



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno Xochilt Citlalli Mellanes Vargas

Nombre del tema El Pensamiento De Liderazgo Y Las Relaciones Y El Liderazgo.

Parcial III y VI Unidad

Nombre de la Materia Dirección Y Liderazgo

Nombre del profesor M.T.F.S. María Elena Yáñez García.

Nombre de la Licenciatura Derecho

Séptimo Cuatrimestre

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas a 05 de Diciembre de 2022

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

El estilo de liderazgo es la manera en que un líder logra sus propósitos. El éxito de este dependerá del estilo de mando, y tendrá que manejar las habilidades tanto técnicas como humanísticas y conceptuales dependiendo el nivel jerárquico que ocupe en la estructura organizacional, de las cuales se desprenden tres: habilidades conceptuales, humanas y técnicas.

Kurt Lewin identificó tres estilos de liderazgo orientados al poder en donde cada uno tiene sus beneficios y limitaciones.

Blake y Mouton desarrollaron una gráfica bidimensional, señalando cinco estilos de liderazgo: Pobre, hacia la tarea, club campestre, a la mitad del camino, de equipo.

EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTÉMICO

Líder sistémico visualiza la interacción de los elementos que identifican a la personalidad de una organización; son siete: la estrategia y la estructura de una organización, estilo de liderazgo, sistemas, personal, destrezas y valores compartidos.

La cultura organizacional o la forma en que se hacen las cosas; son los valores compartidos y también son el eje en torno al cual se interrelacionan las demás variables.

Meter M. Senge (1994), 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:

Organización de aprendizaje, Maestro personal para los individuos, Modelos mentales, Visión compartida, Aprendizaje en equipo, las cuales son subsistemas en un sistema total de dirección.

Base y principios de un líder sistémico.

Un líder sistémico: es aquel que sabe equilibrar la interacción de sus habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales para modelar la relación Líder-Seguidor. Si se describen estas se puede relacionar con la asertiva percepción e interpretación de:

- Habilidades técnicas: los números, procedimientos, métodos, procesos, tecnología, maquinaria y los equipos, sistemas de información, pensamiento abstracto, inteligencia racional.

- **Habilidades conceptuales:** el sistema organización, visión global, calidad total, entendimiento estratégico, entendimiento táctico, planeación, organización y el control, visión, la misión y los valores de una organización, eficiencia y la eficacia, productividad, empresa o la institución, noción interdisciplinaria, noción del cambio, análisis de problemas y la toma de decisiones, administración y uso del tiempo, teoría del conocimiento.
- **Habilidades humanística:** la sensibilidad, liderazgo, dirección, supervisión, motivación, manejo de conflictos, negociación, actitud de mando, comportamiento en el mando, integración de grupos, trabajo en equipo, formación, como entrenamiento, capacitación o adiestramiento, carácter emprendedor, creatividad, administración por valores o principios, poder carismático, imparcialidad, delegación de autoridad.

LÍDER 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.

Una de las principales cualidades de un líder es que debe ser capaz de comunicar y lograr influenciar a las personas, si la comunicación no existe, no habrá seguidores entonces, no habrá liderazgo.

EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS: el líder debe tener una visión importante para analizar problemas y tomar decisiones cuando este lo reconoce y entiende lo que puede hacer al respecto, considerando alternativas, llegando a una conclusión para tomar decisiones, implementando los sistemas y medios para moverse hacia la acción y poner en efecto la decisión.

De lo contrario, se gestan, desarrollan y proliferan marañas de problemas, acusaciones mutuas, resentimientos, pérdida de motivación, y al cabo de todo, ineficiencia y caos.

NEGOCIACIÓN

Proceso de comunicación entre al menos dos partes dirigido a alcanzar un acuerdo sobre intereses que se perciben como divergentes. Antigüamente se resolvían los conflictos a través de una lucha directa donde había un vencedor y un vencido, en la actualidad es por la llamada negociar que existen entre dos personas, una persona y un grupo, entre grupos.

Características: El objetivo de la negociación es llegar a un acuerdo, 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.

CONFLICTO

No tiene una definición clara, algunos sinónimos de conflicto: la lucha, la pugna y la dificultad, y está ligada con el desacuerdo, la discrepancia y la polémica.

Las fases por las que pasa un conflicto son: conflicto percibido, conflicto vivido, conflicto manifiesto.

En las organizaciones podemos observar diferentes tipos de conflictos: Interpersonales, Intragrupos, Intergrupos.

Causas: competencia, Poder, relaciones, estructura.

IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN EN EL MANEJO DE CONFLICTOS.

Cuatro son los elementos para que surja un conflicto: Son partes interdependientes, cada parte culpa a la otra, las partes están alteradas, ninguna parte quiere ceder.

El conflicto puede traer consecuencias positivas o negativas.

Si 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 inicien, se evadan o estallen.

Los líderes ocupan más del 60% de su tiempo en resolver situaciones conflictivas dentro de su ámbito laboral. Lo que implica que sus competencias deberán estar basadas en la capacidad de manejar y resolver constructivamente cada una de las situaciones presentadas como conflictivas.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

RELACIONES DIÁDICAS.

La teoría diádica también llamado liderazgo individualizado, 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 surgen entre un líder y un seguidor
- Diádica: refiere a la relación entre un líder y cada seguidor en una unidad de trabajo
- Relación diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.
- Vinculación Diádica vertical (VDV)

EL LÍDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES

La vinculación diádica vertical señala las relaciones interpersonales del líder/subordinado comprenden a los seguidores con fuertes lazos con el líder emana relación de apoyo caracterizada por mucha confianza, respeto, lealtad e influencia. El grupo de excluidos abarca seguidores con escasas relaciones interpersonales con su líder.

