



NOMBRE DEL ALUMNO:

Ingrid Yasmín García Velázquez

NOMBRE DEL PROFESOR:

Lic. Rubén Eduardo Domínguez.

LICENCIATURA:

Enfermería

MATERIA:

Dirección y liderazgo.

CUATRIMESTRE Y MODALIDAD:

7° cuatrimestre, 2 modalidad

NOMBRE Y TEMA DEL TRABAJO:

Ensayo, unidad 3 y 4.

Frontera Comalapa, Chiapas a 5 de diciembre de 2021.

INTRODUCCIÓN

A continuación, veremos acerca del liderazgo ya que nos dice que es uno de los conceptos más discutidos en nuestros tiempos. Educadores, políticos, líderes religiosos y filósofos ofrecen diferentes definiciones, ideas, opiniones y puntos de vista de lo que es el liderazgo es, lo que no es y lo que podría ser. Un pensamiento es cierto, el liderazgo tiene una gran importancia en el ser de cada ser humano en su vida. El liderazgo es acerca de la gente para hacer que nuestras, comunidades y nuestras vidas podamos vivirla mejor.

Es por esta razón que debemos pensar que el liderazgo es una cualidad y es un proceso de hacer que la gente se comprometa en cursos de acción para alcanzar unos objetivos generales y específicos de bienestar común.

UNIDAD III

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

3.1 tipos de liderazgo

Se dice que es el tipo de persona sin título, pero que representa perfectamente ese "rol". Tanto es así que nadie lo cuestionó, pero sus recomendaciones y pautas fueron vistas como algo a seguir. Debido a su excelente trabajo, se convierten en los líderes naturales del equipo día tras día. Se considera el líder más completo, y el líder que actúa bajo este plan es Los llamados "verdaderos líderes" porque su trabajo está motivado e inspirado por el equipo. Su objetivo y premisa es transformar, innovar y motivar al equipo y crecer a partir de él. De hecho, son muy valorados y buscados para ocupar puestos importantes en la organización. La base, el líder, es respetar estrictamente los estándares de la empresa. Más conveniente es el objetivo que el grupo o todos deben poder lograr.

La política de la compañía es la orientación más estricta, lo que lleva a una rigidez absoluta en el modelo de gestión. Cuando se trata de decisiones económicas o de empresas, es bueno porque, Por ejemplo, use materiales peligrosos, pero debe tener cuidado con este tipo de liderazgo y sus consecuencias. Siempre nos ha gustado el último tipo de liderazgo porque se basa en la "curva de la felicidad". Si todo va bien, si el equipo se siente motivado, si la productividad es muy alta y todo el entorno es satisfactorio, entonces esto es lo más parecido que podemos encontrar a la felicidad en el trabajo, y la felicidad siempre está relacionada con una curva. De ahí el nombre del líder de la curva. Se basan en la construcción activa de todo liderazgo que pueda afectar al equipo, al trabajo y al desarrollo laboral. Son líderes de alta calidad que trabajan duro para el éxito del equipo.

Incluye las habilidades o procesos mediante los cuales los líderes de la empresa pueden influir en otros para lograr los objetivos de la empresa y satisfacer las necesidades de la empresa. Busca desarrollar el máximo potencial de la empresa y sus empleados. Por eso, las empresas ya no solo necesitan jefes sino también líderes.

Características del liderazgo empresarial

- Buena capacidad de comunicación
- Buena capacidad de motivación del equipo

- Carisma
- Entusiasmo
- Capacidad de resolución
- Organización y capacidad para gestionar los recursos
- Visión de futuro
- Capacidad de negociación
- Creatividad
- Disciplina
- Escucha activa
- Honestidad
- Estrategia
- Capacidad para tomar decisiones
- Buena imagen

Si bien el uso del liderazgo autoritario no parece bueno para muchas personas, sí se usa en muchas empresas, aunque el liderazgo actual basado en el miedo o la superioridad no es tan efectivo como se imaginaba hace mucho tiempo, pues a pesar de los resultados logrados, la mayor Productividad e impacto en trabajadores. No es solo la democracia basada en el miedo, el carisma, la cooperación, la situación o cualquier otro tipo de liderazgo que pueda funcionar mejor. Ahora debes saber valorar a los empleados y tratarlos como un activo importante de la empresa. Aunque esta es la decisión de cada empresa y el tipo de liderazgo que pretende utilizar para lograrlo.

