

PSICOLOGIA EJECUTIVA

DIRECCION Y LIDERAZGO

“EXPOSICION”

2.6 CUALIDADES Y CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER , 2.7 TENDENCIAS ACTUALES DEL LIDERAZGO , 3.2 EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTÉMICO , 3.2.1 BASE Y PRINCIPIOS DE UN LÍDER SISTÉMICO, 3.7 CONCEPTO DE CONFLICTO, 3.8 IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN EN EL MANEJO DE CONFLICTOS., UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

DOCENTE: LIC. LESBIA DE LA CRUZ DIAS

ALUMNO: ALEJANDRO GUZMAN ARROYO



CUALIDADES Y CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

Características de un líder



A-. El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.

B-. La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc.). Sino que cada grupo considera líder al que sobresalga en algo que le interesa, o más brillante, o mejor organizador, el que posee más tacto, el que sea más agresivo, más santo o más bondadoso.

C-. Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos. El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga.



D-. Por último, otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder.

E-. Poseer capacidad para formular estrategias.

F-. Saber autoevaluarse para conocer el impacto de sus estilos de liderazgo y la identificación de metas personales para mejorar la calidad de su contribución.

Cualidades de un líder

El buen líder cuenta con una serie de características:

1. Capacidad de marcar objetivos .

Para dirigir un grupo de trabajo es importante tener unas metas claras, definidas y que éstas sean congruentes con las capacidades del grupo.

2. Humildad y tolerancia.

La humildad y la tolerancia son otras de las características que debe tener un buen líder.

3. El aprendizaje

Un buen líder siempre debe estar aprendiendo, porque el aprendizaje no tiene límite. Algo que le permitirá crecer, tanto personal como laboralmente.



4. Responsable

Utilizar el poder de forma responsable y en beneficio de su equipo. Su posición le debe servir para dinamizar al grupo de personas que tiene a su cargo.

5. Carisma

El carisma le permitirá al líder ganarse al equipo, que se sentirá atraído por él. Hay que tener en cuenta que se trata de una habilidad natural.

6. Compromiso

Defender sus convicciones y predicar con su ejemplo también serán características esenciales de un buen líder.

7. Habilidades sociales

Ser optimista, el trato personal, ser flexible o mostrar empatía serán algunas de las habilidades sociales fundamentales para ejercer el liderazgo de una empresa.

8. Persona comunicativa

Comunicarse de forma eficaz con su equipo, expresar lo que necesita, qué se pretende conseguir, transmitir las indicaciones y motivar a la hora de tomar ciertas decisiones son otras características de un buen líder, que marcará la diferencia y sabrá ejercer su puesto con eficiencia y eficacia.



TENDENCIAS ACTUALES DEL LIDERAZGO



medida que cambian las condiciones y las personas, cambian los estilos de liderazgo. Actualmente la gente busca nuevos tipos de líder que le ayuden a lograr sus metas.

1.- Edad del liderazgo de conquista.

Durante este período la principal amenaza era la conquista. La gente buscaba el jefe omnipotente; el mandatario despótico y dominante que prometiera a la gente seguridad a cambio de su lealtad y sus impuestos.

2.- Edad del liderazgo comercial.

A comienzo de la edad industrial, la seguridad ya no era la función principal de liderazgo la gente empezaba a buscar aquellos que pudieran indicarle como levantar su nivel de vida.

3.- Edad del liderazgo de organización.

Se elevaron los estándares de vida y eran más fáciles de alcanzar. La gente comenzó a buscar un sitio a donde "pertenecer". La medida del liderazgo se convirtió en la capacidad de organizarse.



4.- Edad del liderazgo e innovación.

A medida que se incrementa la tasa de innovación, con frecuencia los productos y métodos se volvían obsoletos antes de salir de la junta de planeación. Los líderes del momento eran aquellos que eran extremadamente innovadores y podían manejar los problemas de la creciente celeridad de la obsolencia.

