



**Nombre de alumno: Gladis cruz  
sanchez**

**Nombre del profesor: GABRIELA  
SANCHEZ ROSAS**

**Nombre del trabajo: EL  
PENSAMIENTO DE LIDERAZGO**

**Materia: DIRECCION Y LIDERAZGO**

**Grado: séptimo cuatrimestre**

**Grupo: a**

Villa flores, Chiapas a 05 de diciembre de 2020.

# EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

## Introducción

El liderazgo se puede definir como un proceso de influencia, donde un individuo comparte con un grupo de personas una visión inspiradora, generando compromiso y motivación, para el logro de los objetivos comunitarios e individuales.

Según ésta definición, cualquier persona que ocupe un cargo de responsabilidad y gestione un equipo puede desarrollar su capacidad de liderazgo. Por ello, conocer qué implica la competencia del liderazgo; identificar los patrones de comportamiento y determinar cuáles son las motivaciones que mueven a las personas de un equipo son aspectos claves para que el Mando consiga guiar al equipo hacia los resultados esperados.

Los tipos de liderazgo son estrategias que sigue un líder para alcanzar sus objetivos, su funcionalidad depende de la forma en que un líder los utilice para resolver los distintos problemas que se presenten.

El liderazgo como función gerencial ya no se limita a los altos funcionarios. Existen diferentes tipos de líder en los entornos laborales, procedentes de rangos y áreas muy distintas. Cada uno tiene su propio estilo de liderazgo, algunos lo adaptan dependiendo de la tarea a realizar y los objetivos por alcanzar. Es solo la cultura y las metas de una organización lo que determina qué tipo de liderazgo se adapta a la empresa.

Algunos definen el liderazgo como tener visión para los negocios, establecer una misión o lograr metas para una empresa. Otras personas se enfocan en cualidades humanas como la empatía, la humildad o la diversidad. Cada respuesta es diferente, pero todas son correctas. Cada líder tiene su propia definición personal de liderazgo, que influye en cómo lideran y en la cultura y dirección de su empresa. La definición de liderazgo también puede cambiar a medida que cambian los propios líderes.

# TIPOS DE LIDERAZGO

## **Liderazgo natural**

Tiene la particularidad de surgir de manera espontánea. Es decir, hay situaciones en donde los equipos de trabajo no tienen una figura que los domine y, por esa razón, llega alguien que acaba asumiendo este liderazgo y sin proponérselo se convierte en un líder natural. Sin embargo, si se tuviera que elegir el rasgo más característico de los líderes naturales, sería la autoconfianza.

## **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL – EL MÁS COMPLETO**

Él está ligado a la satisfacción, efectividad y motivación de la plantilla.

Este tipo de liderazgo también tiene un impacto muy positivo sobre la cultura organizacional, actuando como una motivación para arraigar el cambio dentro de los valores de la empresa.

En el contexto actual donde la globalización está llegando a todos los sectores, optar por un método de liderazgo enfocado al cambio es la clave para adaptarse y sobrevivir entre la competencia.

## **LIDERAZGO BUROCRÁTICO**

Demanda que tanto el líder como los miembros del equipo estén apegados a las reglas y normas preestablecidas por la organización. El líder, siente la necesidad de recalcar en todo momento las reglas a cumplir para llevar a cabo cualquier actividad.

En este tipo de liderazgo absolutamente todos deben seguir rigurosamente las normas. No hay lugar para cuestionamientos, objeciones o modificaciones, las reglas establecidas deben cumplirse con rigurosidad

## **LIDERAZGO “DE LA CURVA”**

Procura un entorno satisfactorio, donde los empleados se sientan motivados para que la productividad también sea elevada, es lo más parecido a la felicidad en el trabajo.

## **EL LIDERAZGO EMPRESARIAL**

Hace referencia a la capacidad que posee un líder de influir en sus compañeros o subordinados de manera positiva, para lograr los objetivos propuestos y satisfacer las necesidades de una empresa.