Él es quien asume la responsabilidad en la toma de decisiones, es quien inicia y dirige las acciones. Además de controlar a los trabajadores. Todo se centra en el líder, ya sea en la toma de decisiones o responsabilidad. El líder autoritario se gobierna a sí mismo y crea un poder ilimitado. Un líder competente concentrado en manos de una persona frente a los trabajadores. Deben obedecer y abstenerse de expresar opiniones porque no tienen la capacidad de tomar decisiones. El líder autoritario piensa que es la única persona capaz y capaz de gobernar. La única persona de la empresa que tiene derecho a controlar las decisiones y responsabilidad.

Características del liderazgo autocrático

- seguro
- responsable
- capacidad de liderazgo
- capacidad de expresar sus ideas de forma directa
- altos conocimientos del sector en el que se encuentre
- experiencia dentro de la empresa
- capacidad de respuesta ante las necesidades del momento sin dudar

ventajas del liderazgo autocrático

- si se logra encontrar al líder idóneo, una persona que se encuentra en equilibrio en todos los aspectos para poder ofrecer las mejores decisiones, capaz de manejar grupos y saber lo que hay que hacer, resultara más fácil.
- Es especialmente interesante en caso de trabajadores que necesitan ordenes, aunque también se pueden producir complicaciones con empleados que quieren expresar su opinión.
- Si algo sucede la responsabilidad no cae sobre los trabajadores, ya que solo cumplían órdenes, sino por el líder, por lo que pondrá más empeño en que sus decisiones sean acertadas

Desventajas del liderazgo autocrático

- No tiene en cuenta la opinión de los trabajadores, no los considera como personas que tiene opiniones o algo que aportar, los trabajadores son simplemente personas que deben acatar órdenes.
- Algunos trabajadores pueden sentirse infravalorados o que no pertenecen a la empresa, y por eso pueden llegar a abandonar la empresa o rendir menos.
- Algunos trabajadores pueden cuestionar las ordenes o decisiones del líder por no considerarlas adecuadas.

Es una forma de fomentar la participación comunitaria y permitir que los empleados tomen sus propias decisiones. Obtenga más información sobre sus funciones y tenga suficiente poder de decisión. esta Los trabajadores pueden opinar. No se limitan a recibir órdenes. De hecho, su participar.

3.2 PENSAMIENTO SISTÉMICO Y LIDERAZGO.

Es una actitud humana. Se basa en la percepción global del mundo real para analizarlo, comprenderlo y actuar sobre él. Se diferencia del método científico en que sólo percibe una parte del mismo, y lo percibe de manera desconectada. Su característica es que el todo puede ser mayor, menor o igual a la suma de sus partes, es una filosofía que busca alcanzar metas tácticas y no específicas basadas en sistemas modernos. La tecnología que estimula el pensamiento sistémico es la tecnología que se utiliza con los misiles. Aunque el objetivo o el objetivo específico es móvil, tiene la capacidad Consiga este objetivo de varias formas. En lo que a recursos humanos se refiere, se compone de un pensamiento global, no una organización fija, sino variable y de difícil adaptación.

