



**Nombre del alumno: Sayda Yomara Ordoñez
López**

Nombre del profesor: Rubén Eduardo Domínguez

Nombre de la materia: Dirección y Liderazgo

Nombre de la actividad: súper nota

Estilos de liderazgo

. El 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, este UNIVERSIDAD DEL SURESTE 51 estilo dependerá de su experiencia y educación para el desarrollo de habilidades. "Por habilidad se entiende las competencias laborales que debe poseer quien ejerce una profesión u ocupa un puesto en una organización, por lo tanto

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

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

• Habilidad técnica es la competencia para desarrollar una tarea específica de trabajo que está dentro de su ámbito de especialidad. 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, por lo cual la alta dirección tendrá que manejar mayores habilidades conceptuales, la gerencia intermedia; habilidades conceptuales y técnicas, la supervisión de primera línea mayores habilidades técnicas. UNIVERSIDAD DEL SURESTE 53 Lo que resulta indiscutible es que en los tres niveles la habilidad humanística es la misma para todos. En esta competencia ubicamos los diferentes estilos que utiliza un líder con sus subordinados.

Kurt Lewin identificó tres estilos de liderazgo orientados al poder en donde cada uno tiene sus beneficios y limitaciones, y aunque un líder puede utilizar los tres estilos, siempre uno tiende a dominar sobre los otros.

- 1- Liderazgo autocrático
- 2- Liderazgo democrático
- 3- Liderazgo participativo

En el enfoque, Peter M. Senge (1994), escritor norteamericano y asesor en el MIT (Massachusetts Institute of Technology), proyecta un enfoque defensor de las organizaciones que aprenden en su libro *The Fifth Discipline* (La Quinta Disciplina) y destaca las cinco tecnologías competentes que deben crear organizaciones de

aprendizaje: 1.

Organización de aprendizaje: en su esencia, en todas las organizaciones se aprende.

2. Maestro personal para los individuos: un mentor que contemple la vida como un trabajo creativo.

3. Modelos mentales: para cuestionar a la cadena de mando en la dirección de una organización y desarrollar a los líderes y seguidores como intelectos que pueden trabajar en forma sinérgica (Sumando Energías).

4. Visión compartida: el futuro que se desea para una organización incluyendo la misión –razón de ser- y los valores. 5. Aprendizaje en equipo: cómo pasar de un grupo –con cierta conciencia de nosotros- a un equipo – con plena conciencia de nosotros.

Si las habilidades conceptuales se describen, se puede relacionarlas con la asertiva percepción e interpretación de

- El sistema organización
- La visión global UNIVERSIDAD DEL SURESTE 60
- La calidad total
- El entendimiento estratégico
- El entendimiento táctico
- La planeación, la organización y el control
- La visión, la misión y los valores de una organización
- La eficiencia y la eficacia
- La productividad
- La empresa o la institución
- La noción interdisciplinaria
- La noción del cambio
- El análisis de problemas y la toma de decisiones
- La administración y uso del tiempo
- La teoría del conocimiento

¿Qué pasa cuando no existe una comunicación efectiva? Los principales problemas de las personas existen cuando hay una mala comunicación. Los índices de motivación disminuyen entre los miembros del equipo, influye en que los seguidores decidan seguir o no al líder, crea un impacto directo en la calidad del trabajo y productividad UNIVERSIDAD DEL SURESTE 65 reduciéndolos notablemente. Los miembros del equipo tienden a perder el enfoque y los objetivos principales de la organización, siendo su esfuerzo dirigido a otras actividades. Adicional a esto puede ocasionar frustraciones en los miembros del equipo, problemas y conflictos a la hora de las negociaciones.

La negociación es la relación entre dos o más personas sobre una cuestión que es conflictiva, con el propósito de establecer y acercar posiciones para llegar a un acuerdo que sea beneficioso para ambos.

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, esto quiere decir obtener menos de su posición de reserva, que es lo mínimo que puede aceptar. La calidad de la negociación se mide por el impacto y la influencia que se ejerza en la contraparte y no sólo por la intención que se tenga en la misma