



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Marisol Palomeque Luna

Nombre del tema: El Pensamiento De Liderazgo

Parcial: 1er Modulo.

Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo.

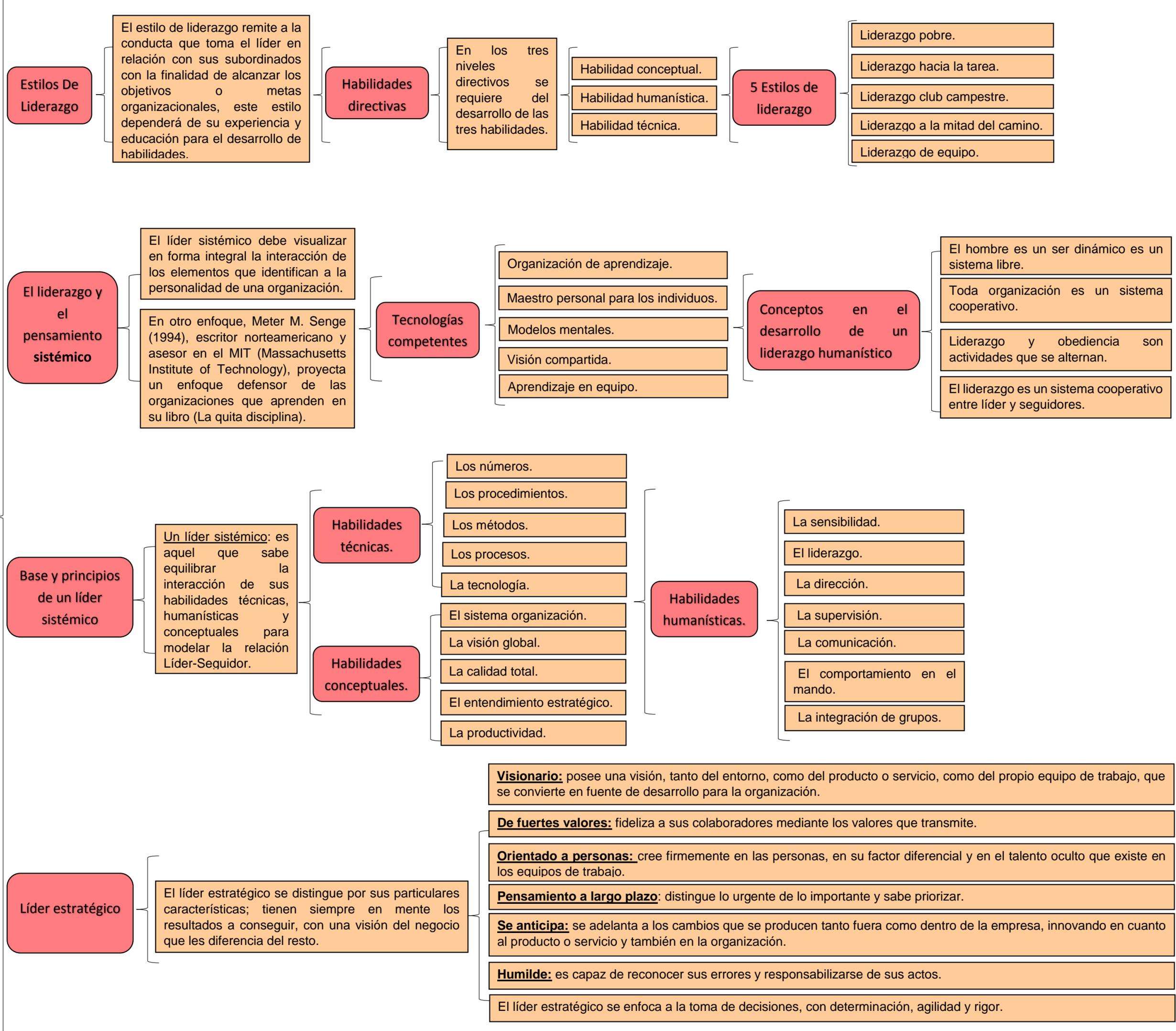
Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González.