Es un modo de raciocinio que contempla el entero y sus partes de tanto las conexiones entre éstas Estudia el integridad para vislumbrar las partes El propósito sistémico va más allá de lo que se certamen tal un caso recogido para llegar a comprensiones más profundas de los sucesos Es un hábitat de inspeccionar las relaciones que existen a los sucesos y las partes que los protagonizan permitiéndonos mayor recato para comprenderlos y inteligencia para poder influir o interactuar con ellos Pasar por levantado el funcionamiento sistémico de las cosas implica concluir actuaciones atrevidas cuanto falta y faltas de minuciosidad Al no prestar las cosas a lugar de un grupo global lo hacemos tal si existieran por sí solas incompleto juzgar en total que ausencia ha surgido escaso la fiscalización de otras partes y total el sistema que las sostiene con sus procesos previos Completamente está conectado y íntegro interactúa La visión de la Viagra a miles de kilómetros del medio de los rinocerontes ha permitido la rescate de su urbe.

Características:

- Enfatiza la observación del todo y no de sus partes
- Es un lenguaje circular en vez de lineal
- Tiene un conjunto de reglas precisas que reducen las ambigüedades y problemas de comunicación que generan problemas al discutir situaciones complejas
- Contiene herramientas visuales para observar el comportamiento del modelo

- Abre una ventana en nuestro pensamiento, que convierte las percepciones individuales en imágenes explícitas que dan sentido a los puntos de vista de cada persona involucrada

Se aplica para atrapar más necesidad en nuestras actuaciones con la familia los hijos la pareja las economías la renta las organizaciones las empresas con sus cadenas de producción o administración e incluso a las naciones al vía atmósfera los ecosistemas y por supuesto en las relaciones con los clientes los compañeros y los subordinados Sirve para ejercer zarpa dominio más certera y precisa en nuestra supervivencia Permite colonizar patrones que se repiten en los acontecimientos La individuo puede gobernar superior su fortaleza su brega su situación económica sus relaciones... Es útil para concluir previsiones y prepararse hacia el futuro Proporciona métodos eficaces y mejores estrategias para aguantar los problemas.

Perspectiva global: construir un modelo global en el que se observa generalmente el comportamiento del sistema.

Balance a corto y largo plazo: una idea sistemática puede mostrar un comportamiento a corto plazo y si tienen un valor negativo o positivo a largo plazo, ayudan tanto al equilibrio del mejor equilibrio como resultado del reconocimiento de sistemas dinámicos complejos y adjuntos: de a través de herramientas especializadas que piensan que los modelos especiales están en construcción para entender sus componentes sin perder una perspectiva global. Reconociendo elementos medibles e indeterminados: estimulantes modelos de pensamiento sistemático para indicadores cualitativos y cuantitativos al analizar e integrar la situación en el comportamiento global. El pensamiento organizacional puede simular y administrar la comprensión, simular y administrar sistemas complejos como cada compañía. Los métodos sistemáticos ayudan a mejorar las actividades, lograr objetivos y obtener un programa organizado para esperar el medio ambiente.

El momento de mayor crecimiento es el momento de planificar los tiempos difíciles. Quizás las medidas más productivas son las que consumen la mayor parte de nuestros recursos. Cuanto más luchamos por lo que queremos, más conspiramos contra nuestras posibilidades de conseguirlo. Estos principios sistemáticos son importantes porque representan un pensamiento y una actuación más productivos. Integrarlos en nuestro

comportamiento requiere una "visión periférica" que se define como: la capacidad de enfocar el mundo con una lente gran angular para ver cómo nuestras acciones se relacionan con otras áreas de la misma actividad.

El pensamiento sistémico es una herramienta para la resolución de problemas. Sin embargo, creemos que es un lenguaje más poderoso, ya que amplía nuestro enfoque para abordar problemas complejos. Las herramientas de pensamiento sistémico (diagramas de ciclos cruzados, arquetipos y modelos informáticos) se basan en el concepto teórico de los procesos de retroalimentación. Una estructura a través de la cual los elementos del sistema se "alimentan" de interacciones e información que pueden equilibrar el crecimiento, el deterioro o el movimiento natural.

