

Nombre del alumno: Israel de Jesús Maldonado Tomas

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Dirección y liderazgo

Grado: Séptimo cuatrimestre

Grupo: "A"

Actividad: 2



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:

1. 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).

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:

I. 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.

II. 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: orientando al logro, directivo, participativo y 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 del 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 a las cabezas de equipo a ser más adaptables y efectivas en sus roles.

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 profesionista de cualquier área debe actuar siguiendo los principios y los valores, así como con moralidad siendo recto y honesto, respetando los demás y a su persona, la verdad que tiene que estar presente en sus acciones para que genere confianza y prestigio, mismos que lo impulsarán en su carrera.

Todo profesionista debe ser formado con valores y virtudes básicos sobre su práctica como la libertad, la veracidad, la justicia, la responsabilidad, etc.