



Nombre del Alumno

Laura Isabel de la cruz montes

Nombre del tema

El pensamiento del liderazgo y las relaciones y el liderazgo.

Parcial

Ier

Nombre de la Materia

Dirección y liderazgo

Nombre del profesor

Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura

Enfermería

Cuatrimestre

7°

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

Estilos 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 estilo dependerá de su experiencia y educación para el desarrollo de habilidades.

Liderazgo autocrático: predomina la dominación a imposición, se ordena de lo que se debe hacer.
Liderazgo democrático: es participativo e incluyente y su comunicación se da en dos vías (descendente y ascendente)

Habilidad conceptual: competencia para comprender y concebir a la organización en su conjunto.
Habilidad humanística: competencia para comprender e influir en las personas tomando en cuenta sus necesidades, intereses y actitudes.
Habilidad técnica: competencia para desarrollar una tarea específica de trabajo que está dentro de su ámbito de especialidad.

liderazgo y el pensamiento sistémico

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

Estructura, sistemas, estilo, personal, capacidades, estrategias, valores compartidos

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.

El carácter sistémico del líder debe interpretar y aplicar los siguientes conceptos en el desarrollo de un liderazgo humanístico:

- El hombre es un ser dinámico es un sistema libre.
- Toda organización es un sistema cooperativo.
- En las organizaciones, la relación entre jefe y colaboradores es un sistema abierto.
- Liderazgo y obediencia son actividades que se alternan.

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-Sequidor.

Habilidades técnicas

- Los números. ◦ Los métodos. ◦ Los sistemas de información
- Los procedimientos ◦ Los procesos. ◦ La tecnología

habilidades conceptuales

- La visión global ◦ La calidad total ◦ El entendimiento estratégico
- El entendimiento táctico ◦ La productividad

habilidades humanísticas

- La sensibilidad ◦ El liderazgo ◦ La dirección ◦ La supervisión
- La comunicación ◦ La motivación ◦ El manejo de conflictos

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

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.

CARACTERÍSTICAS:

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. "El fin no justifica los medios".
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, innovando en cuanto al producto o servicio y también en la organización.
Humilde: es capaz de reconocer sus errores y responsabilizarse de sus actos.

Importancia de la comunicación en el liderazgo.

El ser humano por naturaleza posee necesidades sociales como es ser parte de la sociedad, La comunicación es un elemento clave, para poder llevar a cabo esta necesidad

Principales cualidades de un líder

Debe ser capaz de comunicar y lograr influenciar a las personas, si la comunicación no existe, no habrá seguidores entonces, no habrá liderazgo.

Dependencia de la motivación de los grupos:

Depende enormemente de la comunicación que posee el líder con el equipo. El líder debe de ser capaz de transmitir la estrategia y la visión de la empresa, así como también los objetivos específicos de su organización.

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 reduciéndolos notablemente.

Sin comunicación, no puede haber liderazgo», la comunicación tiene un enorme poder en todos los sentidos, puede destruir fácilmente una empresa y a la vez puede fortalecerla y llevar a otro nivel

El papel del liderazgo en la solución de problemas.

Es de vital importancia que el líder tenga una visión importante para analizar problemas y tomar decisiones.

Un problema es simplemente una dificultad que lleva a lo que es discutible, cuestionable o dudoso. El liderazgo es el impacto o la influencia que tiene una persona en la conducta de otros.

Los problemas no deben quedarse estáticos, es necesario que la influencia del líder sobre la conducta de otros, sus seguidores o subalternos, 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

- Ver cuál es el problema .
- Considerar alternativas posibles .
- Llegar a una conclusión .
- Moverse hacia la acción.

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

Negociación

En la antigüedad se resolvían los conflictos a través de una lucha directa donde había un vencedor y un vencido, en la actualidad esto se ha convertido en una habilidad llamada negociar.

Las personas, al igual que las organizaciones, están inmersas en un enlace continuo de interacciones y negociaciones, en este contexto las negociaciones se realizan:

Conceptos de negociación.

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

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

Es el proceso de tomar decisiones conjuntas cuando las partes involucradas tienen preferencias diferentes.

Es un proceso para que las partes independientes tomen una decisión cuando sus preferencias no son coincidentes. Al negociar las partes, deciden qué es lo que cada una debe dar y tomar en esta relación

Concepto de conflicto

Proceso de oposición y confrontación que puede ocurrir en las organizaciones, entre individuos o grupos, cuando las partes ejercen su poder para perseguir metas u objetivos que valoran y, así, obstruyen el avance de una o varias metas más

FASES DEL CONFLICTO:

- Conflicto percibido Es cuando se percibe que existe una diferencia con la otra parte.
- Conflicto vivido Es cuando surgen emociones negativas como resultado del conflicto percibido.
- Conflicto manifiesto El conflicto se expresa abiertamente por alguna de las partes involucradas.