En los últimos años ha surgido una nueva comprensión del proceso de cambio empresarial. Participa en todos los niveles. Esto es posible porque la creación de prototipos y otras herramientas del sistema llevan la dinámica del sistema a los equipos y a las paredes de las salas de reuniones, donde pueden fomentar el aprendizaje en todos los niveles de la organización.

El pensamiento sistémico abarca un conjunto vasto y heterogéneo de métodos, herramientas y principios, todos los cuales tienen como objetivo investigar la interacción de fuerzas que son parte de un proceso común. Esta área cubre la teoría de la cibernética y la turbulencia, así como una docena de técnicas prácticas para dibujar gráficos. Estos diferentes enfoques comparten un principio rector común: "El comportamiento de todos los sistemas sigue ciertos principios comunes que descubrimos y analizamos en la naturaleza".

3.3 TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

La negociación es un proceso muy similar a la venta, aunque existen diferencias. Ya hemos mencionado que la venta es contundente y convence al cliente potencial de actuar como quiere el vendedor y siempre en beneficio de ambas partes. En las negociaciones, una parte también intenta convencer a la otra. La negociación es un proceso de resolución de un conflicto entre dos o más partes que siempre implica un conflicto de intereses durante la negociación. Puede ser un intercambio social con equilibrio de poder, una lucha encubierta por la supremacía. Esta potencia se transmite de un lado a otro en diferentes fases. No es apropiado que una de las partes negociadoras se aproveche del desequilibrio de poder

impuesto a la otra por sus términos. Es mejor tener un equilibrio de poder y presión para comerciar y finalmente acordar un campo de juego nivelado en ambos lados.

En general, las negociaciones no afectan la relación general entre los participantes, difieren parcialmente y no completamente. El proceso de negociación es muy similar al proceso de venta. El éxito o el fracaso de las negociaciones depende en gran medida del conocimiento y dominio de estos pasos.

LA PREPARACIÓN:

En la etapa de preparación, debemos determinar qué lograr y lograr objetivos específicos, qué tipo de descuento se puede proporcionar sobre la necesidad y el tamaño; Es muy importante tratar de descubrir objetos opuestos.

LA DISCUSIÓN:

También se dice que las personas negociaron porque ellos o creen que son derechos o beneficios. En esta etapa, generalmente mencionó la conversación, el intercambio o la presentación, tratando de eliminar agresivos a discutir la palabra, cuestiones que las partes separadas examinaron sus posiciones e intereses.

LAS SEÑALES:

También se dice que las personas negociaron porque ellos o creen que son derechos o beneficios. En esta etapa, generalmente mencionó la conversación, el intercambio o la presentación, tratando de eliminar agresivos a discutir la palabra, cuestiones que las partes separadas examinaron sus posiciones e intereses.

LAS PROPUESTAS:

Se negocian las ofertas y no se negocia ninguna discusión, aunque se pueden discutir sugerencias. Él viene de discutir para una señal líder, sin reproducción ni solicitud de la posición inicial; Las presentaciones peligrosas deben evitarse en las primeras ofertas, por lo que esta precaución debe desarrollarse y comprometerse, porque en cualquier caso se desarrollará más adelante y probablemente se apruebe.

EL INTERCAMBIO: Esta es la fase más intensa de todo el proceso de negociación y requiere mucha atención de ambas partes, ya que se trata de tomar algo para dejar algo

más atrás. Toda oferta o concesión tiene que estar vinculada a condiciones, es decir, hay que retirar algo.

EL CIERRE Y EL ACUERDO:

El propósito del cierre, por supuesto, es llegar a un acuerdo. Al igual que una venta, debe negociarse con confianza y determinación, y para ser aceptada debe satisfacer un número suficiente de necesidades de la otra parte.

NEGOCIACIÓN DEL PRECIO:

La realidad nos muestra que el cliente está comparando el valor del producto con el precio de venta y cómo es más fácil entender el precio que el valor debido a un conflicto de intereses. También es un hecho comprobado que a nadie le gusta gastar más en nada.