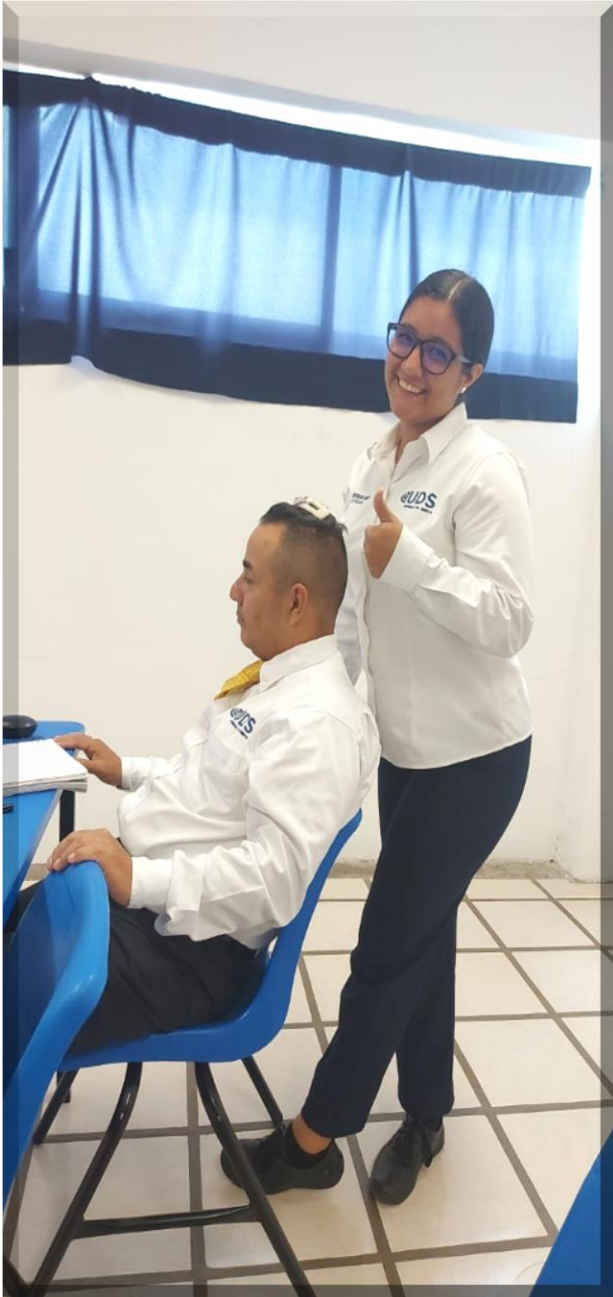
5.- Edad del liderazgo de la información.

Las tres últimas edades se han desarrollado extremadamente rápido (empezó en la década del 20). Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información.

6.- Liderazgo en la "Nueva Edad".

- Las características del liderazgo que describimos, han permanecido casi constante durante todo el siglo pasado. Pero con la mayor honestidad, no podemos predecir qué habilidades especiales van a necesitar nuestros líderes en el futuro.

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.

“Por habilidad se entiende las competencias laborales que debe poseer quien ejerce una profesión u ocupa un puesto en una organización”

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 dependiendo el nivel jerárquico que ocupe en la estructura organizacional,



De cada nivel se desprenden las tres habilidades conceptuales, humanas y técnicas que deben poseer cada directivo o líder:

- **Habilidad conceptual** es la competencia para comprender y concebir a la organización en su conjunto, a través de la formulación de estrategias que muestren el rumbo y dirección que se desea alcanzar.
- **Habilidad humanística** es la competencia para comprender e influir en las personas tomando en cuenta sus necesidades, intereses y actitudes.
- **Habilidad técnica** es la competencia para desarrollar una tarea específica de trabajo que está dentro de su ámbito de especialidad.

En los tres niveles directivos se requiere del desarrollo de las tres habilidades; conceptuales, humanísticas y técnicas, sin embargo la ejecución de cada una de ellas depende del nivel en que se encuentren, por lo cual la alta dirección tendrá que manejar mayores habilidades conceptuales, la gerencia intermedia; habilidades conceptuales y técnicas, la supervisión de primera línea mayores habilidades técnicas.



Kurt Lewin identificó tres estilos de liderazgo orientados al poder en donde cada uno tiene sus beneficios y limitaciones, y aunque un líder puede utilizar los tres estilos, siempre uno tiende a dominar sobre los otros.



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. Estos elementos son cinco y su interacción.

1. Organización de aprendizaje: en su esencia, en todas las organizaciones se aprende.
2. Maestro personal para los individuos: un mentor que contemple la vida como un trabajo creativo.
3. 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).
4. Visión compartida: el futuro que se desea para una organización incluyendo la misión –razón de ser- y los valores.



5. Aprendizaje en equipo: cómo pasar de un grupo –con cierta conciencia de nosotros- a un equipo –con plena conciencia de nosotros.

Es muy importante señalar que el Carácter Sistémico del Liderazgo supone la aplicación sistémica o la aplicación de la teoría de los sistemas a la comprensión del hombre “un organismo no es una máquina; en un organismo está todo conectado”

El carácter sistémico del líder debe interpretar y aplicar los siguientes conceptos en el desarrollo de un liderazgo humanístico:

- 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.

BASES Y PRINCIPIOS DE UN LÍDER SISTÉMICO.

Para hablar de un perfil (habilidades o atributos) que debe tener un líder sistémico, es necesario establecer el concepto de un líder sistémico:

Un líder sistémico: es aquel que sabe equilibrar la interacción de sus habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales para modelar la relación Líder-Seguidor.

