

**Ensayo
Actividad I**



Ensayo

Nombre del Alumno: Jhanea meliza roblero morales

Nombre del tema: El pensamiento del Liderazgo

Parcial: I

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo

Nombre del profesor: Icel Bernardo Lepe Arriaga

Nombre de la Licenciatura: psicología

Cuatrimestre: 7

Lugar y fecha: Pacayal viejo municipio de bella vista, Chiapas

Jueves, 26 de septiembre del 2024

Introducción

El objetivo de este trabajo es tratar de comprender como influye el pensamiento en el liderazgo en la vida cotidiana es decir en como pensamos como líderes y cómo podemos llevar al éxito lo que estamos representado o liderando .todos sabemos que es un concepto crucial en el ámbito organizacional, ya que se refiere a la conducta y estilo que un líder emplea para guiar a sus subordinados hacia el logro de metas y objetivos, la manera en que un líder interactúa con su equipo no solo refleja sus habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales, sino que también determina el éxito de una organización en su conjunto.

Existen diferentes estilos de liderazgo, cada uno con sus propias ventajas y desventajas, y es fundamental que los líderes sean capaces de adaptarse a las circunstancias y a las necesidades de su equipo, además, el pensamiento sistémico en el liderazgo destaca la importancia de ver la organización como un todo interconectado, donde cada elemento juega un papel esencial en el funcionamiento del sistema,este enfoque permite a los líderes entender la dinámica de su equipo y de la organización, fomentando una cultura de aprendizaje y colaboración. En este contexto, la comunicación se convierte en una herramienta clave que no solo sostiene la motivación y el compromiso del equipo, sino que también permite resolver conflictos y tomar decisiones informadas.

Así, explorar el pensamiento de liderazgo y su impacto en las organizaciones es esencial para desarrollar líderes que no solo sean efectivos en la gestión de tareas, sino que también potencien el desarrollo humano y fomenten un clima organizacional positivo. El tiempo, la investigación y la experiencia han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume como gerente de una empresa, son elementos influyentes para lograr la perdurabilidad, la calidad y el éxito en el mercado. Con base a esto, es posible afirmar que, si se quiere generar cambios, mejorar los procesos, lograr que las personas se motiven a lograr los resultados en las organizaciones, se debe contar con gerentes es decir un líder que inicien, faciliten, gestionen, impulsen y coordinen el proceso de transformación.

Hoy en día hasta en los negocios pequeños necesitan de un gerente y directivos que sean capaces de identificar los objetivos el cual limitan el desempeño de su gente y puedan solucionarlos, además que sepan generar confianza, sentido de responsabilidad y compromiso y tengan disposición para la innovación y creatividad e impecabilidad en el desempeño para que puedan enfrentar los nuevos retos y dirigir exitosamente a las negocios ya sea pequeños o grandes empresas en el futuro y así llevarlo al éxito.

PENSAMIENTO DEL LIDERAZGO

Una de las piedras angulares de cualquier organización eficaz, es decir que es muy importante ya sea desde una escuela hasta una de las mejores empresas para llevar al éxito, lo cual se refiere no solo a la capacidad de influir y guiar a un grupo hacia el logro de objetivos comunes, sino también a la habilidad de entender y gestionar las complejidades de las interacciones humanas dentro de un entorno laboral. Un enfoque integral del liderazgo implica considerar diversos estilos y teorías que ayudan a entender cómo los líderes pueden adaptarse a las diferentes necesidades de sus equipos.

Los estilos de liderazgo, como los identificados por Kurt Lewin y el modelo de Blake y Mouton, ofrecen marcos para clasificar las conductas de los líderes en función de su enfoque hacia las tareas y las personas. Por ejemplo, el liderazgo orientado a la tarea se centra en la eficiencia y el logro de metas, mientras que el liderazgo orientado a las personas valora el bienestar y la motivación de los subordinados. La dimensión que un líder selecciona para ejercer su autoridad afecta no solo la dinámica del equipo, sino también el resultado final de los proyectos y la cultura organizacional.

Se han establecido diferentes teorías acerca del liderazgo y se han debatido durante años si el liderazgo es una competencia que puede ser aprendida y desarrollada, o si es una propiedad propia del individuo (Chiavenato, 2009). En la actualidad está comprobado que el liderazgo se forma por una serie de habilidades que se adquieren con el aprendizaje. Debido a esto en los últimos años se han estado generando ofertas para el desarrollo de esta competencia (Lic. Gabriela Aguirre León, enero, 2017)

Los estilos de liderazgo se clasifican en teorías de comportamiento, donde se pueden situar en relación a la tarea y las personas. Kurt Lewin identificó tres estilos de liderazgo orientados al poder, mientras que Blake y Mouton desarrollaron una gráfica que muestra cinco estilos:

El éxito de un líder depende de su estilo de mando, que incluye la gestión de habilidades en tres categorías:

- Habilidad conceptual: Capacidad para ver la organización en su totalidad y formular estrategias.

