



**Mi Universidad**

**Nombre del Alumno**

*Margarita del Carmen Gómez Morales*

**Nombre del tema**

*El pensamiento de liderazgo y las relaciones y el liderazgo*

**Parcial**

|

**Nombre de la Materia**

*Dirección y Liderazgo*

**Nombre del profesor**

*Beatriz Adriana Méndez González*

**Nombre de la Licenciatura**

*Enfermería*

**Cuatrimestre**

*7mo*

# El pensamiento de liderazgo

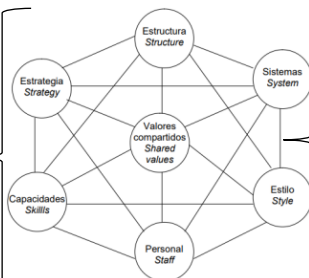
## Estilos De Liderazgo.

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

- Liderazgo autocrático; Predomina la dominación e imposición, se ordena lo que se debe hacer.
- Liderazgo democrático; es participativo e incluyente, se toma en cuenta las opiniones, la comunicación se da en dos vías (descendente y ascendente)
- Liderazgo participativo; existe la libertad y responsabilidad individual como grupal, el líder tiene mínima participación supervisando a la distancia al subordinado y dejándolo en libertad.

## El liderazgo y pensamiento sistémico

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



- Cinco tecnologías competentes que deben crear organizaciones de aprendizaje:
- Organización de aprendizaje, Maestro personal para los individuos, Modelos mentales, Visión compartida, Aprendizaje en equipo.

## Base principios de un líder y sistémico.

Aquel que sabe equilibrar la interacción de sus habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales para modelar la relación Líder-Sequidor.

- Habilidades técnicas: Los números, Los procedimientos, Los métodos, Los procesos, La tecnología, La maquinaria y los equipos, Los sistemas de información, El pensamiento abstracto, La inteligencia racional.
- Habilidades conceptuales: El sistema organización, La visión global, 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.
- Habilidades humanísticas: La sensibilidad, El liderazgo, La dirección, La supervisión, La comunicación, La motivación, El manejo de conflictos, La negociación, La actitud de mando, El comportamiento en el mando, La integración de grupos, El trabajo en equipo.

## El pensamiento de liderazgo

Líder 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; es visionario, de fuertes valores, orienta a las personas, tiene pensamiento a largo plazo, se anticipa, es humilde y toma decisiones.

Importancia de la comunicación en el liderazgo

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.

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, a las necesidades de los directivos.

Recibir retroalimentación clara y concisa es importante, ya que permite fortalecer y mejorar cualidades y habilidades

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, 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 entonces se está hablando de un liderazgo eficaz, orientado a lograr objetivos

Las herramientas importantes para analizar problemas son:

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

## El pensamiento de liderazgo

### Negociación

Es un proceso en donde los agentes interesados a llegar a un acuerdo sobre un asunto en particular, intercambian información, promesas y aceptan compromisos formales.

Las personas, al igual que las organizaciones, están inmersas en un enlace continuo de interacciones y negociaciones, en este contexto las negociaciones se realizan: Entre dos personas, Entre una persona y un grupo, Entre grupos.

### Características de la negociación

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

### Concepto de conflicto

No surge de manera espontánea, para que exista debe ser percibido por dos o más partes, entre personas o grupos en relación de intereses, objetivos, metas o métodos e involucra el uso del poder en la confrontación.

Las fases por las que pasa un conflicto son; 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

### 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.

Es necesario un conflicto para que la dirección tenga que corregir algo para sus proyectos a futuros.

En esta situación se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

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, en la negociación de conflictos, es muy importante mantenerse orientado a los resultados concretos, 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

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 surge 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 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.

En una relación centrada estrictamente en las tareas, caracterizada por poco intercambio y una influencia

## El líder y la delegación

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

Una de las responsabilidades del líder es el desarrollo de sus seguidores y el delegar tareas es una manera de impulsar la iniciativa, crecimiento, manejo de toma de decisiones y solución de problemas

## El líder como motivador de su equipo

Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo. 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 que deberías de poner en práctica si llegas a hacer un líder motivador

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

**Las relaciones y el liderazgo**

El líder como agente de cambio

“es aquel que practica la acción, impulsor y promotor” y cambio “es un proceso de transformación o movimiento”

Los Agentes de Cambio 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.

Liderazgo transcultural.

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

“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”

Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

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. En ella encontramos modos de vida, ceremonias, mitos, ritos, sistema de valores, derechos, tradiciones y creencias.

Si la cultura de una organización puede adaptarse a las necesidades de su ambiente externo, las estrategias que se desean implementar resultan sencillas. Entre mayor coherencia exista entre la cultura y la estrategia, mayor será el éxito de los empleados para lograr una ventaja competitiva.

**Las relaciones y el liderazgo**

**Liderazgo en la Cultura Mexicana**

Hay dos orígenes básicos para sus valores: 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 (UN LIDER EN LA FAMILIA)

La religión de la forma en que la asume el mexicano, le provoca el sentimiento de que el control de su vida depende de Dios, aceptando el éxito o fracaso como una predestinación.

En liderazgo se traduce en que los mexicanos reflejan parte de su cultura como el aspecto religioso en el que todo lo atribuyen a Dios y al destino, apartando responsabilidad sobre sus acciones y reaccionando de forma lenta. Es como si “tiraran la toalla” antes de intervenir.

**Competitividad y liderazgo**

Para ser competitiva, la organización debe tener una cultura organizacional con expectativas de altos estándares en su desempeño, estimulando el desarrollo personal, promoviendo la transparencia y logrando que los trabajadores se sientan reconocidos, así como tener una misión bien estructurada.

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

Acciones simbólicas, Modelar el comportamiento sin imposición, Reconocimiento de logros, Comunicación constante y efectiva con sus colaboradores, Crear estructuras organizacionales flexibles y descentralizadas entre otros.

## BIBLIOGRAFIA

ANTOLOGIA UDS