Creemos que vale la pena hacer algo. Por lo tanto, el vendedor debe mostrarle al cliente el valor real de su producto.

UNIDAD IV

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZAGO

4.1 RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN

Es muy importante saber que el tipo de liderazgo en las organizaciones líderes, sino también una forma relacionada en este tipo de relación, en la que todos los seguidores son iguales y no actúan en el mismo formato. La relación del líder se basa en la interacción entre el líder y el seguidor, y se puede suponer que esto es lo mismo para todos los seguidores, pero las relaciones son así diadas representa el comportamiento del líder en ambas relaciones para lidiar con otros y abusar.

Teoría diádica o también conocido como una condición individual conocida es un enfoque líder para explicar por qué los líderes diferencian su comportamiento con diferentes efectos y efectos con diferentes seguidores.

La teoría del intercambio entre el líder y un miembro también se conoce como ILM, la segunda etapa, la calidad de la relación entre el líder y la sensibilidad representa una situación importante en la que se abordan todos los seguidores. Según Amorós (P153), la

teoría del comandante del líder mutuo (ILM), debido a las presiones de tiempo, los líderes de las relaciones especiales con un grupo pequeño su subordinado. Estas personas conforman el grupo interno, la atención confiable y asimétrica de la compañía líder y es probable que reciban puntos específicos. Otras subcategorías en el grupo externo reciben menos tiempo que el líder y los beneficios son menos investigados y tienen más relaciones que las respuestas actuales.

El estado de seguidor "Liderazgo" se utiliza para influir en los seguidores para lograr un objetivo específico. Chiavenato (2004, p. 449) define la influencia de la siguiente manera: La influencia es una transacción entre individuos en la que una persona actúa para cambiar o provocar otra conducta.

también es importante identificar a los subordinados: alguien que obedece las órdenes, decisiones, leyes o enseñanzas de otra persona. La definición anterior introduce la idea de que los seguidores son generalmente personajes pasivos en la relación entre el líder y ellos.

Si consideramos la estructura organizacional en sí, todos los miembros son gerentes subordinados, esto puede interpretarse en el sentido de que el líder se convierte en un subordinado de sus superiores inmediatos y, en consecuencia, los subordinados juegan un papel activo.

Los estilos se clasifican en dos dimensiones:

- La primera es una casualidad de un pensamiento crítico independiente versus una deficiencia de un pensamiento acrítico dependiente.
- La segunda dimensión es relativa al comportamiento activo/ pasivo.

4.2 LIDERAZGO TRANSCULTURAL

La cultura y el liderazgo son dos conceptos importantes en psicología social. Durante la última década, muchos autores han influido en los procesos psicológicos, psicosociales y organizativos, así como en la influencia de factores culturales.

La importancia de las comparaciones transculturales nos permite validar teorías formuladas desde una perspectiva predominantemente norteamericana (Himmelweit y Gaskell, 1990; Markus et al., 1996; Fiske et al., 1998; Smith y Bond, 1993, 1998; Moghaddam, 1999;).

En nuestro país, la publicación de esta edición especial del Boletín Psicología es un claro ejemplo de este interés en un mundo como el actual, en el que los contactos interculturales son más habituales por diversos motivos (globalización, migraciones, etc.). Fernando Molro Alonso es Profesor Titular de Psicología Social en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (Madrid). Existen varias definiciones de cultura, que varían según las opiniones de los autores. Sin embargo, todos señalaron que la cultura está formada por un grupo de personas creencias, actitudes, valores y prácticas comunes de un grupo de personas que tienen una historia y una estructura social comunes.

LA INFLUENCIA DE LA CULTURA SOBRE EL LIDERAZGO.

