Nombre del alumno: Gibran Antonio Lopez velasco

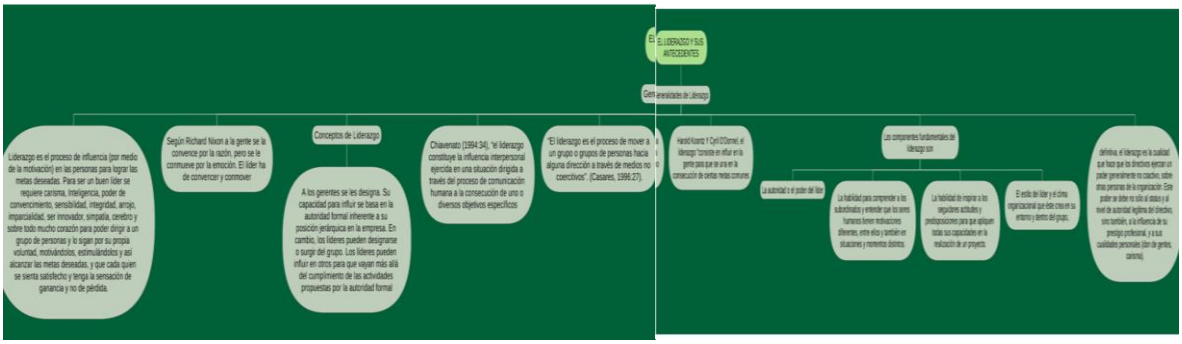
Nombre del profesor:Lic,Garduño Ortega

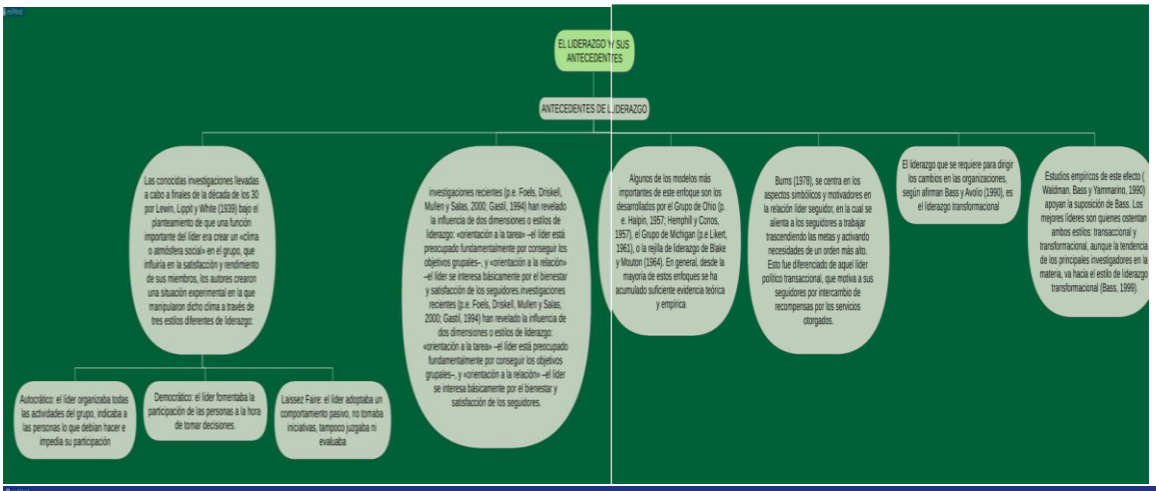
Licenciatura; Contaduria Publica y Finanza