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 7mo

Grupo: "B"

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO



EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

Importancia de la comunicación en el liderazgo

«Sin comunicación, no puede haber liderazgo». El ser humano por naturaleza posee necesidades sociales como es ser parte de la sociedad, relacionarse con las personas, pertenecer a grupos sociales entre otros. La comunicación es un elemento clave, para poder llevar a cabo esta necesidad, las organizaciones en la actualidad se mantienen constantemente comunicándose entre sí.

Sin comunicación no puede haber liderazgo» ¿A que nos referimos? 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.

La motivación de los grupos de trabajo, 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.

¿Qué pasa cuando no existe una comunicación efectiva? Los principales problemas de las personas existen cuando hay una mala comunicación. Los miembros del equipo tienden a perder el enfoque y los objetivos principales de la organización, siendo su esfuerzo dirigido a otras actividades.

Los sistemas organizados de comunicación a través de la utilización de las tecnologías nos permite que los equipos de trabajo puedan coordinar las actividades de manera fluida.

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.

En conclusión «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

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.

Primer paso: Ver cuál es el problema

¿Cuál es la situación? (qué, quién, por qué)
¿Qué factores en la situación son importantes y deben ser tomados en cuenta?
¿Cuáles son los problemas específicos por decidir?

Segundo paso: Considerar alternativas

¿Cuáles son los posibles caminos de acción y las razones para cada uno?
¿Qué lazos parecen unir al grupo? ¿Sobre qué hay avenencia de hechos, principios u objetivos?
¿Qué información adicional se requiere? ¿Cómo puede ser obtenida?

Tercer paso: Llegar a una conclusión

¿Qué decisión tomará mejor en cuenta los factores pertinentes, los propósitos y deseos del grupo, los varios puntos de vista?
¿Cuáles son las razones para esta decisión?

Cuarto paso: Moverse hacia la acción

¿Cuáles son los sistemas y medios de poner en efecto la decisión?
¿Cuáles son los pasos siguientes?
¿De quién son responsabilidad? ¿Qué, dónde, cómo?

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 negociaciones se realizan

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

¿Pero qué es negociar?

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

Características de la negociación

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.

Conceptos de conflictos

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.

Las fases por las que pasa un conflicto son:

- Conflicto percibido.
- Conflicto vivido.
- Conflicto manifiesto.

Tipos de conflictos:

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

Causas que los originan

- Competencia
- Poder
- Relaciones
- Estructura

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Relaciones diádicas

Concepto de 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.

- 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.

- La primera etapa Intercambio Entre líder y miembro (ILM)
- La segunda etapa Formación de equipos
- La tercera etapa Sistemas y redes

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.

Los tipos de características de cada relación que establece el líder con sus subordinados se pueden observar en la siguiente figura.

Miembros favoritos	Alejados del grupo
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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 a los empleados tareas interesantes; tal vez permite que el empleado escoja su tarea.
- A veces acepta la opinión del subordinado.
- Elogia sus logros.
- Asigna principalmente trabajos e rutina y vigila estrechamente a los empleados.
- Por lo general impone sus propios puntos de vista.
- Se concentra en áreas de mal desempeño.

El líder y la delegación

Algo fundamental para el liderazgo es alcanzar los objetivos a través de los seguidores, y para ello el líder que delega deberá:

- Otorgar el poder y la autoridad al subordinado idóneo y para realizar una tarea o función y darle libertad para realizarla por sí mismo.
- Que la persona designada tenga todas las habilidades necesarias, esté motivado y desee desarrollar la tarea con un compromiso de responsabilidad.

Tipos de delegación

- Permanente
- Temporal
- Parcial
- Singular
- Conjunta

Ventajas de la delegación

- Tiempo
- Desarrollo
- Confianza
- Compromiso

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. Aquellas personas con un equipo humano a su cargo saben lo importante y a la vez complicado, que es mantener a un equipo motivado. Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo.

¿Qué técnicas deberías poner en práctica si quieres llegar a ser un líder motivador?

