Logotipo, nombre de la empresa

Descripción generada automáticamente

**“UNIVERSIDAD DEL SURESTE”**

CAMPUS BERRIOZABAL

**TEMA: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO**

**LIC. MARIA JOSE RAMIREZ REYES**

**ALUMNO: JOEL ANTONIO SANDOVAL TAGUA.**

**7 CUATRIMESTRE**

BERRIOZABAL, CHIAPAS 28/10/2024

**INTRODUCCION**

El pensamiento del liderazgo se refiere a las diversas teorías, enfoques y prácticas que buscan entender cómo los líderes influyen en sus equipos y organizaciones. A lo largo de la historia, el liderazgo ha evolucionado desde una perspectiva autoritaria y centrada en la figura del líder, hacia un enfoque más colaborativo y participativo.

Los líderes efectivos no solo dirigen, sino que también inspiran, motivan y capacitan a sus seguidores. Este enfoque moderno enfatiza la importancia de la inteligencia emocional, la comunicación, la adaptabilidad y la empatía. Además, el liderazgo se ha visto enriquecido por la diversidad de estilos, desde el liderazgo transformacional, que busca generar cambios significativos, hasta el liderazgo situacional, que adapta el estilo a las necesidades del equipo y las circunstancias.

En un mundo en constante cambio, el pensamiento del liderazgo se centra en la creación de un entorno de confianza y colaboración, donde cada miembro del equipo se sienta valorado y empoderado para contribuir al éxito colectivo. Esto no solo mejora el rendimiento organizacional, sino que también promueve el desarrollo personal y profesional de los individuos.

**3.1 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.

* 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.

**3.2 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 siete y su interacción.

Este esquema ha ayudado a explicar –en forma sistémica– el pensamiento acerca del hardware (la estrategia y la estructura de una organización) y también acerca del software de una organización (estilo de liderazgo, sistemas, personal, destrezas y valores compartidos). 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.

**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 Meter 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.

**3.2.1 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.

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

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.

**3.3 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.

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.

**3.4 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.

Cuando hablamos de «Sin comunicación no puede haber liderazgo» ¿A que nos referimos? Una de las principales cualidades de un líder es que debe ser capaz de comunicar y lograr influenciar a las personas, si la comunicación no existe, no habrá seguidores entonces, no habrá liderazgo.

La motivación de los grupos de trabajo, depende enormemente de la comunicación que posee el líder con el equipo. El líder debe de ser capaz de transmitir la estrategia y la visión de la empresa, así como también los objetivos específicos de su organización. Una comunicación efectiva entre el líder y los miembros del equipo, permite que todo fluya de una manera natural. Evitando de esta forma conflictos y problemas que pueden surgir en el equipo debido a la ineficiencia a la hora de transmitir lo que se desea.

Los sistemas organizados de comunicación a través de la utilización de las tecnologías nos permite que los equipos de trabajo puedan coordinar las actividades de manera fluida, crea compromiso entre todos, permite tener una visibilidad de los objetivos y la visión de la organización, crea eficiencia en los procesos, aumenta la productividad, intenta ser lo más transparente y clara posible, permite establecer relaciones con los socios, clientes y aliados que serán indudablemente importantes para el éxito de la empresa. Un sistema organizado de comunicación nos permite a través del flujo efectivo de mensajes fortalecer la organización en todos sus aspectos.

**3.5 EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA SOLUCIÓN 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.

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. Un jefe, un ejecutivo, es por definición, el que toma las decisiones. Más aún, un modo sencillo para conocer y valorar el nivel jerárquico real de una persona dentro de una institución, es averiguar qué tiene en la toma de decisiones.

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.

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. Una decisión es “la enunciación de un curso de acción con la firma propósito de llevarlo a cabo […] Una determinación a la que se llega después de deliberar”.

**3.6 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

“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 de tomar decisiones conjuntas cuando las partes involucradas tienen preferencias diferentes”.

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

“Es un proceso para que las partes independientes tomen una decisión cuando sus preferencias no son coincidentes. Al negociar las partes, deciden qué es lo que cada una debe dar y tomar en esta relación”.

**3.6.1 CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN**

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 que sea beneficioso para ambos.

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, 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.

**3.7 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”.

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. Es un problema de percepción porque las partes involucradas deben percibir que entre ellas existe un conflicto, si nadie está consciente del conflicto entonces no existe; pero en el momento que una parte percibe que la otra la ha afectado negativamente, o está a punto de afectarla, en ese momento se inicia el proceso de conflicto.

**3.8 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.

El conflicto puede traer consecuencias positivas o negativas. Si se mira al conflicto de manera negativa se tratara 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.

Los líderes ocupan más del 60% de su tiempo en resolver situaciones conflictivas dentro de su ámbito laboral. Lo que implica que sus competencias deberán estar basadas en la capacidad de manejar y resolver constructivamente cada una de las situaciones presentadas como conflictivas.

Los cambios permanentes, las nuevas ideas, las nuevas tendencias indican que el liderazgo dentro de este nuevo contexto no puede ser estático, sino que se debe estar permanentemente enfrentando discrepancias que ocurren día a día en las organizaciones.

Por tanto, para el 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.

**CONCLUSION**

El pensamiento del liderazgo ha evolucionado para reconocer que la efectividad de un líder no radica únicamente en su capacidad para tomar decisiones o ejercer autoridad, sino en su habilidad para inspirar y conectar con los demás. Los líderes contemporáneos deben adaptarse a un entorno cambiante, priorizando la empatía, la colaboración y la inclusión. No solo beneficia a las organizaciones, al fomentar un clima de confianza y compromiso, sino que también impulsa el desarrollo personal de los miembros del equipo. A medida que seguimos enfrentando desafíos complejos, el liderazgo transformador se vuelve esencial para crear culturas organizacionales resilientes y orientadas hacia el futuro. En última instancia, el verdadero liderazgo se refleja en la capacidad de cultivar el potencial de los demás, generando un impacto duradero tanto en las personas como en la organización en su conjunto.