



Nombre del alumno: JOSE JULIAN López García

Nombre del profesor: Miguel Ángel Villatoro
Aguilar

Nombre del trabajo: MAPA CONCEPTUAL

Materia: Dirección y Liderazgo

Grado: Séptimo cuatrimestre

Grupo: A

FRONTERA COMALAPA CHIAPAS

ENSAYO DE LA UNIDAD II TEMA

El pensamiento del liderazgo

2.1 Concepto de liderazgo.

En la actualidad existe una gran cantidad de definiciones de liderazgo:

- “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” (Newstrom, 2007, p. 196).
- 2. “Liderazgo 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” (Chiavenato, 2004, p. 458).
- 3. “Proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para La organización” (Ivancevich, 2005, p. 492).
- 4. “Proceso de influir en un grupo organizado hacia el cumplimiento de sus metas” (Hughes, 2007, p. 8).
- 5. “Relación de 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” (Daft, 2006, p. 5)
- 6. “Expresión directiva de impacto e influencia en la conducta de otros” (Velázquez, 1996, p. 186).

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 (Daft, 2006, p. 4), y el fin común

Son los objetivos que se pretenden alcanzar.

2.2 Enfoques del liderazgo

El liderazgo es un conjunto de rasgos como inteligencia, extroversión, auto confianza,

Ambición, empatía y otros.

Debe basarse en la comunicación para lograr una buena percepción y con ello, generar la

Persuasión.

El líder no nace, sino que se forma a lo largo del camino, mediante el desarrollo de

Competencias que se traducen en cualidades que permiten la efectividad de la influencia

Que se ejerce en el grupo al que pertenece.

Las teorías del liderazgo se traducen en esquemas de dirección o de gerenciamiento en

Las empresas. Existen diversos enfoques del liderazgo, entre los cuales se encuentran los

Siguientes:

1. Enfoque Conductual

Se refiere al comportamiento del líder y se basa en La teoría de los rasgos, (traits) (Stodgill, 1948 y Kirkpatrick y Locke, 1991 en Leithwood, 2008).

Parece ser la concepción del liderazgo más antigua y extendida en época moderna, en la

Cual se argumenta que el líder nace como una persona con cualidades innatas, que le

Permiten alcanzar una posición de dominio.

En las teorías del comportamiento, en vez de identificar los rasgos del buen líder, se

Observan los patrones de conducta de líderes efectivos, quienes desarrollan conductas

Efectivas, con base en entrenamiento.

2. Enfoque de Contingencia

Se basa en la Teoría de la Contingencia en la que no es posible analizar la eficacia del

Liderazgo, ni recomendar un estilo u otro, sin atender a diversas variables relevantes de la

Situación específica, (Fred Fiedler, 1967 en Gardner, 1996)

Procura comportamiento de liderazgo para situaciones concretas, al resaltar variables

Como: tipo de colaboradores, nivel de desarrollo organizacional, poder del líder, la Estructura motivacional del líder y cantidad de control e influencia disponible en la Situación.

Distingue, entonces, entre líderes motivados hacia la tarea y líderes motivados hacia las

Relaciones interpersonales.

El Enfoque de la Contingencia, también se basa en La Teoría Trayectoria – Meta House (1971), trata de integrar la teoría motivacional de la expectativa con los estudios de Liderazgo de la Universidad de Ohio. Su principal énfasis estriba en la necesidad de que el

Líder estimule la motivación de sus colaboradores, e influya sobre sus actitudes y Satisfacción. Identifica cuatro comportamientos para el líder: orientado al logro, directivo,

Participativo y de apoyo.

2.3 Factores situacionales en el liderazgo

Finales de la década de 1960. Este modelo se centra en la idea de que el liderazgo eficaz

No es único, sino que debe adaptarse a la situación específica y a las necesidades de las

Personas o equipos liderados.

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.

Esta teoría tiene como objetivo principal guiar en la elección del estilo de liderazgo más

Apropiado según la preparación o el nivel de madurez de los gerentes.

A menudo el liderazgo situacional se utiliza en programas de entrenamiento, capacitación

Y management para ayudar a las cabezas de equipo a ser más adaptables y efectivas en sus

Roles. Es aplicable en diversos contextos organizacionales y puede ser una herramienta

Valiosa para mejorar las habilidades de liderazgo de cualquier persona

El líder debe tener la sensibilidad y la habilidad para establecer un diagnóstico del entorno

Humano en el grupo que dirige.

Resulta obvio que los móviles y las habilidades de las personas que están a su cargo son

Diversos y el líder debe ser capaz de percibir e interpretar esas diferencias, además debe

Tener la habilidad para variar su propio comportamiento; debe tratar de manera diferente

A cada seguidor cuando sus necesidades y móviles sean diferentes.

Sin embargo, no basta la estrategia del diagnóstico sobre un grupo de trabajo; se hace

Necesaria también una adaptación de un estilo de liderazgo tomando en cuenta los

Aspectos situacionales.

La efectividad del liderazgo demanda un comportamiento que una y estimule a los

Seguidores para alcanzar los objetivos establecidos en situaciones específicas.

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

Con este estilo, los líderes avanzan en la asignación de tareas con su equipo a la par de la

Evolución que estos tienen para lograr resultados óptimos.

Esta teoría tiene como objetivo principal guiar en la elección del estilo de

Liderazgo más apropiado según la preparación o el nivel de madurez de los gerentes.

A menudo el liderazgo situacional se utiliza en programas de entrenamiento, capacitación

Y management para ayudar a las cabezas de equipo a ser más adaptables y efectivas en sus

Roles. Es aplicable en diversos contextos organizacionales y puede ser una herramienta

Valiosa para mejorar las habilidades de liderazgo de cualquier persona.

2.4 Liderazgo y ética profesional.

Meta interna consiste en proporcionar a la sociedad un bien específico e indispensable

Para su supervivencia como sociedad humana, para lo cual se precisa el concurso de la

Comunidad de profesionales que como tales se identifican ante la sociedad y el desarrollo

De las virtudes indispensables para alcanzar la meta, amén de encarnar determinados

Valores y principios” (Cortina, 2000, p. 254).

La ética profesional significa laborar con vocación de servicio, con integridad intelectual,

Moral y física para que la profesión sirva a la comunidad donde es importante el fin pero

También los medios que se utilicen para llegar a él.

El profesionalista de cualquier área debe actuar siguiendo los principios y valores, así como

Con moralidad siendo recto y honesto, respetando los demás ya su persona.

La verdad tiene que estar presente en sus acciones para que genere confianza y prestigio,

Mismos que lo impulsarán en su carrera.

Todo profesionalista debe ser formado con valores y virtudes básicos sobre su práctica

Como la libertad, la veracidad, la justicia, la responsabilidad, etc.

Si los graduados actuales están llamados a ser una fuerza positiva en el mundo, necesitan

No sólo poseer conocimientos y capacidades intelectuales, sino también verse a sí mismos

Como miembros de una comunidad, como individuos con una responsabilidad para

Contribuir a sus comunidades.

Deben ser capaces de actuar para el bien común y hacerlo efectivamente. (Colby y otros,

2010, p. 6)

Hoy en día, se demanda la exigencia de que el profesional también se convierta en un líder

Ético y que sus decisiones sean siempre tomadas bajo una perspectiva moral. El líder debe

Actuar de forma ética pues sus seguidores lo imitarán y su ejemplo será la clave, de ahí la

Importancia del ejercicio profesional ético.

Hay tres puntos que se deben resaltar:

1. Cualquier ejercicio profesional tiene metas internas que le dan sentido para satisfacer

Ciertas demandas sociales bajo un principio ético, haciendo bien la profesión.

2. El profesional debe actuar con las virtudes propias de su profesión.

3. Cada academia establece sus reglas y deberes que dictarán las prácticas adecuadas en el

Ejercicio profesional. Ahora bien, la deontología se relaciona con las acciones y omisiones

(lo prohibido y lo permitido) mientras la ética propone los motivos en el actuar. La

Primera dicta lo que el profesional debe hacer y la segunda plantea las diversas

Posibilidades para actuar bien en las diferentes profesiones.

2.5 Importancia del liderazgo en la organización.

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.

Sin embargo, el problema es que muchas organizaciones no logran responder a esta nueva

Visión porque tienen demasiados administradores y pocos líderes. Un concepto que

Establece la diferencia entre unos y otros, es planteado por Warren Bennis (1985):

La distinción es fundamental: “Los administradores son personas que hacen las cosas bien

Y los líderes las personas que hacen bien las cosas.”

Lo que resulta importante es el cambio de los paradigmas en las organizaciones en donde:

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. Las ventas, ya no son únicamente responsabilidad del gerente, sino también de

Los representantes o ejecutivos de ventas.

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.