Este tipo de liderazgo permite desarrollar el potencial máximo de cada uno de sus trabajadores

## **EL LÍDER AUTOCRÁTICO**

Se concentra en permitir que los jefes o líderes tomen las decisiones y el control sobre el trabajo, teniendo así poder y autoridad ante las decisiones. De modo que este tipo

de liderazgo posee la total autoridad y responsabilidad, ya que es el líder quien toma las decisiones sin los empleados poder participar en ellas ni cuestionarlas.

#### EL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

Es participativo y funciona al incitar a los empleados a que participen en las opiniones y estrategias a utilizar, aunque finalmente el líder tome la decisión final.

#### EL LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

Consiste en dejar que cada empleado cumpla con su trabajo, ya que como cada uno de ellos sabe qué hacer, no se deben dar muchas instrucciones.

Este tipo de liderazgo permite que cada empleado sea responsable por su cargo y trabajo, y el líder solo intervenga cuando lo encuentre necesario.

#### EL LÍDER PATERNALISTA

Se caracteriza por no promover el trabajo en equipo, las responsabilidades no son delegadas ya que cree que las personas bajo su cargo no están capacitadas para cumplir con dicha responsabilidad, puesto que su conocimiento es limitado, considera que es el único responsable de las metas alcanzadas

#### EL LIDERAZGO CARISMÁTICO

aquel que conecta acertadamente con los otros, que saca lo mejor de cada uno y que, sobre todo, se adapta a los contextos y sabe maniobrar de acuerdo a las posibilidades que éste la brinda. Suelen ser espontáneos, desenvueltos, abiertos al cambio y transmisores de confianza y optimismo.

#### EL LIDERAZGO LATERAL

Es aquel que se basa en la capacidad para influir en personas de un mismo nivel para conseguir objetivos comunes. Se suele realizar entre personas que se encuentran en el mismo rango o puesto dentro de la empresa, y no es una relación entre jefe y empleado.

#### EL LIDERAZGO SITUACIONAL

Es un modelo de liderazgo mediante el que el líder adopta diferentes tipos de liderazgo en función de la situación y nivel de desarrollo de los empleados, adaptando así el estilo de liderazgo más eficaz en cada momento y de acuerdo a las necesidades del equipo.

## PENSAMIENTO SISTÉMICO Y LIDERAZGO.

El pensamiento sistémico

Actividad realizada por la mente con el fin de comprender el funcionamiento de un sistema y resolver el problema que presenten sus propiedades emergentes.

La actual sociedad

El éxito de las organizaciones ya no depende de la acción, sino de la interacción y la comunicación. Cuando falla la interacción, todos los esfuerzos adicionales de las empresas se dañan

Características:

- Se puede obtener una visión más amplia de la situación o problema a enfrentar ya que parte de lo particular a lo general.
- Es un tipo de pensamiento y de análisis complejo.

El pensamiento sistémico puede ser aplicado a todas las actividades de la vida diaria, de ahí que su característica principal sea la de comprender la importancia de las partes que integran un todo.

Por otra parte, por ejemplo, cuando en una organización se presenta un problema en el área de producción, es posible que la dificultad surja desde cualquier otra u otra área de trabajo, pero que solo se refleje en el proceso de producción.

A través del pensamiento sistémico es posible hacer este tipo de detecciones, ya que se evalúan todas las partes que integran a la organización como un todo y no por separado. Una vez determinada la situación se establecen los pasos y estrategia a seguir para solucionar el problema.

## TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

Se definen como los mecanismos y modelos de conducta que las partes utilizan para influir sobre el otro y lograr una solución satisfactoria de un encuentro conflictivo. Estas acciones se basan en el poder potencial de las partes implicadas en la negociación.

### I. PREPARACIÓN

Sin preparación no hay resultado. La preparación aumenta tu flexibilidad, te impone cierto rigor y te obliga a un número de automatismos que se aprenden con la experiencia.

## 2. investigación

Investigar, explorar, dialogar con el otro, porque para poder proponer, antes debes descubrir lo que desea la otra parte.

## 3. PROPUESTA

Una propuesta es una oferta provisional que hace una de las partes. La propuesta responde a ¿Qué quiere el otro y en qué orden de prioridad?

## 4. INTERCAMBIO

Momento clave de la negociación donde hay que saber escuchar e interpretar cada palabra del otro para detectar posible flexibilidad o debilidad.

