



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Eleazar Lázaro Alvarado

Nombre del tema: El pensamiento de liderazgo y Las relaciones y el liderazgo

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Parcial: 1er Módulo

Cuatrimestre: 7mo Cuatrimestre

Grupo: "B"

El pensamiento de liderazgo

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

Nivel jerárquico

- Altos directivos
- Gerencia Intermedia
- Supervisor de la primera línea

- Liderazgo autocrático
- Liderazgo democrático
- Liderazgo participativo

Liderazgo autocrático
El liderazgo autocrático se da cuando un solo individuo asume todas las decisiones y sobre sus hombros recaen todas las responsabilidades, mientras que las personas a su cargo se limitan a seguir las órdenes recibidas.

Liderazgo democrático
De caracteriza porque tiene en cuenta a todos los miembros de una organización. Se escuchan las opiniones y existe libertad para aportar ideas. De este modo, no son solo los puestos de dirección los que toman las decisiones.

Liderazgo participativo
El liderazgo participativo es una técnica de gestión caracterizada por la participación y el consenso de los empleados en los procesos de toma de decisiones. Por su parte, un líder participativo se caracteriza por escuchar a su equipo y tomar en cuenta todas las opiniones a fin de alcanzar los objetivos planteados.

El 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. 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.

Elementos que se debe visualizar

- Estructura
- Sistemas
- Estrategia
- Valores compartidos
- Capacidades
- Personal
- Equipo

Tecnologías competentes para un líder sistémico

- Organización de aprendizaje:** en su esencia, en todas las organizaciones se aprende
- Maestro personal para los individuos:** un mentor que contemple la vida como un trabajo creativo.
- 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).
- Visión compartida:** el futuro que se desea para una organización incluyendo la misión –razón de ser- y los valores.
- Aprendizaje en equipo:** cómo pasar de un grupo –con cierta conciencia de nosotros- a un equipo –con plena conciencia de nosotros.

Lider estratégico

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.

Características del líder estratégico

- Visionario
- De fuertes valores
- Orientado a personas
- Pensamiento a largo plazo
- Humilde
- Toma decisiones

Visionario
Posee una visión, tanto del entorno, como del producto o servicio, como del propio equipo de trabajo, que se convierte en fuente de desarrollo para la organización.

De fuertes valores
Fideliza a sus colaboradores mediante los valores que transmite. “El fin no justifica los medios”. Para él no todo es válido; las acciones se deben alinear con sus valores y los de la organización.

Orientado a personas
Cree firmemente en las personas, en su factor diferencial y en el talento oculto que existe en los equipos de trabajo. Es un directivo que apuesta por el potencial de las personas y por su

Pensamiento a largo plazo
Distingue lo urgente de lo importante y sabe priorizar. Gestiona el día a día sin perder de vista los propósitos de mediano y largo plazo de la organización.

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

Toma decisiones
Es un profesional orientado a la acción y a la resolución de problemas. El líder estratégico se enfoca a la toma de decisiones, con determinación, agilidad y rigor.

El pensamiento de liderazgo

El papel del liderazgo en la solución de problemas

Resulta de vital importancia que el líder tenga una visión importante para analizar problemas y tomar decisiones. Cuando un líder reconoce la naturaleza de un problema y entiende lo que puede hacer al respecto considerando alternativas posibles, llegando a una conclusión para tomar 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.

Métodos

- Primer paso: Ver cuál es el problema
- Segundo paso: Considerar alternativas posibles
- Tercer paso: Llegar a una conclusión
- Cuarto paso: Moverse hacia la acción

Negociación

Conceptos de Negociación

- “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” (Montaner).
- “Es el proceso de tomar decisiones conjuntas cuando las partes involucradas tienen preferencias diferentes” (Chiavenato).
- “Es el proceso que se sigue para satisfacer necesidades, cuando otra persona controla lo que nosotros queremos” (Maddux).
- “Es una metodología que ayuda a resolver conflictos” (Hughes).

Características de la negociación

- 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.
- 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.
- 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.

Conceptos 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

- 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.

Causas que lo originan

- Competencia:** que origina lucha, provocación y agresividad entre las personas al defender sus posturas o alcanzar metas personales.
- Poder:** es la ambición por obtener mayor autoridad y beneficios persiguiendo niveles jerárquicos más altos.
- Relaciones:** se deriva de las interacciones de las personas en diferentes niveles; con jefes, subordinados y compañeros, que es inevitable y el más recurrente, debido a la naturaleza del ser humano.

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.

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.