Habilidad humanística: Capacidad para comprender e influir en las personas, considerando sus necesidades y actitudes.

Habilidad técnica: Competencia para realizar tareas específicas de trabajo.

Cada nivel directivo (alta dirección, gerencia intermedia y supervisión) requiere de estas habilidades, con un enfoque diferenciador en la alta dirección, que exige más habilidades conceptuales, mientras que niveles inferiores se centran más en habilidades técnicas.

1. Liderazgo pobre: Bajo interés en subordinados y tareas.
2. Liderazgo centrado en la tarea: Alto interés por la tarea, bajo por los subordinados.
3. Liderazgo club campestre: Alto interés en los subordinados, bajo por la tarea.
4. Liderazgo intermedio: Interés equilibrado en tareas y subordinados.
5. Liderazgo de equipo: Alto interés tanto en la tarea como en los subordinados.

Liderazgo y pensamiento sistémico

Los líderes sistémicos deben entender la interacción integral de los diversos elementos de una organización. Este enfoque ayuda a comprender tanto la estrategia como la cultura organizacional. Según Peter M. Senge, las organizaciones deben ser capaces de aprender, desarrollando cinco tecnologías clave para el aprendizaje, que son:

1. Organización de aprendizaje.
2. Maestro personal.
3. Modelos mentales.
4. Visión compartida.
5. Aprendizaje en equipo.

El carácter sistémico del liderazgo implica entender que:

- El ser humano es un sistema libre y dinámico.
- Las organizaciones son sistemas cooperativos.
- La relación jefe-colaborador es un sistema abierto.
- El liderazgo y la obediencia deben ser interdependientes.

Perfil de un líder sistémico

Un líder sistémico equilibra habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales, actuando con una clara percepción de su entorno y tomando decisiones estratégicas. Las habilidades técnicas abarcan aspectos como números, procedimientos y tecnología; las habilidades

conceptuales se relacionan con la comprensión del sistema organizativo y la toma de decisiones estratégicas; y las habilidades humanísticas se centran en la comunicación y resolución de conflictos.

Liderazgo estratégico

Los líderes estratégicos son visionarios, poseedores de fuertes valores, orientados a las personas y pensadores a largo plazo. Se enfocan en los resultados y la sostenibilidad, innovando y anticipándose a cambios, gestionando al mismo tiempo el día a día sin perder de vista las metas a mediano y largo plazo.

Negociación y conflicto

La negociación actual reemplaza las luchas directas como método para resolver conflictos. Negociar implica alcanzar un acuerdo que satisfaga las necesidades de ambas partes. El conflicto se origina en discrepancias de objetivos y puede ser constructivo si se maneja adecuadamente.

Los tipos de conflicto incluyen interpersonales, intragrupos e intergrupos. Las causas pueden ser competencia, poder, relaciones y estructuras organizativas ineficaces.

Importancia de la negociación en el manejo de conflictos

Los conflictos son inevitables en el entorno organizacional. Sin embargo, manejarlos a través de negociación puede transformar disputas en oportunidades de crecimiento y mejora. Un líder debe tener visión en el manejo de conflictos, planificar cuidadosamente y mantener un equilibrio emocional y racional.

En el liderazgo contemporáneo, es esencial que los líderes sean dinámicos y capaces de apoyar eficazmente la innovación, la comunicación y la resolución de conflictos para lograr una mejora continua en sus organizaciones.

En adición a los estilos de liderazgo, el pensamiento sistémico juega un papel crucial en la manera en que los líderes perciben y actúan dentro de las organizaciones. Este enfoque permite a los líderes ver no solo las áreas individuales de su organización, sino también cómo están interconectadas. Un líder sistémico, como menciona el texto, debe comprender cómo sus decisiones impactan a otros elementos organizacionales, desde la cultura hasta los procesos de

trabajo, la capacidad de visualizar estas interrelaciones permite a los líderes anticipar problemas y coordinar mejor las interacciones entre los diferentes actores de la organización.

Además, uno de los aspectos más importantes del liderazgo es la comunicación. Sin ella, no puede haber una verdadera influencia, un líder debe ser capaz de transmitir la visión y los objetivos de la organización de manera clara y efectiva, estableciendo canales abiertos de diálogo con su equipo, la comunicación, cuando es efectiva, minimiza los conflictos y aumenta la motivación dentro del equipo. Por el contrario, la falta de comunicación puede resultar en malentendidos, disminución de la moral y, en última instancia, en la ineficiencia organizacional.

Importancia de la comunicación en el liderazgo

Sin ella, no hay influencia ni seguidores. Un líder debe comunicar claramente la visión y los objetivos, lo que motiva a su equipo, la falta de comunicación efectiva puede resultar en desmotivación, confusión y conflictos, afectando la productividad y el clima laboral.

