



Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Danilo Sánchez Espinoza

Nombre de los temas: Motivación y liderazgo. Ética personal en las empresas.

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Alta dirección y gobierno corporativo.

Nombre del profesor: Lucero Del Carmen García Hernández.

Nombre de la Licenciatura: Administración de empresas.

Cuatrimestre: 9°

Ocosingo Chiapas a 11 de Junio de 2023.

Mapa Conceptual. Unidad III: Motivación y Liderazgo.

3.1. Concepto de gerencia y líder.

El líder
Se ocupa del aspecto de las personas en una organización, mientras que la gerencia se encarga de aspectos técnicos y el contenido del trabajo.

Ahora veamos

Que el líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás.
▪ Es la referencia dentro de un grupo (ya sea un equipo deportivo, un curso universitario, una compañía de teatro, el departamento de una empresa.
▪ Es la persona que lleva "la voz cantante" dentro del grupo; su opinión es la más valorada.

El ser

Líder no tiene que ver con la posición jerárquica que se ocupa.

Por ejemplo

Una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser su líder y, al contrario, puede ser el líder sin ser el jefe.

El líder

Se caracteriza por su habilidad para conducir equipos: esto consigue que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí mismo en la lucha por alcanzar un objetivo común.

3.2. Características del liderazgo.

Son

Muchas las cualidades que definen al líder. Ya que el líder debe poseer todas estas cualidades básicas, lógicamente unas más que otras, pero todas ellas deben estar presentes.

Como

- Cualidades básicas señalamos algunas:
- **Visionario:** el líder se caracteriza por su visión a largo plazo.
 - **Persona de acción:** el líder no sólo fija unos objetivos exigentes sino que lucha denodadamente por alcanzarlos
 - **Brillante:** el líder sobresale sobre el resto del equipo, bien por su inteligencia.
 - **Coraje:** el líder no se amilana ante las dificultades; las metas que propone son difíciles (aunque no imposibles).
 - **Contagia entusiasmo:** el líder consigue entusiasmar a su equipo.
 - **Gran comunicador:** habilidad que le va a permitir "vender" su visión, dar a conocer sus planes de manera sugerente.
 - **Convicente:** el líder es persuasivo; sabe presentar sus argumentos de forma que consigue ganar el apoyo de la organización.
 - **Gran negociador:** La lucha por sus objetivos le exige negociar continuamente.
 - **Capacidad de mando:** el líder debe basar su liderazgo en el arte de la convicción, pero también tiene que ser capaz de utilizar su autoridad cuando sea necesario.
 - **Exigente:** con sus empleados, pero también, y muy especialmente, consigo mismo.
 - **Carismático:** el líder es una persona carismática, nos encontraríamos ante un líder completo.
 - **Honestidad:** Los valores éticos son fundamentales para que el liderazgo se mantenga en el tiempo y no se trate de un simple "bluff" pasajero.
 - **Cumplidor:** el líder tiene que ser una persona de palabra: lo que promete lo cumple.
 - **Coherente:** el líder tiene que vivir aquello que predica.

3.3. Diferencia entre líder y jefe.

La diferencia
Radica en que un líder es aquél que dirige y motiva un equipo de personas sin imponer sus propias ideas, mientras que un jefe es una autoridad impuesta que utiliza su poder para mandar y dar órdenes a una o varias personas

Ser jefe

- Dijere al departamento.
- Tiene autoridad.
- Inspira respeto.
- Busca responsables de los problemas.
- Da ordenes.
- Muestra el camino

Ser líder

- Guía al equipo.
- Necesita confianza.
- Genera entusiasmo.
- Busca soluciones a los problemas.
- Pide ayuda.
- Recorre el camino.

1.5. Tipos y modelos de liderazgo.

Los
Tipos de liderazgo se determinan de acuerdo a sus estilos y abarcan desde cómo se relacionan los líderes con otros dentro y fuera de la organización, cómo se ven a sí mismos y su posición, y en gran medida si son o no exitosos como líderes.

Cinco tipos de liderazgo

1. Liderazgo 'Laissez Faire'.
2. Liderazgo Democrático.
3. Liderazgo Transaccional.
4. Liderazgo Transformacional.
5. Liderazgo Situacional.

Mientras que

El modelo de liderazgo es la acción de influenciar y guiar a los trabajadores durante la ejecución de los objetivos planteados por la organización, con entusiasmo y eficiencia.

Siete modelos de liderazgo

1. El liderazgo autoritario (autocrático).
2. Liderazgo participativo (democrático).
3. El liderazgo que delega (laissez-faire).
4. El liderazgo visionario.
5. Liderazgo estilo "coaching" (entrenador).
6. Liderazgo afiliativo.
7. Liderazgo que marca el paso.

3.6. Los cuatro sistemas de administración De Likert.

Likert (1968)

Determinó la existencia de cuatro sistemas administrativos basándose en las características y estilos de la dirección presente en una organización:

1. Autoritario-coercitivo.
2. Autoritario-benévolo.
3. Participativo.
4. Consultivo.

3.7. La malla gerencial de Blake y Mouton y los estilos extremos de liderazgo resultante.

En esta herramienta
Podemos analizar cómo una conducta obstaculiza o propicia resultados positivos, en el eje horizontal se mide el interés por el logro de objetivos donde 9 significa un alto grado de interés y 1 un bajo grado de interés. En el eje vertical se mide el interés por la gente y también se mide en una escala del 1 al 9, también 9 significa un alto grado de interés y 1 un grado bajo de interés.