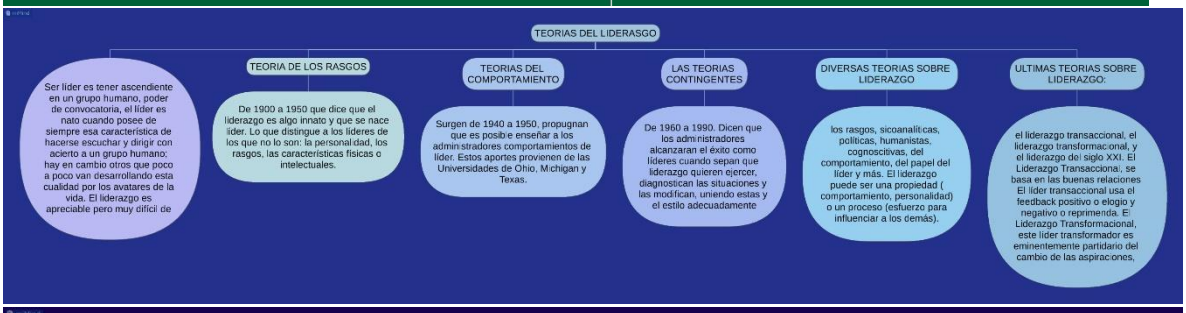
Materia:DIRECCIN Y LIDERASGO

Nombre del trabajo: cuadro sinoptico

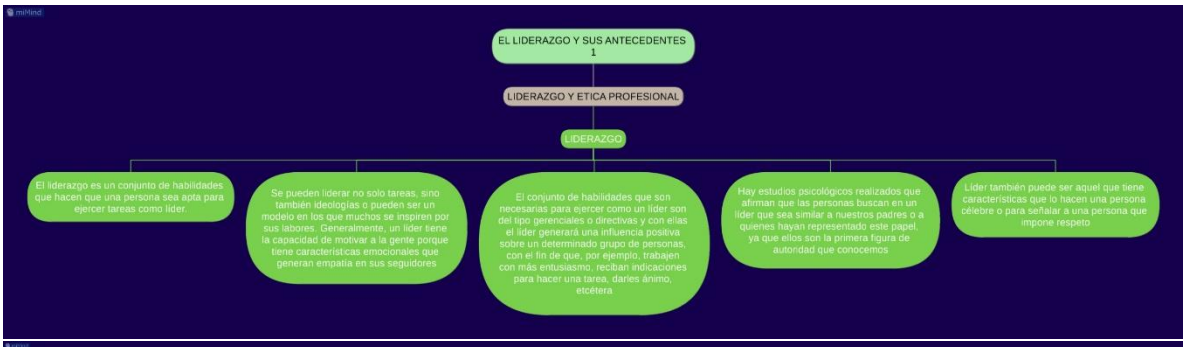
Comitán de Domínguez, Chiapas a 20 de noviembre de 2021.


EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES
Generalidades de Liderazgo
Liderazgo es el proceso de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas. Para ser un buen líder se requiere carisma, inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida.
Según Richard Nixon a la gente se la convence por la razón, pero se le conmueve por la emoción. El líder ha de convencer y conmover
Conceptos de Liderazgo
A los gerentes se les designa. Su capacidad para influir se basa en la autoridad formal inherente a su posición jerárquica en la empresa. En cambio, los líderes pueden designarse o surgir del grupo. Los líderes pueden influir en otros para que vayan más allá del cumplimiento de las actividades propuestas por la autoridad formal
Chiavenato (1994:34), "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
"El liderazgo es el proceso de mover a un grupo o grupos de personas hacia alguna dirección a través de medios no coercitivos". (Casares, 1996:27).
Harold Koontz Y Cyril O'Donnel, el liderazgo "consiste en influir en la gente para que se una en la consecución de ciertas metas comunes
Los componentes fundamentales de 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, entre ellos y también en situaciones y momentos distintos.
La habilidad de inspirar a los seguidores actitudes y predisposiciones para que ejecuten todas sus capacidades en la realización de un proyecto.
El estilo del líder y el clima organizacional que este cree en su entorno y dentro del grupo.
definiva, el liderazgo es la cualidad que hace que los directivos ejerzan un poder generalmente no coactivo, sobre otras personas de la organización. Este poder se debe no sólo al status y al nivel de autoridad legítima del directivo, sino también, a la influencia de su prestigio profesional, y a sus cualidades personales (don de gentes, carisma).


EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES
ANTECEDENTES DE LIDERAZGO
Las conocidas investigaciones llevadas a cabo a finales de la década de los 30 por Lewin, Lippit y White (1939) bajo el planteamiento de que una función importante del líder era crear un «clima o atmósfera social» en el grupo, que influiría en la satisfacción y rendimiento de sus miembros, los autores crearon una situación experimental en la que manipularon dicho clima a través de tres estilos diferentes de liderazgo:
Autocrático: el líder organizaba todas las actividades del grupo, indicaba a las personas lo que debían hacer e impedía su participación
Democrático: el líder fomentaba la participación de las personas a la hora de tomar decisiones.
Laissez Faire: el líder adoptaba un comportamiento pasivo, no tomaba iniciativas, tampoco juzgaba ni evaluaba
investigaciones recientes (p.e. Foels, Driskell, Mullen y Salas, 2000; Gastil, 1994) han revelado la influencia de dos dimensiones o estilos de liderazgo: «orientación a la tarea» –el líder está preocupado fundamentalmente por conseguir los objetivos grupales–, y «orientación a la relación» –el líder se interesa básicamente por el bienestar y satisfacción de los seguidores.investigaciones recientes (p.e. Foels, Driskell, Mullen y Salas, 2000; Gastil, 1994) han revelado la influencia de dos dimensiones o estilos de liderazgo: «orientación a la tarea» –el líder está preocupado fundamentalmente por conseguir los objetivos grupales–, y «orientación a la relación» –el líder se interesa básicamente por el bienestar y satisfacción de los seguidores.
Algunos de los modelos más importantes de este enfoque son los desarrollados por el Grupo de Ohio (p. e. Halpin, 1957; Hemphill y Coros, 1957), el Grupo de Michigan (p.e Likert, 1961), o la rejilla de liderazgo de Blake y Mouton (1964). En general, desde la mayoría de estos enfoques se ha acumulado suficiente evidencia teórica y empírica
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. Esto fue diferenciado de aquel líder político transaccional, que motiva a sus seguidores por intercambio de recompensas por los servicios otorgados.
El liderazgo que se requiere para dirigir los cambios en las organizaciones, según afirman Bass y Avolio (1990), es el liderazgo transformacional
Estudios empíricos de este efecto (Waldman, Bass y Yammarino, 1990) apoyan la suposición de Bass. Los mejores líderes son quienes ostentan ambos estilos: transaccional y transformacional, aunque la tendencia de los principales investigadores en la materia, va hacia el estilo de liderazgo transformacional (Bass, 1999).


TEORIAS DEL LIDERASGO
Ser líder es tener ascendiente en un grupo humano, poder de convocatoria, el líder es nato cuando posee de siempre esa característica de hacerse escuchar y dirigir con acierto a un grupo humano; hay en cambio otros que poco a poco van desarrollando esta cualidad por los avatares de la vida. El liderazgo es apreciable pero muy difícil de
TEORIA DE LOS RASGOS
De 1900 a 1950 que dice que el liderazgo es algo innato y que se nace líder. Lo que distingue a los líderes de los que no lo son: la personalidad, los rasgos, las características físicas o intelectuales.
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 1990. Dicen que los administradores alcanzaran el éxito como líderes cuando sepan que liderazgo quieren ejercer, diagnostican las situaciones y las modifican, uniendo estas y el estilo adecuadamente
DIVERSAS TEORIAS SOBRE LIDERAZGO
los rasgos, sicoanalíticas, políticas, humanistas, cognoscitivas, del comportamiento, del papel del líder y más. El liderazgo puede ser una propiedad (comportamiento, personalidad) o un proceso (esfuerzo para influenciar a los demás).
ULTIMAS TEORIAS SOBRE LIDERAZGO:
el liderazgo transaccional, el liderazgo transformacional, y el liderazgo del siglo XXI. El Liderazgo Transaccional, se basa en las buenas relaciones El líder transaccional usa el feedback positivo o elogio y negativo o reprimenda. El Liderazgo Transformacional, este líder transformador es eminentemente partidario del cambio de las aspiraciones,

EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES 1
LIDERAZGO Y ETICA PROFESIONAL
ÉTICA
(Del griego ethike, derivado de ethos, carácter, y, según Aristóteles, de éthos costumbre) Rama de la filosofía cuyo objeto de estudio es la moral. Si por moral hay que entender el conjunto de normas o costumbres (mores) que rigen la conducta de una persona para que pueda considerarse buena, la ética es la reflexión racional sobre qué se entiende por conducta buena y en qué se fundamentan los denominados juicios morales
La ética no crea la moral. Aunque es cierto que toda moral efectiva supone ciertos principios, normas o reglas de conducta, no es la ética la que, en una comunidad dada, establece esos principios y normas
La ética se encuentra con una experiencia histórico-social en el terreno de la moral, o sea, con una serie de morales efectivas ya dadas, y partiendo de ellas trata de establecer la esencia de la moral, su origen, las condiciones objetivas y subjetivas del acto moral, las fuentes de la valoración moral, la naturaleza y función de los juicios morales, los criterios de justificación de dichos juicios, y el principio de que rige el cambio y sucesión de diferentes sistemas morales
La ética es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad. O sea, es ciencia de una forma específica de conducta humana
la ética, términos que en la práctica suelen identificarse, tienen una función práctica: se refieren, aunque no exclusivamente, a situaciones conflictivas de la vida de las personas.