Si bien la mayoría de los autores reconocen que el liderazgo es un fenómeno global (Bass, 1990, p. 4), también reconocen que los valores, creencias, normas e ideales de una cultura particular influyen en el comportamiento, las metas y las estrategias del líder. Organizaciones (Bass, 1990, p. 772) También está claro que los partidarios de los líderes antes mencionados tienen una imagen de ellos. La estrategia más comúnmente utilizada para identificar aspectos del liderazgo global influenciados culturalmente es Fisk et al. 945) La estrategia se llama "Modelos y dimensiones".

A través de este tipo de investigación, buscamos descubrir una serie de características o dimensiones fundamentales que se encuentran en todas o la mayoría de las culturas. Estas dimensiones pueden luego usarse para describir y comparar una cultura particular, tanto en esas dimensiones básicas como en cualquier variable psicológica o psicológica. En el caso del liderazgo, las diferencias en la dimensión cultural "nuclear" pueden hacer que el liderazgo sea efectivo en una cultura e ineficaz en otra. El famoso estudio de Hofstede (1980, 1991) es un claro ejemplo de esta estrategia. Hofstede (1991, p. 5) define la cultura como "la planificación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o clase de personas de los demás".

CULTURA NACIONAL Y LIDERAZGO

La suposición de que los residentes de un determinado país (es decir, personas con el mismo pasaporte) tienen la misma cultura es cuestionable, ya que puede haber grupos sociales, étnicos o religiosos con diferentes subculturas dentro de un país. Sin embargo, la investigación tiende a unir nación y cultura, ya que por un lado la población de una nación

suele estar expuesta a una serie de estímulos comunes (idioma, medios de comunicación, sistema educativo y político, etc.). Por otro lado, la mayoría de las estadísticas sociodemográficas reflejan datos nacionales, lo que facilita la investigación que ve al país como una unidad de análisis.

DISTANCIA DE PODER Y LIDERAZGO

La renuncia al poder permite comprender hasta qué punto los miembros menos poderosos de las organizaciones e instituciones de un país esperan y aceptan una distribución desigual del poder. En países con distancias cortas, es natural que las decisiones se tomen por unanimidad y los subordinados no se sientan libres para expresar sus puntos de vista, aunque esto a veces puede entrar en conflicto con los de sus superiores. Eso es impensable en un país con una gran distancia energética. En estos países las poleas se pueden ver claramente, y esta diferencia también se expresa mediante símbolos que dejan en claro el estado del país respectivo.

MASCULINIDAD/FEMINEIDAD Y LIDERAZGO

La siguiente dimensión que ha encontrado Hofstede es la masculinidad y la feminidad. En las sociedades patriarcales, los roles de género se consideran claramente definidos. Los hombres deben ser firmes, estrictos y orientados hacia el éxito material. Se espera que las mujeres sean humildes, amables y se preocupen por la calidad de vida. En contraste, los dos roles se superponen en gran medida en las sociedades femeninas. En lo que respecta a la masculinidad, países como Japón, Gran Bretaña y Alemania ocupan el primer lugar, mientras que los países escandinavos (Suecia, Noruega, Países Bajos y Dinamarca) ocupan el último lugar. España está en el medio, pero tiende hacia el polo femenino (38 de 53).

EVITACIÓN DE INCERTIDUMBRE Y LIDERAZGO

La cuarta dimensión que utiliza Hofstede es la "evitación de la incertidumbre". Esta dimensión se puede definir como la medida en que los miembros de una cultura están expuestos al riesgo de incertidumbre o miedo a situaciones desconocidas.

CONCLUSION

El liderazgo nos dice que es una función que relaciona un grupo de personas en una organización, con un líder. Las personas se agrupan para alcanzar objetivos, pero necesitan tener un comportamiento ordenado y encauzado para que sus aportes al grupo sean más eficientes y se logren mejores resultados. Puede llamarse liderazgo a la capacidad de una persona para liderar o también puede llamarse así al proceso que se lleva a cabo cuando se interrelacionan los subordinados y el líder.