Aspectos que se deben considerar

- 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.
- El propósito central del negociador es resolver un problema conjunto con ventajas para ambas partes.
- Buscar equilibrio entre asertividad y empatía.

Las relaciones y el liderazgo

Relaciones diádicas

La teoría diádica o también llamado 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 con cada uno de sus seguidores.

Etapas

- Vinculación Diádica vertical
- Intercambio entre líder y miembro
- Formación de equipos

La primera etapa en la evolución es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre un líder y un seguidor, más que un líder entre un grupo de seguidores.

La segunda etapa propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor.

La tercera etapa (construcción del equipo) explora la relación entre el líder y los seguidores como un concepto de equipo, en lugar de una diada.

El líder y las relaciones interpersonales

Estas 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.

Características relación del líder-subordinados

Miembros favoritos

- Comenta los objetivos con los empleados; los deja en libertad de aplicar su criterio personal para resolver problemas y alcanzar las metas.
- Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo.
- Trata los errores como oportunidades para aprender.
- Asigna a los empleados tareas interesantes; tal vez permite que el empleado elija su tarea.

Alejados del grupo

- Entrega a los empleados instrucciones específicas de cómo realizar las tareas y alcanzar las metas.
- Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados.
- Critica o castiga los errores.
- Asigna principalmente trabajos, rutina y vigila estrechamente a los empleados.

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

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. Los estudios indican que al dejar mayor margen de acción al equipo se esfuerzan más por conseguir un mejor resultado.

Reconocimiento

Reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado. Para el equipo humano a veces una palabra o gesto ante el resultado de un buen trabajo es suficiente como forma de reconocimiento, es una manera de hacer ver a las personas que trabajan contigo que te importan.

Metas Claras

Un líder motivador define unas metas claras para el grupo, y que cada componente del equipo sepa lo que tiene que hacer, proyectando todos sus esfuerzos en la misma dirección.

Formación técnica

El desarrollo y la mejora de las aptitudes y conocimientos de cada empleado son vitales para la motivación de los mismos y para el buen desarrollo de la organización. Cuando una persona evoluciona, también lo hace su alrededor.

Formación técnica

Para reconocer los logros de tu equipo como ya hemos dicho a veces solo basta una palabra o un gesto. Los incentivos más conocidos son de tipo económicos o bonificaciones, sin embargo, la mejor forma de premiar a tu equipo es el crecimiento dentro de la pirámide corporativa.

Las relaciones y el liderazgo

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 de liderazgo transcultural

- J. Kotter (1997)
- A. Etling (1998)
- Lussier y Achua (2005)
- F. Brown (2007)

- “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. Estas habilidades son indispensables para que las empresas ingresen en nuevos mercados, para que crezcan, adquieran responsabilidad y preserven una cultura de excelencia”

Liderazgo en la cultura de México

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.

Orígenes para sus valores

- Componente indígena
- Componente hispano

Elementos importantes

- Familia
- Religión

- La familia sigue siendo la base de la sociedad mexicana, tiene prioridad aún sobre el trabajo. Los roles están muy bien definidos, el padre es el principal proveedor y la madre tiene más responsabilidad sobre la educación de los hijos, aunque esto con las nuevas generaciones se ha ido modificando y ahora la educación y manutención es un asunto de dos.
- La religión es otro elemento determinante. Aunque hoy en día hay más apertura de credo en el país, sigue siendo la católica la predominante. El código moral de la Iglesia Católica es la base del código ético al que se apega la mayor parte de los mexicanos. Por esta razón, desprecia las prácticas anti-éticas pero muchas veces maneja una doble moral en la que en práctica no siempre hace lo más ético.

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.

Acciones que el líder lleva en práctica

- Acciones simbólicas
- Acciones sustantivas

- Modelar el comportamiento sin imposición
- Reconocimiento de logros
- Comunicación constante y efectiva con sus colaboradores
- Crear estructuras organizacionales flexibles y descentralizadas
- Generar confianza
- Compartir responsabilidades
- Cambiar políticas y prácticas operativas disfuncionales
- Reubicar a algunos miembros
- Vincular la estrategia con la cultura
- Reestructurar un plan de recompensas e incentivos
- Diseñar el ambiente laboral
- Establecer los valores y código ético de la organización
- Promover dichos valores
- Rediseñar la asignación de recursos

Bibliografía

- <https://www.lifeder.com/tipos-liderazgo/>
- <https://coworkingfy.com/liderazgo-estrategico/>
- **Antología de Liderazgo y Dirección**