mindmeister
EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES 1
LIDERAZGO Y ETICA PROFESIONAL
LIDERAZGO
El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder.
Se pueden liderar no solo tareas, sino también ideologías o pueden ser un modelo en los que muchos se inspiren por sus labores. Generalmente, un líder tiene la capacidad de motivar a la gente porque tiene características emocionales que generan empatía en sus seguidores
El conjunto de habilidades que son necesarias para ejercer como un líder son del tipo gerenciales o directivas y con ellas el líder generará una influencia positiva sobre un determinado grupo de personas, con el fin de que, por ejemplo, trabajen con más entusiasmo, reciban indicaciones para hacer una tarea, darles ánimo, etcétera
Hay estudios psicológicos realizados que afirman que las personas buscan en un líder que sea similar a nuestros padres o a quienes hayan representado este papel, ya que ellos son la primera figura de autoridad que conocemos
Líder también puede ser aquel que tiene características que lo hacen una persona célebre o para señalar a una persona que impone respeto

mindmeister
EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES 1
LIDERAZGO Y ETICA PROFESIONAL
ETICA PROFESIONAL
La ética profesional (que también recibe el nombre de código deontológico) es el conjunto de principios que deben regir el comportamiento moral de un profesional
La ética profesional parte de un principio simple: no todo vale. Esto quiere decir que no puede actuar al margen de unos valores o principios morales.
Ética y profesión: una relación estructural La dimensión histórica de corte científicista y racionalista que separó de manera tajante el juicio de hecho y el juicio de valor (Moin, 2009) y que, sustentándose en una visión equívoca de objetividad basó a la ciencia en el ángulo de lo objetivo y racional, y a la ética en el ángulo subjetivo y emocional, derivó progresivamente en un alejamiento del campo de las profesiones respecto del de la ética, dejando el tema de la ética profesional en el pasado, como una especie de raíz pre-científica de las profesiones en la que se preescribían ciertas normas de buen comportamiento ligadas a especulaciones filosóficas o incluso a creencias religiosas que había que superar
Hortal (2008) plantea que ser cierto modo "todo trabajo remunerado es una profesión" pero en el sentido pleno "no todo trabajo remunerado es una profesión".
la Ética es la disciplina o área de la Filosofía que se ocupa del estudio de buena vida humana" (Prado, 1998); Cortina afirma Cortina (2010, 62): "la Ética... tiene por objeto el deber referido a las acciones buenas que se expresan en un juicio denominado moral..." Este deber, según plantea Prado siguiendo al filósofo español Xabier Zubiri, no es incompatible con la felicidad, sino por el contrario, está orientado hacia ella. El deber, dice Zubiri, es "la posibilidad más conducente a la felicidad", entendiendo la felicidad no como una sensación superficial de contar sino como "el sentirse realmente bien" (Prado, 1998: 132).
Los principios de la ética profesional En el campo de la ética profesional prácticamente existe consenso acerca de los principios que deben fundamentar las acciones de todo profesionista que se precie de estar actuando moralmente. Más allá de la existencia y acepta a ciertos códigos deontológicos que plantean muchos premios profesionales, en un nivel de mayor generalidad y profundidad teórica se encuentran estos tres principios de acción ética (o castro, dependiendo de desconocimiento o no del primer principio) que deben normar el comportamiento en el campo de la acción social - profesional
LA IMPORTANCIA DE LA ETICA PROFESIONAL CON EL LIDERAZGO
La actuación de líder influye directamente en la formación de a cultura empresarial. Actuando de forma ética logrará forjar una cultura dominada por a confianza, el sentido de la responsabilidad y el respeto hacia las demás personas. Una cultura en a que se premie el trabajo y la innovación, y en la que no se admitan comportamientos inmorales. Se crearán entornos un ambiente de trabajo exigente a la par que humano y sólido.