



**Nombre de alumna: Roció Daniela Santizo Méndez.**

**Nombre del profesor: Rubén Eduardo Domínguez García.**

**Nombre del trabajo: El pensamiento del liderazgo.**

**Materia: Dirección y liderazgo.**

**Grado: 7**

**Grupo: B**

Frontera Comalapa Chiapas a 18 de octubre del 2022.

# EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO.

## ESTILOS DE LIDERAZGO.

### ESTILOS DE LIDERAZGO.

El éxito de un líder dependerá del estilo de mando, y se debe recordar que un directivo o líder tendrá que manejar las habilidades tanto técnicas como humanísticas y conceptuales dependiendo el nivel jerárquico que ocupe en la estructura organizacional.

En los tres niveles directivos se requiere del desarrollo de las tres habilidades; conceptuales, humanísticas y técnicas, sin embargo, la ejecución de cada una de ellas depende del nivel en que se encuentren.

Altos directivos

Habilidad conceptual es la competencia para comprender y concebir a la organización en su conjunto, a través de la formulación de estrategias que muestren el rumbo y dirección que se desea alcanzar.

Gerencia intermedia

Habilidad humanística es la competencia para comprender e influir en las personas tomando en cuenta sus necesidades, intereses y actitudes.

Supervisor de primera línea

Habilidad técnica es la competencia para desarrollar una tarea específica de trabajo que está dentro de su ámbito de especialidad.

### ESTILOS DE LIDERAZGO.

Estilo de liderazgo remite a la conducta que toma el líder en relación con sus subordinados con la finalidad de alcanzar los objetivos o metas organizacionales.

Los estilos de liderazgo se pueden ubicar en las teorías de comportamiento del liderazgo. Kurt Lewin identificó tres estilos de liderazgo orientados al poder en donde cada uno tiene sus beneficios y limitaciones.

Liderazgo autocrático

Es el que asume la responsabilidad en la toma de decisiones. Es el que inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador.

Liderazgo democrático

Es aquel que fomenta la participación de la comunidad, dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones.

Liderazgo participativo

Es aquel que crea acuerdos mediante la participación, ya que existe la libertad y responsabilidad grupal como individual

## EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO.

### EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTEMICO.

El pensamiento sistemático es la capacidad de comprender las relaciones que existen entre los diversos componentes de un sistema organizacional que obtienen resultados deseados e indeseados.

El Liderazgo Sistémico es aquel en que el líder es capaz de sentir y entender que todos formamos parte de un sistema, con múltiples subsistemas.

El líder sistémico debe pensar en el liderazgo como un sistema de colaboración entre líder y seguidores, en que la acción de dirigir sea recíproca de modo que la relación de mandar y obedecer; de mandato y obediencia sea alternativa o tal vez interactiva.

El líder sistémico debe visualizar en forma integral la interacción de los elementos que identifican a la personalidad de una organización.

Estos elementos son siete:

- Estructuras.
- Sistemas.
- Estilo.
- Personal.
- Capacidades.
- Estrategias.
- Valores.

### LIDER ESTRATEGICO.

El liderazgo estratégico es una combinación de habilidades, comportamientos, experiencias, conocimientos y perspectivas a diferentes niveles de gestión empresarial. Es la capacidad para hacer frente a los nuevos desafíos y retos, que al fin y al cabo es lo único que existe entre la empresa y su extinción.

El líder estratégico se distingue por sus particulares características; tienen siempre en mente los resultados a conseguir, con una visión del negocio que les diferencia del resto.

Visionario

Posee una visión, tanto del entorno, como del producto o servicio, como del propio equipo de trabajo.

De fuertes valores

Fideliza a sus colaboradores mediante los valores que transmite.

Orientado a personas

Cree firmemente en las personas, en su factor diferencial y en el talento oculto que existe en los equipos de trabajo.

Pensamiento a largo plazo

Distingue lo urgente de lo importante y sabe priorizar.

Se anticipa

Se adelanta a los cambios que se producen tanto fuera como dentro de la empresa.

Humilde

Es capaz de reconocer sus errores y responsabilizarse de sus actos.

Toma buenas decisiones

Es un profesional orientado a la acción y a la resolución de problemas.

# EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO.

## IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL LIDERAZGO.

Una comunicación efectiva entre el líder y los miembros del equipo, permite que todo fluya de una manera natural. Evitando de esta forma conflictos y problemas que pueden surgir en el equipo debido a la ineficiencia a la hora de transmitir lo que se desea.

La comunicación en el liderazgo se distingue por el gran trabajo que debe realizar. Los líderes tienen que inspirar, persuadir, construir relaciones, compartir ideas, transmitir los valores de la empresa y hacer que las cosas sucedan en sus organizaciones.

Cabe destacar que un elemento esencial que todo líder debe poseer para comunicar efectivamente, es saber escuchar a los demás, ya sea a los miembros del equipo, a los clientes internos y externos, a las necesidades de los directivos entre otros.

Son las cualidades de un líder que quiere sobresalir por la forma como se comunica con su equipo de trabajo:

- La honestidad.
- La confianza.
- El respeto.
- La capacidad de hablar y escuchar con claridad.
- La autocrítica.
- La credibilidad.

## EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA SOLUCION DEL PROBLEMA.

Un líder eficaz debe resolver diariamente conflictos dentro de la empresa, actuando responsablemente para el bien de su equipo de trabajo y de la compañía. Su objetivo es crear equipos que funcionen bien juntos y guiar todo el potencial de las personas, los equipos y la organización en general.

Los problemas no deben quedarse estáticos, es necesario que la influencia del líder sobre la conducta de otros, sus seguidores o subordinados, permita la toma de decisiones.

Un líder y sus seguidores deben considerar a una herramienta importante para analizar problemas, considerar alternativas, llegar a una conclusión y moverse a la acción, para darle solución a los problemas.

Esta herramienta es un método de cuatro pasos.

1. Ver cuál es el problema
2. Considerar alternativas posibles.
3. Llegar a una conclusión.
4. Moverse hacia la acción.

## NEGOCIACION.

Las personas, al igual que las organizaciones, están inmersas en un enlace continuo de interacciones y negociaciones.

Negociar es la actividad mediante la cual ambas partes tratan de satisfacer sus necesidades, mejorando la propia posición y sistema de valores dando lugar a un nuevo valor.

Las negociaciones se realizan:

- Entre dos personas.
- Entre una persona y un grupo.
- Entre grupos.

El objetivo de la negociación es llegar a un acuerdo para las dos partes siempre y cuando la negociación se realice en la zona de reserva en donde ambos negociadores obtengan o cedan ventajas, y esto dependerá de las habilidades de cada uno para llegar a un acuerdo final, no habrá acuerdo o negociación cuando se está fuera de la zona de acuerdo.

# EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO.

## CONCEPTO DE CONFLICTO

El concepto de conflicto no tiene una definición clara, pero la mayoría de las personas reconoce sus manifestaciones, son sinónimos de conflicto: la lucha, la pugna y la dificultad, y está ligada con el desacuerdo, la discrepancia y la polémica.

El conflicto no surge de manera espontánea, para que exista debe ser percibido por dos o más partes, entre personas o grupos en relación de intereses, objetivos, metas o métodos e involucra el uso del poder en la confrontación.

Es un problema de percepción porque las partes involucradas deben percibir que entre ellas existe un conflicto, si nadie está consciente del conflicto entonces no existe; pero en el momento que una parte percibe que la otra la ha afectado negativamente, o está a punto de afectarla, en ese momento se inicia el proceso de conflicto.

Fases de un Conflicto.

- Conflicto percibido
- Conflicto vivido
- Conflicto manifiesto

Tipos de conflictos en las organizaciones.

- Interpersonales
- Intragrupo
- Inter grupo

Causas que la originan.

- Competencia
- Poder
- Relaciones
- Estructura

## IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN EN EL MANEJO DE CONFLICTOS.

Los conflictos son inevitables dentro de una organización, y se da como parte de las interacciones entre las personas en el desarrollo del trabajo, es algo común, frecuente e inevitable.

El conflicto puede traer consecuencias positivas o negativas. Si se mira al conflicto de manera negativa se tratará de evitar por cualquier medio ya que se podrá pensar que este afectará las relaciones interpersonales, la sinergia del grupo, la comunicación, llegando al enfrentamiento y terminando por dividir a las partes involucradas.

Para evitar un conflicto mayor se lleva a cabo una adecuada negociación, los efectos positivos prevalecerán sobre los negativos y es precisamente la persona que negocie, quien tendrá que mostrar esa capacidad y habilidad para prevenir o resolver conflictos en los momentos en que éstos inician, se evadan o estallen.

Para llegar a una buena negociación se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Tener una idea clara de la negociación.
- Ver la negociación como un proceso, que requiere una planeación previa.
- Mantener un manejo interpersonal equilibrado entre la razón y emoción.
- Mantenerse orientado a los resultados concretos.
- Buscar equilibrio entre asertividad y empatía.