



**NOMBRE DEL ALUMNO: JOSE LUIS RAMOS GOMEZ**

**NOMBRE DEL PROFESOR: LUIS MIGUEL SANCHEZ**

**CARRERA: LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MATERIA: DIRECCION Y LIDERAZGO**

**CUATRIMESTRE: 7**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**NOMBRE DEL TRABAJO CUADRO SINOPTICO**

**FECHA DE ENTREGA: 16/10/2023**

## EL PENSAMIENTO

### ESTILOS DE LIDERAZGO

Habilidad conceptual es la competencia para comprender y concebir a la organización en su conjunto

Habilidad humanística es la competencia para comprender e influir en las personas teniendo claro sus necesidades y demás

Habilidad técnica es la competencia para desarrollar una tarea específica de trabajo

## TIPOS DE LIDERAZGO:

El liderazgo autocrático se produce cuando una persona, el jefe, toma todas las decisiones y transmite las órdenes a los demás sin tomar en consideración las opiniones de sus subordinados

Liderazgo democrático incentiva a que varias personas se involucren en el proceso de toma de decisiones. Entre los líderes más democráticos del mundo se encuentran algunos jefes de gobierno o de grandes corporaciones

Liderazgo participativo es aquel que tiene en cuenta las opiniones e impresiones de todo el equipo implicado. Esto permite que la totalidad del equipo alcance un mayor compromiso con el proyecto

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 a la mitad del 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

Existen 5 tipos de tecnologías que deben de crear organizaciones de aprendizajes las cuales son:

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

Carácter sistémico de un líder

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.

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

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

Se puede relacionarlas con la asertiva percepción e interpretación

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-La eficiencia y la eficacia -La productividad -La empresa o la institución -La noción interdisciplinaria-La noción del cambio-El análisis de problemas y la toma de decisiones-La administración y uso del tiempo-La teoría del conocimiento

Habilidades humanísticas, se puede relacionarlas con la asertividad, percepción e interpretación de:

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 -La formación, como entrenamiento, capacitación o adiestramiento -El carácter emprendedor -La creatividad-La administración por valores o principios-El poder carismático-La imparcialidad -La delegación de autoridad

Líder estratégico

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.

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

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

Importancia de la comunicación en el 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

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

«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, todo depende de su adecuado uso y cómo es manejada

## El papel de liderazgo en la solución de problemas

El análisis de problemas y la toma de decisiones, como toda actividad humana importante, involucra a la persona en su totalidad; determinación, resolución, audacia, disciplina, ponderación, claridad de ideas y propósitos, seguridad, dedicación, compromiso y renuncia

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, para darle solución existen ciertos pasos los cuales son:

### 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 - Encararse 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 avenencia 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 responsabilidad? ¿Qué, dónde, cómo?

## Negociación

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.

Es un proceso para que las partes independientes tomen una decisión cuando sus preferencias no son coincidentes

## 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

## Concepto de conflicto

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

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

En las organizaciones podemos observar diferentes tipos de conflictos: 1.

Interpersonales: entre personas

Intragrupos: dentro de un grupo

Intergrupos: entre grupos

Las causas que originan son:

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. - Estructura: una ineficiente organización en la estructura trae como consecuencia duplicidad de funciones

Importancia de la negociación en el manejo de conflictos

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.

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