Problemas y toma de decisiones en liderazgo

Un líder debe ser capaz de identificar problemas, considerar alternativas y tomar decisiones efectivas. Utilizar un método estructurado en cuatro pasos puede ayudar a abordar problemas:

1. Definir el problema.
2. Considerar alternativas.
3. Llegar a una conclusión.
4. Implementar la acción necesaria.

Los líderes deben ejercer su influencia para confrontar y resolver problemas para el éxito organizacional es decir la habilidad de resolver problemas es otra faceta esencial de un liderazgo efectivo. La capacidad de un líder para identificar problemas, analizar alternativas y tomar decisiones informadas es fundamental para el éxito organizacional, El proceso de toma de decisiones, como se describe en el texto, implica pasos metódicos que permiten a los líderes abordar desafíos de manera estructurada. La influencia de un líder no solo se observa en la

Toma de decisiones, sino también en cómo se gestionan y resuelven los conflictos que emergen en el día a día.

Finalmente, la negociación es una habilidad necesaria para los líderes, especialmente en un entorno organizacional donde las diferencias de opinión son inevitables. El líder debe actuar como mediador, buscando soluciones que beneficien a todas las partes involucradas. El aprendizaje de habilidades de negociación y resolución de conflictos no solo fortalece la cohesión del equipo, sino que también optimiza el funcionamiento organizacional en su conjunto.

La negociación ha evolucionado desde métodos de resolución de conflictos basados en luchas directas hacia una habilidad estructurada de interacción. En la actualidad, las negociaciones pueden ocurrir entre individuos, entre una persona y un grupo, o entre grupos. Según varios autores, negociar implica diferentes aspectos clave:

1. Es una actividad donde ambas partes buscan satisfacer sus necesidades y mejorar sus posiciones, lo que resulta en la creación de un nuevo valor (Montaner, 1992).
2. Se define como un proceso de toma de decisiones conjuntas donde las partes tienen preferencias distintas (Chiavenato, 2004).
3. Es un proceso necesario para satisfacer necesidades cuando una persona controla lo que otra desea (Maddux, et al., 1992).
4. Se entiende como un mecanismo para que partes independientes tomen decisiones, gestionando lo que cada uno debe aportar y recibir en la relación (Neale y Bazerman, 1992).
5. Se presenta como una metodología para resolver conflictos, lo que subraya su importancia en las interacciones humanas y organizacionales.

Este enfoque contemporáneo hace hincapié en la colaboración y solución de problemas, matizando el papel que juega la negociación en diferentes contextos, tanto personales como profesionales.

Conflicto carece de una definición única, pero se reconoce en diversas manifestaciones como la lucha, pugna y dificultad, asociado al desacuerdo y la polémica. Se presenta como un proceso de oposición y confrontación en organizaciones, entre individuos o grupos, donde se busca alcanzar metas que pueden obstaculizar a otros.

Algunas definiciones del conflicto incluyen la percepción de que otra parte afecta negativamente un objetivo importante (Robbins, 2002) y el esfuerzo de una parte por alcanzar sus propios

objetivos en relación con otra que interfiere (Chiavenato, 2002). El conflicto no surge espontáneamente; debe ser percibido por al menos dos partes que tienen intereses o metas en común, lo que implica una confrontación basada en el poder percibido. El conflicto inicia cuando una parte se da cuenta de que otra la ha afectado o puede afectarla negativamente.

En conclusión el liderazgo es un campo complejo y multifacético que requiere habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales, un líder eficaz debe ser capaz de adaptarse a diferentes estilos, pensar de manera sistémica, comunicarse efectivamente y resolver problemas con agilidad. Al abordar el liderazgo desde una perspectiva integral y colaborativa, se fomenta un ambiente en el cual las organizaciones pueden no solo sobrevivir, sino prosperar en el dinámico panorama actual, es decir que el pensamiento estratégico empresarial es una habilidad esencial para líderes y directivos, que les permite anticipar cambios en el mercado, identificar oportunidades y amenazas, y formular estrategias efectivas en un entorno competitivo y cambiante.

Su desarrollo implica un profundo conocimiento del sector, análisis constante y una cultura de innovación. Asimismo, el análisis estratégico proporciona las herramientas necesarias para evaluar la situación interna y externa de la empresa, permitiendo una toma de decisiones informada. La gestión del talento, la planificación estratégica y la adaptación a la transformación digital son aspectos que también se beneficiarán del pensamiento estratégico. En resumen, adoptar un enfoque estratégico no solo es vital para la supervivencia de la empresa, sino que también permite alcanzar una ventaja competitiva sostenible es decir la habilidad del pensamiento puede llevarte lejos.

BIBLIOGRAFIA

- Lic. Gabriela Aguirre León, M. B. (enero, 2017). EL LIDERAZGO. *MANAGERS LEADERSHIP OF PYMES IN MACHALA*, 188,189.
- ANTOLOGIA UDS , PAG.3.1 AL 3.9
- Delgado Torres, N. A., & Delgado Torres, D. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 81 A LA 87.