



UNIVERSIDAD DEL SURESTE
CAMPUS BERRIOZABAL



MATERIA: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

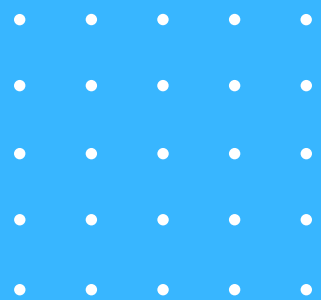
MVZ: MARIA JOSÉ RAMIREZ

ALUMNO: ALEJANDRO DANIEL ÁLVAREZ VAZQUEZ

SEPTIMO CUATRIMESTRE

TUXTLA GUTIÉRREZ, CHIAPAS

NOVIEMBRE 2, 2024



INTRODUCCIÓN

.El pensamiento sobre liderazgo ha evolucionado significativamente a lo largo del tiempo, adaptándose a los cambios culturales, sociales y económicos de cada época. Originalmente, el liderazgo se asociaba con poder, autoridad y posición, donde el líder era la figura central que tomaba decisiones y dirigía a sus seguidores. Sin embargo, con el tiempo, este concepto ha ampliado su enfoque hacia aspectos como la influencia, la empatía y la colaboración.

Hoy en día, el liderazgo no se entiende solo como una posición jerárquica, sino como una habilidad para inspirar y motivar a otros, promover una visión compartida y fomentar el desarrollo y el crecimiento tanto individual como colectivo. En este sentido, un líder efectivo no solo guía y organiza, sino que también crea un entorno que potencia las fortalezas de cada miembro de su equipo. Esto implica una visión estratégica, inteligencia emocional y una profunda comprensión de las necesidades y aspiraciones de quienes lidera.

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.

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.

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:

Organización de aprendizaje, Maestro personal para los individuos, Modelos mentales, Visión compartida y Aprendizaje en equipo.

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.

BASE 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.

Un líder sistémico tendrá que equilibrar en forma consistente sus habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales para anticipar los efectos y coordinar las interrelaciones presentes y futuras de manera que le permita diseñar los sistemas de apoyo necesarios.

LÍDER ESTRATÉGICO

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.

Un líder estratégico tiene las siguientes cualidades:

- Visionario
- De fuertes valores
- Orientados a otras personas
- Pensamiento a largo plazo
- Se anticipa
- Humilde
- Toma decisiones

IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL LIDERAZGO

“Sin comunicación, no puede haber liderazgo”. El ser humano por naturaleza posee necesidades sociales como es ser parte de la sociedad, relacionarse con las personas, pertenecer a grupos sociales entre otros. La comunicación es un elemento clave, para poder llevar a cabo esta necesidad, las organizaciones en la actualidad se mantienen constantemente comunicándose entre sí, ya sea internamente, con clientes externos, suplidores, o miembros de la sociedad etc. ¿Qué pasa cuando no existe una comunicación efectiva? Los principales problemas de las personas existen cuando hay una mala comunicación. Los índices de motivación disminuyen entre los miembros del equipo, influye en que los seguidores decidan seguir o no al líder, crea un impacto directo en la calidad del trabajo y productividad reduciéndolos notablemente.

EL PAPEL DE LIDERAZGO EN LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Resulta de vital importancia que 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.

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. Una decisión es “la enunciación de un curso de acción con el firme propósito de llevarlo a cabo [...] Una determinación a la que se llega después de deliberar” (Velázquez, 1980, p. 39).

NEGOCIACIÓN

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. 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.

¿Pero qué es negociar?

“Es el proceso de tomar decisiones conjuntas cuando las partes involucradas tienen preferencias diferentes”

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.

Un concepto de conflicto es:

Proceso que inicia cuando una parte percibe que otra parte afecta (o puede afectar) negativamente algo que considere importante.

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.

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.

IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN EN EL MANEJO DE CONFLICTOS

El conflicto puede traer consecuencias positivas o negativas. Si se mira al conflicto de manera negativa se tratará de evitar por cualquier medio ya que se podrá pensar que este afectará las relaciones interpersonales, la sinergia del grupo, la comunicación, llegando al enfrentamiento y terminando por dividir a las partes involucradas, pero con una visión positiva se puede entender que el conflicto es una realidad en el desenvolvimiento de las relaciones humanas por lo tanto es de suma importancia saberlo manejar a través de una adecuada negociación para llegar acuerdos y que traiga consigo consecuencias positivas de tal manera que su funcionalidad apoye al desarrollo de las personas, aumente la unión del grupo, la comunicación y con esto la eficiencia de la organización.

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.

CONCLUSIÓN

En conclusión, el pensamiento sobre liderazgo ha pasado de ser una visión autoritaria y centrada en el poder a un enfoque más colaborativo, adaptativo y orientado hacia las personas. Los líderes actuales no solo se limitan a dirigir, sino que inspiran, influyen y se comprometen profundamente con el desarrollo de sus equipos y la creación de un ambiente inclusivo y de crecimiento. Este cambio de paradigma refleja una comprensión más amplia del liderazgo como una habilidad que va más allá de la autoridad y se centra en la empatía, la inteligencia emocional y la capacidad de adaptación en entornos complejos y cambiantes.

En un mundo que enfrenta desafíos constantes, los líderes son agentes de cambio que, con visión y responsabilidad, impulsan a sus equipos hacia objetivos comunes y sostenibles. Así, el liderazgo moderno se basa en la autenticidad, el respeto y la capacidad de generar un impacto positivo, no solo en términos de productividad, sino también en el bienestar y el desarrollo integral de las personas y comunidades que participan en el proceso.