



Ensayo

Nombre de la alumna: yusari raymundo morales

Nombre del tema: El pensamiento del liderazgo

Nombre del profesor: icel lepe

Nombre de la materia: dirección y liderazgo

Fecha de entrega: 29 de agosto 2024

UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

Estilos De Liderazgo

Introducción: 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, 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, que se puede observar en la siguiente figura.

Desarrollo: • 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. Estilo de Liderazgo: es el “conjunto de acciones de los líderes, como lo perciben sus empleados, representando sus habilidades y actitudes en la práctica” (Davis y Newstrom, 1994, p. 245).

Conclusión: Los estilos de liderazgo se pueden ubicar en las teorías de comportamiento del liderazgo, los cuales difieren con según el poder u orientados hacia las tareas y las personas.

1.- 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, 2.- Blake y Mouton desarrollaron una representación gráfica bidimensional con el enfoque hacia las personas en el eje vertical y hacia las tareas en el eje horizontal.

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

Introducción: el mundo empresarial actual, es espejo de un sistema dinámico e impredecible de comportamiento y escena dinámico e impredecible de comportamiento y escenarios cambiantes en todo su entorno. este curso está abocado a que los estudiantes desarrollen y ejercen su liderazgo en los diferentes roles del contexto empresarial. El liderazgo, el pensamiento sistémico y el pensamiento estratégico son una trilogía que desarrolla en las personas la habilidad de ver más allá de la superficie de los problemas complejos. Mientras que el pensamiento sistémico nos permite comprender “todo está conectado con todo”, el pensamiento estratégico nos enseña que todos los planes tienen consecuencias intencionadas y no intencionadas, el liderazgo organizacional y personal son necesarios para generar los cambios deseados especialmente en puntos de apalancamiento que generan grandes cambios con poco esfuerzo. Por esta razón este curso promueve herramientas provenientes de esta trilogía: liderazgo para el cambio, estrategia para el rumbo y sistemas para la visión. El líder sistémico debe visualizar en forma integral la interacción de los elementos que identifican a la personalidad de una organización

Desarrollo: La cultura organizacional o la forma en que se hacen las cosas; son los valores compartidos y también son el eje en torno al cual se interrelacionan las demás variables. Como se puede apreciar, en el esquema se establecen las siete eses, porque en idioma inglés empiezan con S. En otro enfoque, Peter M. Senge (1994), escritor norteamericano y asesor en el MIT (Massachusetts Institute of Technology), proyecta un enfoque defensor de las organizaciones que aprenden en su libro *The Fifth Discipline* (La Quinta Disciplina) y destaca las cinco tecnologías competentes que deben crear organizaciones de aprendizaje: 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. Las cinco tecnologías mencionadas por Peter Senge son subsistemas en un sistema total de dirección. Un líder sistémico no puede darse el lujo de ignorarlas, ya que coadyuvan o respaldan a una organización en su desarrollo

Conclusión: 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” (Polo, 1991, p. 35). 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 En conclusión, se puede hablar del liderazgo y del pensamiento sistémico desde una consideración sistémica de las organizaciones y de las tareas directivas o gerenciales. 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 –de modo que la relación de mandar y obedecer; de mandato y obediencia– sea alternativa o tal vez interactiva. Además, no se puede hablar de un líder sistémico –acentuando su dimensión social

Base y principios de un líder sistémico

Introducción: 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

Desarrollo: 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

Líder estratégico

Introducción: el liderazgo estratégico consiste en la elaboración de una serie de procesos eficaces que ayudan e impulsan a lograr fin determinado. Ofrece la dirección e inspiración necesaria para crear visión compartida. Este se puede aplicar tanto en el mundo corporativo como en la vida personal, pues se trata de una implementación de estrategias previamente planificadas, estudiadas y analizadas que ayudan alcanzar aquello que se haya planeado. 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.

Desarrollo: 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 De fuertes valores: fideliza a sus colaboradores mediante los valores que transmite. “El fin no justifica los medios”. Para él no todo es válido; las acciones se deben alinear con sus valores y los de la organización. Supera los modelos de gestión basados en la tarea o los objetivos. Orientado a personas: cree firmemente en las personas, en su factor diferencial y en el talento oculto que existe en los equipos de trabajo. Es un directivo que apuesta por el potencial de las personas y por su desarrollo, que acompaña y supervisa a su equipo de una manera justa y objetiva. Pensamiento a largo plazo: distingue lo urgente de lo importante y sabe priorizar. Gestiona el día a día sin perder de vista los propósitos de mediano y largo plazo de la organización. 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. Contribuye a mejorar los procesos internos de trabajo. Están atentos a las nuevas tendencias. 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. El líder estratégico se enfoca a la toma de decisiones, con determinación, agilidad y rigor

Conclusión: el líder como tal afecta el desempeño de las organizaciones y por consiguiente, el líder estratégico es la formulación y articulación de una visión que representa la incorporación de los objetivos estratégicos