TIPOS DE CONFLICTO:

- Interpersonales:* entre personas
 - Intragrupos:* dentro de un grupo
 - Intergrupos:* entre grupos
- CAUSAS:**

- Competencia:** que origina lucha.
- Poder:** es la ambición por obtener mayor autoridad.
- Relaciones:** se deriva de las interacciones de las personas en diferentes niveles

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, por lo tanto, es algo común, frecuente e inevitable.

Son cuatro los elementos para que surja un conflicto:

- Son partes interdependientes: una parte quiere o necesita algo que tiene o posee la otra parte.
- Cada parte culpa a la otra: no asumen su responsabilidad.
- Las partes están alteradas: surgen emociones negativas.
- Ninguna parte quiere ceder: es cuando se hace inminente la negociación.

Para el líder de los tiempos de cambio y conflicto será necesario reconocerse a sí mismo como dinámico y con capacidad de reconocer los sentimientos propios y de los demás, motivarse, motivar y manejar adecuadamente las relaciones.

L
A
S
R
E
L
A
C
I
O
N
E
S
Y
E
L
L
I
D
E
R
A
Z
G
O

Relaciones diádicas.

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

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

Diádica: se 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.

El enfoque diádico se centra en la heterogeneidad de las relaciones diádicas, argumentando que un solo líder establecerá diferentes relaciones con diferentes seguidores.

El líder y las relaciones interpersonales

La vinculación diádica vertical señala cómo los líderes forman relaciones uno a uno con sus seguidores, en una relación interpersonal, lo cual da como resultado y grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo del líder.

Tipos de características de cada relación

Alejados del grupo:

Comenta los objetivos con los miembros.
Escucha sugerencias y las ideas de los empleados acerca del trabajo.
Trata los errores como oportunidad de aprender

Miembros favoritos:

Entrega a los empleados instrucciones específicas.
Muestras poco interés por los comentarios.
Crítica o castiga los errores

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.

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

El líder que está saturado de tareas y actividades que son prioritarias y ve en la delegación un apoyo, para enfocar su energía hacia actividades más importantes y que son indispensables realizar.

Los seguidores cuando aceptan una actividad delegada deben estar conscientes de que esto implica.

- Se genera el interés y entusiasmo por emprender nuevos retos.
- Motivación por la confianza que es otorgada.
- Si se demuestra que es competente podrá aspirar a nuevos cargos

L
A
S
R
E
L
A
C
I
O
N
E
S
Y
E
L
L
I
D
E
R
A
Z
G
O

El líder como motivador de su equipo

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

El líder es considerado útil por parte de su equipo y es un referente para las personas que trabaja con él, es inspiración para su entorno.

Técnicas para ser un líder motivador.

Participación Una manera de motivar y estimular el desarrollo personal y profesional de tu equipo es delegando responsabilidades en ellos.
Reconocimiento Reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado.
Fomento de relaciones El líder motivador es consciente de las relaciones que se forman entre los miembros del grupo

Liderazgo transcultural.

Es de suponerse que los administradores de las organizaciones multiculturales posean las habilidades y actitudes para relacionarse con la gente de manera eficaz y motivarla más allá de las diferencias de raza, género, actitudes sociales y estilos de vida

Definiciones para el liderazgo transcultural:

Proceso de contribuir en un acto que integre los diferentes componentes culturales para su realización, permeando grupos más globales al incluir distintas ideologías

Es el liderazgo que busca romper las barreras culturales al integrar las diferentes formas de pensar.

Es una necesidad de desarrollo y crecimiento que puede ayudar a resolver las problemáticas fundamentales.

Es la habilidad de operar con habilidades que le permitan trabajar en diferentes culturas.

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.

Los orígenes de la cultura se remontan al nacimiento de la organización y sus fuentes

- Creencias, valores y presunciones de sus fundadores
- Experiencias aprendidas
- Creencias, valores y presunciones incorporados por nuevos miembros

Bertalanffy, Ludwig, von, et al. (1980). Teoría general de sistemas. (3ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica.

Gannon Martín J. (1994) Administración por resultados México editorial CECSA

Gareth R. Jones Teoría organizacional Diseño y cambio en las organizaciones (2008). México Pearson Prentice Hall 5ta edición.

DuBrin, John. (2003). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. México: Thompson.