Estilo extremos

- El **líder democrata:** logra cierto desempeño de la organización por los intereses personales y del grupo manteniendo un nivel satisfactorio de productividad y moral.
- El **líder burócrata:** hace el mínimo esfuerzo, sólo por conservar el puesto.
- El **líder paternalista:** se preocupa por las necesidades de la gente, le gusta ser popular y que lo quieran.
- El **líder autócrata:** logra cumplir con la tarea a como dé lugar dejando en un segundo término las relaciones humanas.
- El **líder transformador:** logra el trabajo mediante la entrega hacia la gente y las metas son congruentes con las de la organización.

3.8. El enfoque de contingencia al liderazgo de Fiedler.

La teoría
De la contingencia de Fiedler establece que, para que un líder sea eficaz, su estilo de liderazgo debe adaptarse a la situación.

Y su

Contingencia de Fiedler establece que no existe un estilo de liderazgo ideal, sino que el estilo más eficaz para cualquier circunstancia específica es aquel que se alinea con la situación.

Fiedler

Determinó que la capacidad de un líder para tener éxito se basa en dos factores:

- Estilo de liderazgo natural
- Control situacional

3.9. Las teorías gerenciales de Douglas Mc.Gregor y Stein.

Su obra de

Douglas Mc. Gregor "lado humano de las organizaciones" describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominan teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que solo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

Teoría "X"

- Al ser humano medio no le gusta trabajar y evitara a toda costa hacerlo, lo cual da pie a la segunda.
- En términos sencillos, los trabajadores son como los caballos: si no se les espuelea no trabajan. La gente necesita que la fuercen, controlen, dirijan y amenacen con castigos para que se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.
- El individuo típico evitara cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguridad por encima de todo, por ello es necesario que lo dirijan.

Teoría "Y"

- El desgaste físico y mental en el trabajo es tan normal como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo en sí.
- No es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.
- Los trabajadores se comprometen con los objetivos empresariales en la medida que se les recompense por sus logros, la mejor recompensa es la satisfacción del ego y puede ser originada por el esfuerzo hecho para conseguir los objetivos de la organización.

3.10. Liderazgo de excelencia.

Se basa en
Creación y promoción de estrategias sencillas, conscientes pero tan poderosas que logran resultados inéditos para la organización. De esta manera, los líderes deben ser claros sobre las expectativas y proyectos de trabajo para alcanzar resultados.

3.11.1. Concepto y definiciones de Grupo de trabajo.

Un grupo

De trabajo es un conjunto de personas que desarrollan tareas similares dentro de una organización. Tienen en común que todos los miembros trabajan en el mismo campo y desarrollan sus obligaciones de forma individual. Suele haber un único jefe al mando de todo el grupo y la jerarquía es muy clara.

A nivel

General, puede decirse que un grupo de trabajo es un equipo que se reúne para alcanzar una cierta meta, por lo general con la participación de un coordinador o líder.

3.11.2. Formación de grupos de trabajo.

La

Formación de equipos de trabajo consiste en reunir a profesionales con distintas habilidades con el objetivo de cumplir con los objetivos empresariales.

- Los equipos de trabajo suelen estar conformados entre 2 y hasta 10 personas.

3.11.6. Grupos formales.

Nos

Referimos a los que definen la estructura de la organización, con asignaciones determinadas de trabajo que fijan tareas.

- En los grupos formales, el comportamiento de los individuos está estipulado y dirigido hacia las metas de la organización.

3.11.7. Grupos Informales.

Es un

Grupo formado por personas que tienen un interés común y que se unen para realizar actividades o proyectos relacionados con ese objetivo pero que no formalizan esa unión y, por lo tanto, no tienen personalidad jurídica.

3.11.8. Autoridad y responsabilidad del grupo de trabajo.

Las

Autoridades son las encargadas de aplicar las normas laborales, en su caso, resolver conflictos y solucionar los problemas que tengan los trabajadores, en el buen desempeño de sus labores.

Mientras que

La responsabilidad tiene la obligación de responder ante la sociedad en lo general y ante algunos grupos en lo específico. Entonces, la responsabilidad social empresarial es la capacidad de entender y dar respuesta al conjunto de solicitudes que los diversos grupos que constituyen el entorno hacen a la empresa.

3.11.9. Equipos gerenciales.

Es el
Equipo responsable por la gestión o la conducción o los resultados de un departamento, una gerencia, una división. Está constituido por el gerente y las personas que le reportan directamente.

Y la

Función del gerente es cumplir con la supervisión, coordinación, planificación y control de las herramientas que conforman una empresa: el talento humano y sus tareas a cumplir, el uso adecuado de los recursos materiales, financieros, administrativos y tecnológicos.

3.11.10. Cultura de trabajo en grupo.

Es el

Conjunto de valores, comportamientos, prácticas de trabajo y creencias compartidas por los miembros de un equipo para lograr su objetivo. Se refleja en las interacciones dentro del grupo y, por lo tanto, sobre ella repercuten las acciones individuales y colectivas.

Es

Necesario que los empleados conozcan la cultura organizacional: quiénes son como empresa, qué responsabilidades tienen, cuáles son las expectativas de su labor, su esquema de trabajo, entre otros. Puede realizar esto mediante cursos introductorios y especializaciones, así como campañas de comunicación interna.

La importancia

De La cultura de trabajo: consolida una identidad de rol estable capaz de edificar un proyecto de vida a largo plazo.

Como se

Construye la cultura laboral: Bueno es la suma de las creencias, normas, comportamientos y prácticas que cultiva una empresa. Su propósito es proporcionar una guía de conducta para los líderes, empleados y proveedores de una organización.

Mapa Conceptual.

Unidad IV: Ética personal en las empresas..



