



Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Juan Pablo Gómez Velazco.

Nombre del tema: Unidad 3 y 4

Parcial: 2°

Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo.

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González.

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 7°

El pensamiento 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.

Nivel jerárquico que ocupe en la estructura organizacional:
-Altos directivos.
-Gerencia intermedia.
-Supervisor de primera línea.

Kurt Lewin identificó tres estilos de liderazgo orientados al poder.

- Autocrático
- Democrático
- Participativo

Predomina la imposición, se ordena lo que se debe hacer, la comunicación es unidireccional.

Es participativo e incluyente, la comunicación se da en dos vías, se toma en cuenta la opinión de los subordinados y la autoridad es delegada.

Existe la libertad y responsabilidad individual como grupal, el líder tiene mínima participación supervisando a la distancia al subordinado y dejándolo en libertad.

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

El líder muestra poco interés hacia los subordinados, y realiza un esfuerzo mínimo para cumplir con la tarea.

El líder muestra gran interés por la eficiencia de la tarea, pero poco interés por sus subordinados.

El líder muestra gran interés por los subordinados descuidando la eficiencia de la tarea.

El líder muestra una eficiencia de tarea satisfactoria y un interés satisfactorio de sus seguidores.

El líder muestra gran interés por la eficiencia de la tarea y al mismo tiempo gran interés por los subordinados.

Liderazgo y pensamiento sistémico

El líder sistémico debe visualizar en forma integral la interacción de los elementos que identifican a la personalidad de una organización.

Tecnologías competentes que deben crear de aprendizaje.

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

Un líder sistémico: es aquel que sabe equilibrar la interacción de sus habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales para modelar la relación Líder-Seguidor.

Líder estratégico

El líder sistémico debe visualizar en forma integral la interacción de los elementos que identifican a la personalidad de una organización.

Visionario

Posee una visión, tanto del entorno, como del producto o servicio, como del propio equipo de trabajo

De fuertes valores

Fideliza a sus colaboradores mediante los valores que transmite. "El fin no justifica los medios".

Orientado a personas

Cree firmemente en las personas, en su factor diferencial y en el talento oculto que existe en los equipos de trabajo.

Pensamiento a largo plazo

Distingue lo urgente de lo importante y sabe priorizar.

Se anticipa

Se adelanta a los cambios que se producen tanto fuera como dentro de la empresa.

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.

Importancia de la comunicación en el liderazgo

Sin comunicación, no puede haber liderazgo.

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.

Cuando la comunicación disminuye influye en que los seguidores decidan seguir o no al líder, crea un impacto directo en la calidad del trabajo y productividad reduciéndolos notablemente.

Solución de problemas.

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.

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).

Características.

- Relación entre dos o más personas sobre una cuestión que es conflictiva.
- 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.
- 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.

Conflicto

"Proceso que se origina cuando una persona percibe que otra ha frustrado o está a punto de frustrar alguno de sus objetivos o intereses" (Puchol, 2003, p. 439).

Percibido.

Es cuando se percibe que existe una diferencia con la otra parte.

Vivido.

Es cuando surgen emociones negativas como resultado del conflicto percibido.

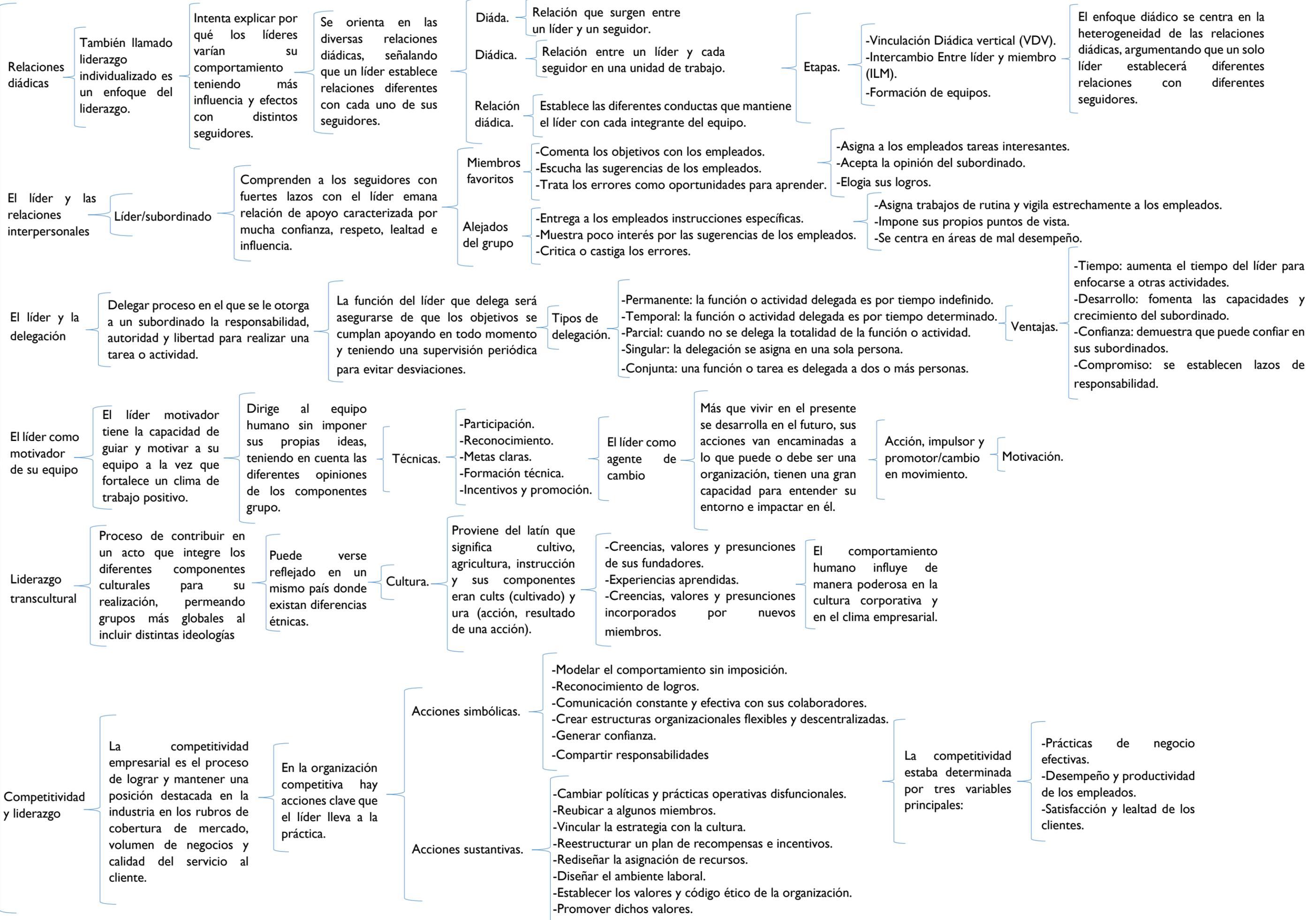
Manifiesto.

El conflicto se expresa abiertamente por alguna de las partes involucradas.

En las organizaciones podemos observar diferentes tipos de conflictos:
-Interpersonales: entre personas
-Intragrupos: dentro de un grupo
-Intergrupos: entre grupos

- Causas:
- Competencia.
 - Poder.
 - Relaciones.
 - Estructura.

Las relaciones y el liderazgo



Referencias bibliográficas:

- Universidad del Sureste. UDS. (s.f.). Dirección y liderazgo. Recuperado de: <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/83203d2ec6ee3ed948c20df7b7acb04b.pdf>