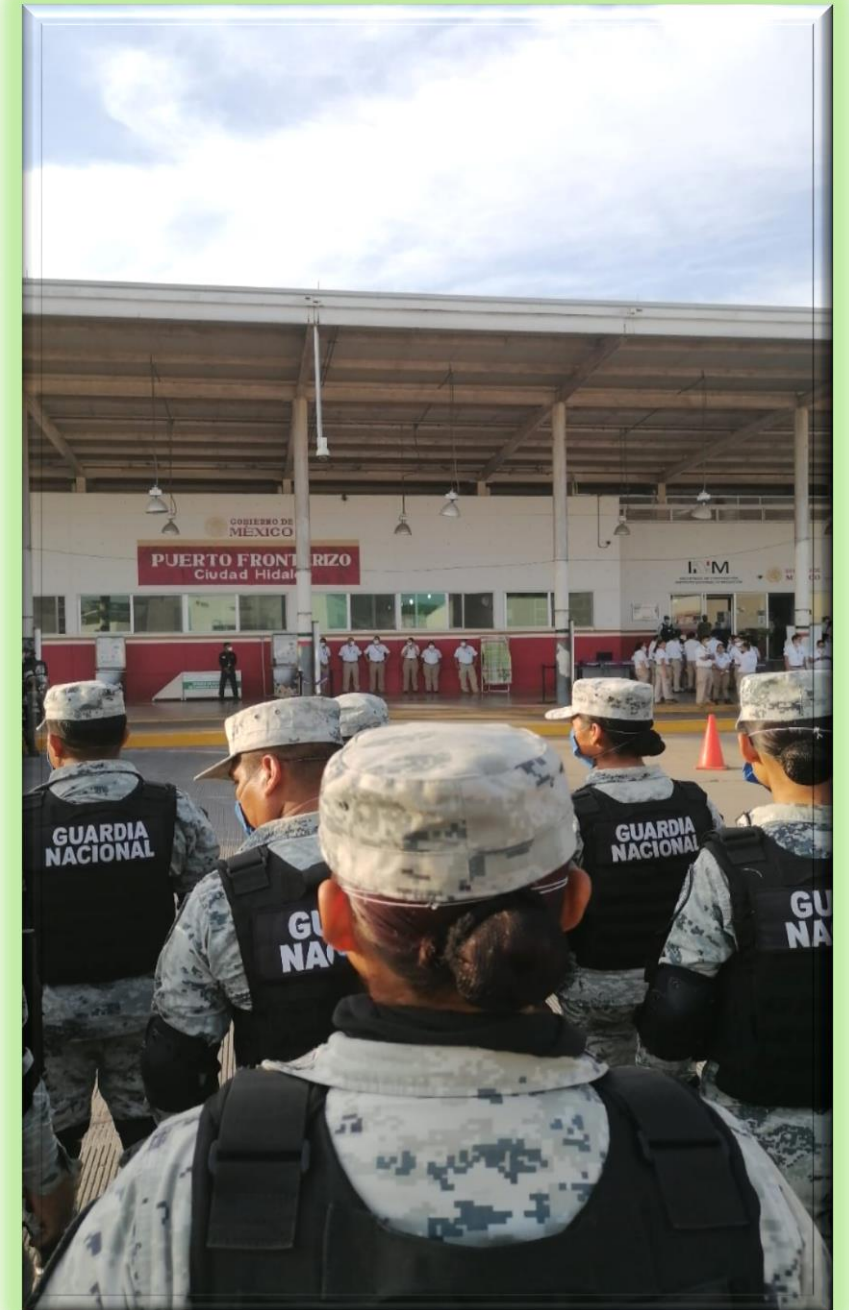
Si se describen las habilidades técnicas, se puede relacionarlas con la asertiva percepción e interpretación de:

- 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



Si las habilidades conceptuales se describen, se puede relacionarlas con la asertiva percepción e interpretación de:

- 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





Si se describen las habilidades humanísticas, se puede relacionarlas con la asertividad, percepción e interpretación de:

