



**Nombre del alumno: Luis Ángel  
Mazariego Gómez**

**Nombre del profesor: Luis Miguel  
Sanchez Hernandez**

**Licenciatura: Medicina  
Veterinaria y Zootecnia**

**Materia: Dirección Y Liderazgo**

**Nombre del trabajo: Actividad de  
plataforma**

# Unidad 3: 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

El éxito de un líder dependerá del estilo de mando, y se debe recordar que un directivo o líder tendrá que manejar las habilidades tanto técnicas como humanísticas y conceptuales

Kurt Lewin identificó tres estilos de liderazgo

- Liderazgo Autocrático: Predomina la dominación e imposición, se ordena lo que se debe hacer y la comunicación es unidireccional
- Liderazgo Democrático: Participativo e incluyente, comunicación en dos vías y toman en cuenta opiniones
- Liderazgo Participativo: Existe la libertad y responsabilidad individual y grupal, el líder tiene poca participación

Blake y Mouton desarrollaron una representación gráfica bidimensional

- Liderazgo pobre: El líder muestra poco interés hacia los subordinados, y realiza un esfuerzo mínimo para cumplir con la tarea
- Liderazgo Hacia la tarea: El líder muestra gran interés por la eficiencia de la tarea, pero poco interés por sus subordinados
- Liderazgo Club campestre: El líder muestra gran interés por los subordinados descuidando la eficiencia de la tarea.
- Liderazgo mitad de camino: El líder muestra una eficiencia de tarea satisfactoria y un interés satisfactorio de sus seguidores
- Liderazgo de equipo: El líder muestra gran interés por la eficiencia de la tarea y al mismo tiempo gran interés por los subordinados

## El liderazgo y el pensamiento sistémico

Debe visualizarse en forma integral la interacción de los elementos que identifican a la personalidad de una organización.

Meter M. Senge destaca las cinco tecnologías competentes:

- Organización de aprendizaje: En todas las organizaciones se aprende
- Maestro personal para individuos: 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
- Vision 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

El carácter sistémico del líder

- El hombre es un ser dinámico es un sistema libre
- Toda organización es un sistema cooperativo
- Relación entre jefe y colaboradores es un sistema abierto
- Liderazgo y obediencia son actividades que se alternan
- El liderazgo es un sistema cooperativo entre líder y seguidores

## Base y principios de un líder sistémico

Es aquel que sabe equilibrar la interacción de sus habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales para modelar la relación Líder-Seguidor

Habilidades técnicas

- Los números
- Los procedimientos
- Los métodos
- Los procesos
- La tecnología
- La maquinaria y equipos
- Sistemas de información
- Pensamiento abstracto
- Inteligencia racional

Habilidades conceptuales

- Sistema de organización
- Vision global
- Calidad total
- Entendimiento estratégico
- Entendimiento táctico
- Planeación, organización y control
- Vision, misión y valores
- Eficiencia y eficacia
- Noción del cambio
- Teoría del conocimiento

Habilidades Humanísticas

- Sensibilidad
- Liderazgo
- Dirección
- Supervisión
- Comunicación
- Motivación
- Manejo de conflictos
- Negociación
- Trabajo en equipo
- Creatividad
- Poder carismático
- Imparcialidad

## 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.

El líder es

- De fuertes valores: Fideliza a sus colaboradores mediante los valores que transmite
- 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
- Toma decisiones: Profesional orientado a la acción y a la resolución de problemas, se enfoca a la toma de decisiones, con determinación, agilidad y rigor.
- 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

## Importancia de la comunicación en el 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

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

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.

Indicadores de motivación disminuyen entre los miembros del equipo

¿Qué pasa cuando no existe una comunicación efectiva?

Crea un impacto directo en la calidad del trabajo y productividad disminuyendolos ocasiona frustraciones en los miembros del equipo, problemas y conflictos a la hora de las negociaciones

El 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 entre otros

## El papel del liderazgo en la solución de problemas

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 posibles
  - Examen de posibilidades
  - Exploración de diferencias respecto a hechos y puntos de vista
  - Encarsarse a la situación y al problema delineado. ¿Cuáles son los posibles caminos de acción y las razones para cada uno?
  - ¿Qué lazos parecen unir al grupo? ¿Sobre qué hay aversión de hechos, principios u objetivos
  - ¿Cuáles son las diferencias principales, si las hay, sobre realidades, objetivos, principios, deseos?
- 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 responsabilidades? ¿Qué, dónde, cómo?

¿Qué información adicional se requiere? ¿Cómo puede ser obtenida?

¿Pueden ser discutidos los distintos puntos de vista?

## 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 las negociaciones se realizan:

- Entre personas
- Entre personas y grupo
- Entre grupos

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

Proceso de tomar decisiones conjuntas cuando las partes involucradas tienen preferencias diferentes

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

Objetivo: 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

Calidad: Se mide por el impacto y la influencia que se ejerce en la contraparte y no sólo por la intención que se tenga en la misma

## 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

Proceso que inicia cuando una parte percibe que otra parte afecta (o puede afectar) negativamente algo que considere importante

Ocurre cuando una de las partes (sea un individuo o un grupo) trata de alcanzar sus propios objetivos, que están relacionados con los de otra parte, la cual interfiere con la que está tratando de alcanzar sus objetivos

Proceso que se origina cuando una persona percibe que otra ha frustrado o está a punto de frustrar alguno de sus objetivos o intereses

Fases

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

Tipos

- Interpersonales: Entre personas
- Intragrupos: Dentro de un grupo
- Intergrupos: Entre grupos

Causas

- Competencia: Origina lucha, provocación y agresividad entre las personas al defender sus posturas o alcanzar metas personales
- Poder: 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
- Estructura: Una ineficiente organización en la estructura trae como consecuencia duplicidad de funciones

## 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

- 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: Hay Emociones negativas
- Ninguna parte quiere ceder: Es cuando se ve inminente la negociación

Idea clara de la negociación

Es un proceso el cual requiere una planeación previa

Manejo interpersonal equilibrado entre la razón y emoción

Es muy importante mantenerse orientado a los resultados concretos

El propósito central del negociador es resolver un problema conjunto con ventajas para ambas partes

Equilibrio entre asertividad y empatía

## Referencia bibliográfica

Universidad del sureste

“Unidad 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO”.  
Ocosingo, Chiapas. Septiembre-Diciembre 2023.

Pp. 50-74