EL LÍDER Y LA DELEGACIÓN

Delegación: proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad.

Lo fundamental para el liderazgo es alcanzar los objetivos a través de los seguidores.

La función del líder que delega será asegurarse de que los objetivos se cumplan apoyando en todo momento y teniendo una supervisión periódica para evitar desviaciones o que por alguna situación no prevista, no se cumpla con la encomienda.

Tipos de delegación: Permanente, Temporal, _Parcial, Singular, Conjunta

Ventajas: Tiempo, Desarrollo, Confianza, Compromiso.

El líder motivador tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo a la vez que fortalece un clima de trabajo positivo.

Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo.

Técnicas para llegar a ser un líder motivador:

- Participación, reconocimiento, fomento de relaciones, metas claras, formación técnica, Incentivos y promoción

El líder motivador debe velar por que sus empleados den lo mejor de sí mismos.

LÍDER COMO AGENTE DE CAMBIO.

Las organizaciones cada día necesitan líderes competitivos, preparados y capaces para dirigir el cambio, se necesita de verdaderos “Agentes de Cambio”.

Los agentes de cambio que se desarrolla en el futuro, sus acciones van encaminadas a lo que puede o debe ser una organización, tienen una gran capacidad para entender su entorno e impactar en él.

El agente de cambio es una persona capaz de desarrollar acciones, actitudes de manera continua en diferentes aspectos y áreas de la organización que trae mejoras para la misma, se involucran en cada proceso de cambio que buscan lograr resultados trascendentales y pueden ser internos o externo, los internos son líderes que se encuentran dentro de la organización, trabajan de manera permanente en ella, cuentan con mucho conocimiento y experiencia en todo los sistemas y procesos que la componen y por ende conocen a fondo la problemática de la organización.

LIDERAZGO TRANSCULTURAL.

Existen diferentes definiciones para el liderazgo transcultural:

- J. Kotter (1997): “Proceso de contribuir en un acto que integre los diferentes componentes culturales para su realización, permeando grupos más globales al incluir distintas ideologías” (p. 42).
- A. Etling (1998): “Es el liderazgo que busca romper las barreras culturales al integrar las diferentes formas de pensar” (p. 87).
- Lussier y Achua (2005): “Es una necesidad de desarrollo y crecimiento que puede ayudar a resolver las problemáticas fundamentales” (p. 48).

- F. Brown (2007): “Es la habilidad de operar con habilidades que le permitan trabajar en diferentes culturas. Estas habilidades son indispensables para que las empresas ingresen en nuevos mercados, para que crezcan, adquieran responsabilidad y preserven una cultura de excelencia” (p. 41).

Este liderazgo puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias étnicas.

CULTURA, RASGOS CULTURALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura tiene aspectos denotativos (creencias) que señalan cómo son las cosas aspectos connotativos (actitudes, normas y valores) que señalan cómo las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas. (Molero, 2002, p. 53)

Por otra parte,

La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran cultus (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción). La cultura con los años se ha tomado como una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos.

Existen muchas definiciones para la cultura organizacional, que está formada por valores, reglas, patrones de comportamiento, rituales y tradiciones. Al final del día, se trata de “la

LIDERAZGO EN LA CULTURA MEXICANA

La cultura en México, y los valores que ésta conlleva están profundamente arraigados y son parte de la convivencia humana cotidiana, que a la vez se ve reflejada en su comportamiento dentro de la organización y el impacto sobre la misma.

Hay dos orígenes básicos para sus valores: el componente indígena y el hispano. La familia y religión son elementos importantes para comprenderle.

Entre los estudios transculturales más antiguos, en los que se ponen a prueba aspectos relacionados con el liderazgo en la población mexicana, se encuentran los de Reitz y Groff. Que fue el locus de control que es la creencia que las personas tienen sobre quién o qué cosas controlan su vida y determinan las consecuencias de su conducta.

Entre los resultados de Reitz y Groff de las diferentes nacionalidades de los empleados de una fábrica, los norteamericanos tenían mayor locus de control interno y en los mexicanos era uno bajo.

En la cultura mexicana, el trabajo resulta una necesidad para obtener dinero y poder saciar sus necesidades básicas pero también disfrutar de las secundarias, como los momentos de recreación, amistad y convivencia familiar

COMPETITIVIDAD Y LIDERAZGO

La competitividad empresarial es el proceso de lograr y mantener una posición destacada en la industria en los rubros de cobertura de mercado, volumen de negocios y calidad del servicio al cliente.

Las organizaciones requieren utilizar el liderazgo adecuado a sus características para su alto rendimiento si es que quieren adaptarse al mundo globalizado en el que vivimos

En la organización competitiva hay acciones clave que el líder lleva a la práctica:

- Acciones simbólicas y Acciones sustantivas

Juan Eduardo Cortés, Gerente de Recursos Humanos de Citigroup Chile en 1999, realizó un estudio para ver la forma en que el liderazgo contribuía a la competitividad empresarial, encontrando que la competitividad estaba determinada por tres variables principales: Prácticas de negocio efectivas, Desempeño y productividad de los empleados, Satisfacción y lealtad de los clientes.

Así llegamos a la conclusión de que el liderazgo es un conjunto de habilidades y decisiones complejas que deben ejecutarse para atender necesidades organizacionales, dentro de un contexto de relaciones interpersonales que requieren determinación constante y objetivos firmes.

El liderazgo es importante ya que es vital para la supervivencia de cualquier organización. Es importante, por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir. Una organización puede tener una planeación adecuada, control etc.

CITAS, FUENTES Y REFERENCIAS

ANTOLOGÍA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

<https://www.euroinnova.mx/blog/diferencias-entre-liderazgo-y-direccion>

<https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/diferencias-entre-direccion-liderazgo>