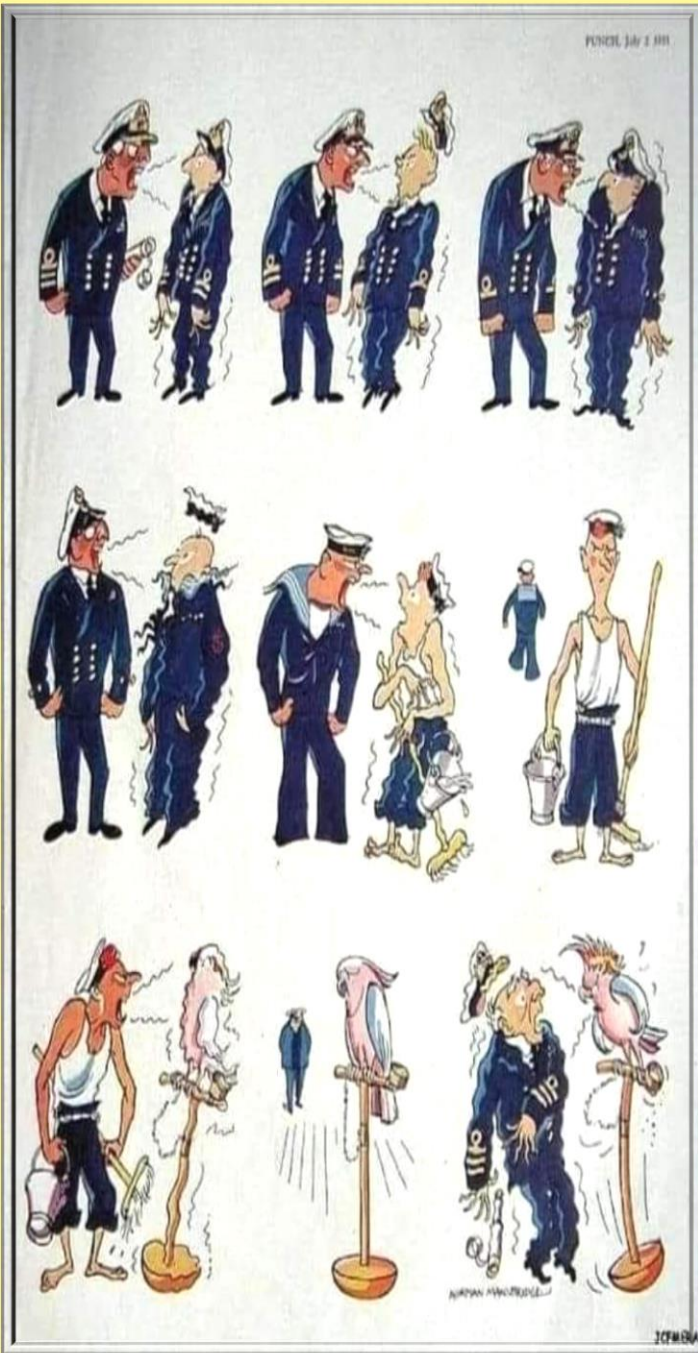
- La sensibilidad
- El liderazgo
- La dirección
- La supervisión
- La comunicación
- La motivación
- El manejo de conflictos
- La negociación
- La actitud de mando
- El comportamiento en el mando
- La integración de grupos
- El trabajo en equipo
- La formación, como entrenamiento, capacitación o adiestramiento
- El carácter emprendedor
- La creatividad
- La administración por valores o principios
- El poder carismático
- La imparcialidad
- La delegación de autoridad

CONCEPTO DE CONFLICTO

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.

“El conflicto 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” (Chiavenato, 2002,)

El 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.



1. Conflicto percibido

Es cuando se percibe que existe una diferencia con la otra parte.

2. Conflicto vivido

Es cuando surgen emociones negativas como resultado del conflicto percibido.

3. Conflicto manifiesto

El conflicto se expresa abiertamente por alguna de las partes involucradas.



En las organizaciones podemos observar diferentes tipos de conflictos:

1. Interpersonales: entre personas
2. Intragrupos: dentro de un grupo
3. Intergrupos: entre grupos



Las causas que los 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. (Puchol, 2003).

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.

Son cuatro los elementos para que surja un conflicto:

- 1.-Son partes interdependientes: una parte quiere o necesita algo que tiene o posee la otra parte.
- 2.-Cada parte culpa a la otra: no asumen su responsabilidad.
- 3.-Las partes están alteradas: surgen emociones negativas .
- 4.-Ninguna parte quiere ceder: es cuando se hace inminente la negociación.

Si se lleva a cabo una adecuada negociación, los efectos positivos prevalecerán sobre los negativos y es precisamente la persona que negocie, quien tendrá que mostrar esa capacidad y habilidad para prevenir o resolver conflictos en los momentos en que éstos inicien, se evadan o estallen.

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.





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.

un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus 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.



- Vinculación Diádica vertical (VDV).

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.

- Intercambio Entre líder y miembro (ILM)

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.

- Formación de equipos

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

- Sistemas y redes

Examina las relaciones a una escala mucho más amplia, que abarca múltiples niveles y unidades estructurales dentro de la organización.

- El enfoque diádico se centra en la heterogeneidad de las relaciones diádicas, argumentando que un solo líder establecerá diferentes relaciones con diferentes seguidores.