - Comportamiento de relación o conducta de relación: Grado en que el líder apoya en forma socio-emocional a sus seguidores escuchar, comprender, inspirar, animar, respetar, dialogar.
    - Situaciones de madurez en el grupo de seguidores.: Grado en que el grupo de colaboradores está dispuesto y es capaz (individual o grupalmente de realizar una tarea o asumir una responsabilidad)

XMind | Trial Mode