## 5. ACUERDO

El objetivo de toda negociación es cerrar un acuerdo. Se negocia hasta el último segundo.

# UNIDAD IV

## LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

### RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN

La teoría diádica o también llamado liderazgo individualizado es un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores. Este enfoque se orienta en las diversas relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores.

Díada: es la relación que surge entre un líder y un seguidor.

Diádica: se refiere a la relación entre el líder y cada uno de los seguidores en un departamento o unidad de trabajo.

Relación diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

## **LIDERAZGO TRANSCULTURAL**

Implica un conocimiento de los otros y el manejo de la sensibilidad ante sus posturas. Por lo tanto, considera las diferentes culturas, sus aspectos principales y la forma en que éstas afectan a los individuos y a las organizaciones.

### **LA INFLUENCIA DE LA CULTURA SOBRE EL LIDERAZGO.**

Los valores, creencias, normas e ideales propios de una determinada cultura afectan a las conductas del líder, a sus metas, a las estrategias de las organizaciones y obviamente también a la percepción que los seguidores de dichos líderes tienen acerca de ellos.

El liderazgo y la cultura organizacional son elementos que trabajan en conjunto con otro hacia el éxito organizacional. Estos elementos influyen en cómo funcionará la empresa y lo que se logrará. Cualquier cultura determinará qué funciones de liderazgo o tipo de liderazgo va a transformar la cultura organizacional de modo que la cultura sea compatible con los valores organizacionales.

## **ALGUNOS LÍDERES QUE HAN DEJADO HISTORIA**

**Teresa de Calcuta** fue la líder y fundadora de las Misioneras de la Caridad y Premio Nobel de la Paz en 1979. En 2016, fue declarada Santa por el Papa Francisco. Agnes Gonxha Bojaxhiu fue el nombre de nacimiento de Teresa de Calcuta. Era la hija menor de un matrimonio acomodado albanés.

**MAHATMA GANDI** fue líder nacionalista, defensor de la igualdad y la justicia. Luchó con gran ímpetu tanto para lograr la independencia de la India como para acabar con las desigualdades que padecía la sociedad de su país.

**NELSON MANDELA** El líder Democrático es aquel que prioriza la participación del equipo, permite que el grupo decida por la política a seguir y toma las diferentes decisiones a partir de lo que el equipo opine.

## Conclusión

Se puede concluir que un buen líder “efectivo” debe saber conjugar dos ámbitos organizacionales: el logro de objetivos u obtención de resultados, y la creación de un adecuado ambiente de trabajo. Quiero precisar que la creación de un ambiente de trabajo no es absoluta, ya que siempre se contará con elementos subversivos institucionales que se resistan de manera perenne a los cambios y, sobre todo, a la aceptación de nuevas reglas del juego que vayan en contra de privilegios. Uno no se nace necesariamente siendo líder, por ello, se deben usar estilos de liderazgo dependiendo de la situación, y lo más importante, realizar estudios o mediciones que permitan revisar el grado de ambiente laboral, tomando medidas basadas en la escucha atenta de las necesidades de los empleados o personal, sin que ello comprometa el logro de objetivos, ni que se negocie el interés colectivo o el prestigio de una organización.

Ejercer liderazgo nunca será sencillo, tampoco generar un ambiente agradable para la totalidad, pues cada individuo posee intereses distintos y simplemente con atender, al menos para el caso de una institución educativa, las necesidades de algunos y postergar las de otros, genera inconformidad, por lo que ambiente positivo absoluto es imposible. No obstante, generar mayorías que se sumen a los proyectos institucionales, bajo un ambiente de reglas claras y justas, coadyuvará sin duda alguna al logro de objetivos que a largo plazo redundará en beneficios de todos los integrantes de la organización.

La definición de liderazgo abarca varios aspectos:

1. la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.
2. El potencial y se puede desarrollar de diferentes formas y en situaciones muy diferentes unas de otras. Se relaciona de manera muy estrecha con el cambio y con la transformación personal y colectiva.
3. El liderazgo es una capacidad que se desarrolla a partir de un potencial variado en personas y grupos.

Por tanto, el liderazgo es una influencia y motivación en los demás, transforma a personas y a grupos, es una oportunidad y es un potencial.