El papel del liderazgo en la solución de problemas

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, implementando los sistemas y medios para moverse hacia la acción y poner en efecto la decisión, entonces se está hablando de un liderazgo eficaz, orientado a lograr objetivos. Un problema es simplemente una dificultad que lleva a lo que es discutible, cuestionable o dudoso. Ya se ha mencionado que el liderazgo es el impacto o la influencia que tiene una persona en la conducta de otros. En este caso, sus subalternos, subordinados o seguidores y es vital que para resolver un problema, el líder ejerza su poder de influencia para plantear un problema, analizar alternativas de solución, tomar una decisión y ejercer las acciones que sean necesarias para resolver el problema. La función máxima de los dirigentes, tanto en la vida familiar, como en la administración de empresas y negocios de la política y la toma de decisiones

Desarrollo: las decisiones se llevan sistemáticamente, se toman bien, se logra con facilidad la satisfacción de todos y la organización marcha sobre ruedas. De lo contrario, se gestan, desarrollan y proliferan marañas de problemas, acusaciones mutuas, resentimientos, pérdida de motivación, y al cabo de todo, ineficiencia y caos. 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. UNIVERSIDAD DEL SURESTE 60 Desafortunadamente, en esta carrera hacia la superación y madurez, queda siempre a los individuos la alternativa de marginarse, evadirse, “rajarse”, en una palabra: no decidir sino buscar que otros decidan por uno. Tal parece la actitud de gran parte del pueblo mexicano, sin embargo todo ello puede requerir una verdadera reeducación de los jefes, los individuos y los grupos. 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

Conclusión: los líderes que resuelven problemas de forma eficaz pueden ser mas eficaces, reducir los costos, aumentar la satisfacción del cliente y alcanzar sus objetivos estratégicos.

Un líder y sus seguidores deben considerar a una herramienta importante para analizar problemas, considerar alternativas, llegar a una conclusión y moverse a la acción, para darle solución a los problemas.

Negociación:

Introducción: la negociación es un proceso de intercambio de información y compromisos en el cual dos o más personas o grupos quieren llegar a un acuerdo. La negociación es como tener una conversación importante donde dos o más personas o grupos quieren llegar a un acuerdo. Imagina que cada cual tiene algo que el otro desea, pero no están completamente de acuerdo en cómo hacer el intercambio o en qué términos. Entonces, empiezan a hablar para compartir información, hacen promesas y llegan a acuerdos que todos puedan aceptar

Desarrollo: En la negociación, cada parte trata de entender qué es importante para la otra y, a partir de ahí, buscan la manera de ceder un poco en sus propias demandas para encontrar un punto medio donde todos ganen algo. 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

Conclusión: 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. A continuación, se podrán interpretar varios conceptos de negociación. “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” (Montaner, 1992, p. 12). “Es el proceso de tomar decisiones conjuntas cuando las partes involucradas tienen preferencias diferentes” (Chiavenato, 2004, p. 535). “Es el proceso que se sigue para satisfacer necesidades, cuando otra persona controla lo que nosotros queremos” (Maddux, et al., 1992, p. 7)

Características de la negociación:

Introducción: La negociación es la relación entre dos o más personas sobre una cuestión que es conflictiva, con el propósito de establecer y acercar posiciones para llegar a un acuerdo. El diario vivir de cada persona se encuentra repleto de decisiones que deben ser tomadas en entorno de un conjunto de intereses propios. La gran mayoría de estas decisiones suelen ser tan pequeñas e irrelevantes que llegan a pasar desapercibidas, pero hay muchas otras que si deben ser analizadas con mayor detenimiento. la negociación se realice en la zona de reserva en donde ambos negociadores obtengan o cedan ventajas, y esto dependerá de las habilidades de cada uno para llegar a un acuerdo final, no habrá acuerdo o negociación cuando se está fuera de la zona de acuerdo, esto quiere decir obtener menos de su posición de reserva, que es lo mínimo que puede aceptar. 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 tenga en la misma

Desarrollo: la negociación va hacer el momento de la verdad, donde ,os negociadores van a poner en juego sus habilidades, conocimientos y estrategias para de terminar la suerte de la negociación. Existen dos o más interesadas en negociar. • Las partes negociadoras están interrelacionadas. Esto es, cada una de ellas tienen algo de interés para la otra parte, lo que determina en gran parte su poder de negociación. Si no hay nada que se pueda ofrecer, no se puede negociar. • Existe un proceso dinámico en donde las partes se comunican, informan de sus posiciones y discuten cuanto está cada uno dispuesto a ceder a cambio de algo que el otro le puede otorgar. • Cada una de las partes tendrá una determinada estrategia cuyo objetivo será que la mayor parte de sus condiciones sea aceptada. La estrategia puede ser exitosa o no. • Si la negociación es exitosa se llegará a un acuerdo formal en donde las partes se comprometen con lo pactado

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y COMPLEMENTARIA:

- Fred R. David (2008). Conceptos de administración estratégica. México Pearson Prentice Hall. 11ª edición
- Thompson. Strickland (1998) Dirección y administración estratégicas (conceptos, casos y lecturas) México Mc Graw Hil.
- Bertalanffy, Ludwig, von, et al. (1980). Teoría general de sistemas. (3ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Gannon Martín J. (1994) Administración por resultados México editorial CECSA
- Gareth R. Jones Teoría organizacional Diseño y cambio en las organizaciones (2008). México Pearson Prentice Hall 5ta edición.
- Drucker, Peter. (2004). Qué hace eficaz a un ejecutivo. Nueva York: Harvard Business Review.
- DuBrin, John. (2003). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. México: Thompson