- Participación
- Reconocimiento
- Fomento de relaciones
- Metas claras
- Formación técnica
- Incentivos y promoción

La influencia es determinante para el desarrollo de equipos y la consecución de resultados, el líder motivador debe velar por que sus empleados den lo mejor de sí mismos.

El líder como agente de cambio

- Los cambios se presentan en todo momento en la vida cotidiana, el mismo día a día es un proceso de transformación constante al que todos nos vamos adaptando.
- En las Organizaciones a medida que estas van creciendo crece con ella la necesidad del cambio. Por ello las organizaciones cada día necesitan líderes competitivos, preparados y capaces para dirigir el cambio, se necesita de verdaderos "Agentes de Cambio".

- Dentro de las características de los Agentes de Cambio se encuentran que son:** personas visionarias, generadores de elementos de gran valor para la organización, toma decisiones fundamentadas, desarrolla las potencialidades de cada recurso del sistema tomando como base el estudio de la misma a través de una relación directa con el personal.
- Una persona frustrada no puede ser jamás productiva, por ello los Agentes de Cambio juegan un papel vital en este aspecto porque son los responsables de detectar estos estados emocionales a tiempo, evitarlas o contrarrestarlas hasta donde sea posible porque es un golpe directo a la estabilidad de la organización.

Con todo esto solo resta decir que un Agente de Cambio tiene en sus manos la oportunidad de cambiar no solo a una organización sino al mundo entero y que la motivación es el condimento que le da luz, vida y pertenencia al cambio.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Liderazgo transcultural

Las diferencias de pensamiento y acción entre los individuos encuentran gran parte de su explicación en el factor de la cultura.

Diferentes 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”

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

Actualmente, los líderes eficaces no usan un solo estilo, deben adaptarlo a la situación. La cultura nacional es una variable situacional primordial que determina qué estilo de liderazgo será el adecuado.

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.

La cultura a lo largo de los años se ha tomado como una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado.

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

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

Las organizaciones desarrollan valores “visibles”, basados en leyes y sentido común y generalmente no se contraponen al cambio cultural.

Los valores visibles se expresan con la misión, la visión, las políticas de la organización y de normativas escritas. **Los valores ocultos** son las ideas, creencias, tendencias; son las reglas no escritas por lo que no siempre es sencillo detectarlos.

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.

El componente indígena y el hispano. La familia y religión son elementos importantes para comprenderle

La familia sigue siendo la base de la sociedad mexicana, tiene prioridad aún sobre el trabajo. En ésta el niño es protegido, amado y apreciado. En el tiempo recreativo, hay reuniones familiares que a veces son más extensas, es decir, más allá de la familia nuclear. Este aspecto hace que los niños crezcan con mucha seguridad emocional pero son muy dependientes a la opinión y apoyo de su familia.

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. Por ejemplo, considera poco ético decir mentiras pero no considera poco ético ocultar la verdad y evadirla, que bajo un estricto criterio ético estaría mal de cualquier forma.

Según el estudio de Kras, la lealtad del mexicano se basa en la devoción que siente hacia su jefe, por encima incluso de la empresa. Por eso, el líder mexicano crea vínculos de confianza con su gente, quien necesita alguien en quién creer y confiar.

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.

Clave que el líder lleva a la práctica:

- Acciones simbólicas**
 - Modelar el comportamiento sin imposición
 - Reconocimiento de logros
 - Generar confianza
 - Compartir responsabilidades
- Acciones sustantivas**
 - Reubicar a algunos miembros
 - Vincular la estrategia con la cultura
 - Diseñar el ambiente laboral
 - Promover dichos valores

Variables principales

- Prácticas de negocio efectivas
- Desempeño y productividad de los empleados
- Satisfacción y lealtad de los clientes

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- ♥ □ Fred R. David (2008). Conceptos de administración estratégica. México Pearson Prentice Hall. 11ª edición
- ♥ Thompson. Strickland (1998) Dirección y administración estratégicas (conceptos, casos y lecturas) México Mc Graw Hil.
- ♥ Bertalanffy, Ludwig, von, et al. (1980). Teoría general de sistemas. (3ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica.