

PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

ESTILO DE LIDERAZGO

Conducta que toma el líder en relación con sus subordinados con la finalidad de alcanzar los objetivos o metas organizacionales.

Experiencia y educación para el desarrollo de habilidades

❖ competencias laborales que debe poseer quien ejerce una profesión u ocupa un puesto en una organización

Habilidad conceptual
Habilidad humanística
Habilidad técnica



Kurt Lewin

PARTICIPATIVO

DEMOCRATICO

LIDERAZGO AUTOCRATICO

Blake y Mouton desarrollaron una representación gráfica bidimensional con el enfoque hacia las personas en el eje vertical

Liderazgo pobre:
Liderazgo hacia la tarea
Liderazgo club campestre
Liderazgo a la mitad del camino
Liderazgo de equipo

EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTÉMICO

Visualizar en forma integral la interacción de los elementos que identifican a la personalidad de una

Meter
M.
Senge

Subsistemas en un sistema total de dirección

Organización de aprendizaje

Maestro personal para los individuos

Modelos mentales

Visión compartida

Aprendizaje en equipo

Liderazgo y obediencia

Hombre dinámico

Sistema cooperativo

Relación entre jefe y colaboradores

El líder sistémico debe pensar en el liderazgo como un sistema de colaboración entre líder y seguidores, en que la acción de dirigir sea recíproca

EL LÍDER SISTÉMICO

Sabe equilibrar la interacción de sus habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales para modelar la relación Líder-Seguidor

● Los números

● Procedimientos

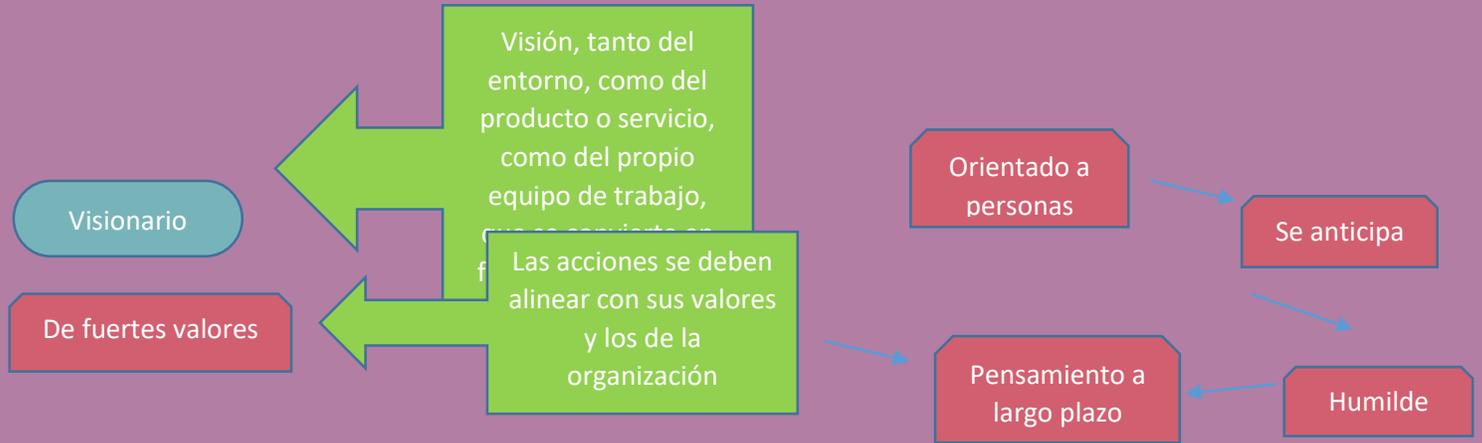
● Métodos

● Tecnología

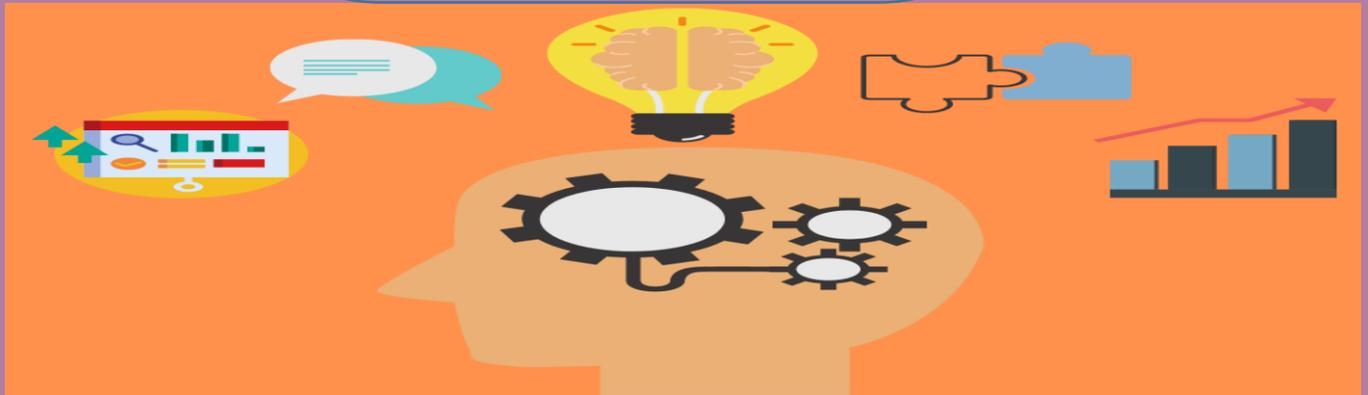
Habilidades humanistas

Líder estratégico

Visión del negocio



IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL LIDERAZGO



Visionario

La motivación

Sin comunicación, no puede haber liderazgo

Transmitir la estrategia y la visión de la empresa

Lograr influenciar a las personas, si la comunicación no existe, no habrá seguidores entonces, no habrá liderazgo

Los miembros del equipo tienden a perder el enfoque en los principales de la organización y su esfuerzo dirigido

EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

ite a
la

Un problema es simplemente una dificultad

Reconoce la naturaleza de un problema y entiende lo que puede hacer al respecto, considerando alternativas posibles

Un líder y sus seguidores deben considerar a una herramienta importante para analizar problemas

Un jefe, un ejecutivo, es por definición, el que toma las decisiones

4 Pasos

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

Negociación

interacciones y negociaciones

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

Es la 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



Es el proceso que se sigue para satisfacer necesidades, cuando otra persona controla lo que nosotros queremos

Concepto de conflicto

La calidad de la negociación se mide por el impacto y la influencia que se ejerza en la contraparte y no sólo por la intención que se

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

Es un problema de percepción porque las partes involucradas deben percibir que entre ellas existe un 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

FASES

- Conflicto percibido
- Conflicto vivido
- Conflicto manifiesto

Interpersonales: entre personas
Intragrupos: dentro de un grupo
Intergrupos: entre grupo

Competencia
Poder
Relaciones
Estructura

Importancia de la negociación en el manejo de conflictos

efectos positivos prevalecerán sobre los negativos y es precisamente la persona que negocie

Tener una idea clara de la negociación

Ver la negociación como un proceso

Mantener un manejo interpersonal equilibrado entre la razón y emoción

Líder de los tiempos de cambio y conflicto será necesario reconocerse a sí mismo como dinámico y con capacidad de reconocer los sentimientos propios y de los demás, motivarse, motivar y manejar adecuadamente las relaciones



Negativa se tratará de evitar por cualquier medio ya que se podrá pensar que este afectará las relaciones interpersonales

LA NEGOCIACIÓN Y EL MANEJO DE CONFLICTOS EN LAS ORGANIZACIONES.



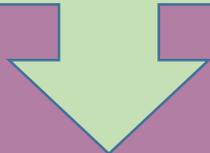
Relaciones diádicas.



Diada
Relación diádica
Vinculación Diádica vertical

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

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



Liderazgo individualizado es un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia

<https://www.researchgate.net/publication/326111111>

EL LÍDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES



Comprenden a los seguidores con fuertes lazos con el líder emana relación de apoyo caracterizada por mucha confianza, respeto, lealtad e influencia

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

MIEMBROS FAVORITOS

ALEJADOS DEL GRUPO

Elogia sus logros

Asigna trabajos rutina y vigila

Acepta opinión del subordinado

Impone sus opiniones

EL LÍDER Y LA DELEGACIÓN

Que es Delegar???

- El proceso por el cual se le asigna actividades de trabajo, responsabilidades y autoridad a individuos dentro de una organización.



Otorgar el poder y la autoridad al subordinado idóneo y para realizar una tarea o función y darle libertad para realizarla por sí mismo

Delegación proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad

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

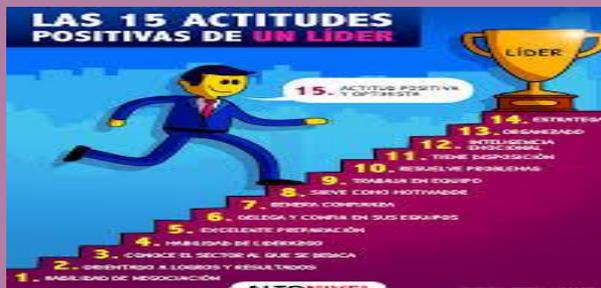
La función del líder que delega será asegurarse de que los objetivos se cumplan apoyando en todo momento y teniendo una supervisión periódica para evitar desviaciones

El líder como motivador de su equipo



Capacidad de guiar y motivar a su equipo a la vez que fortalece un clima de trabajo positivo

dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo



El líder como agente de cambio

Proceso de transformación constante al que todos nos vamos adaptando

Los agentes de cambio son líderes que más que vivir en el presente se desarrolla en el futuro, sus acciones van encaminadas a lo que puede o debe ser una organización, tienen una gran capacidad para entender su entorno e impactar en él



Logran trascender al éxito o muchas veces al fracaso debido a que como son entes que despiertan un sin número de emociones pueden levantar, impulsar, desarrollar y llevar a la cumbre a una organización en una diversidad de aspectos a través de la "Motivación".

Aquel que practica la acción, impulsor y promotor" y cambio "es un proceso de transformación o movimiento

Los externos son contratados de manera temporal, como es el caso de los consultores, su ventaja es la poca relación con la problemática

BIBLIOGRAFIA

[lider de como agente de cambio - Bing images](#)

[lider como motivador - Bing images](#)

[lider Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES - Bing images](#)

[actividades del lider - Bing images](#)

lider y la delegacion - [Bing images](#)

[relaciones diadicticas - Bing images](#)

[Importancia de la negociación en el manejo de conflictos - Bing images](#)

Antología uds