



Cuadro Sinóptico

Nombre del alumno (a): Samuel Gómez Arias

Nombre del tema: LIDERAZGO

Parcial: 1°

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo

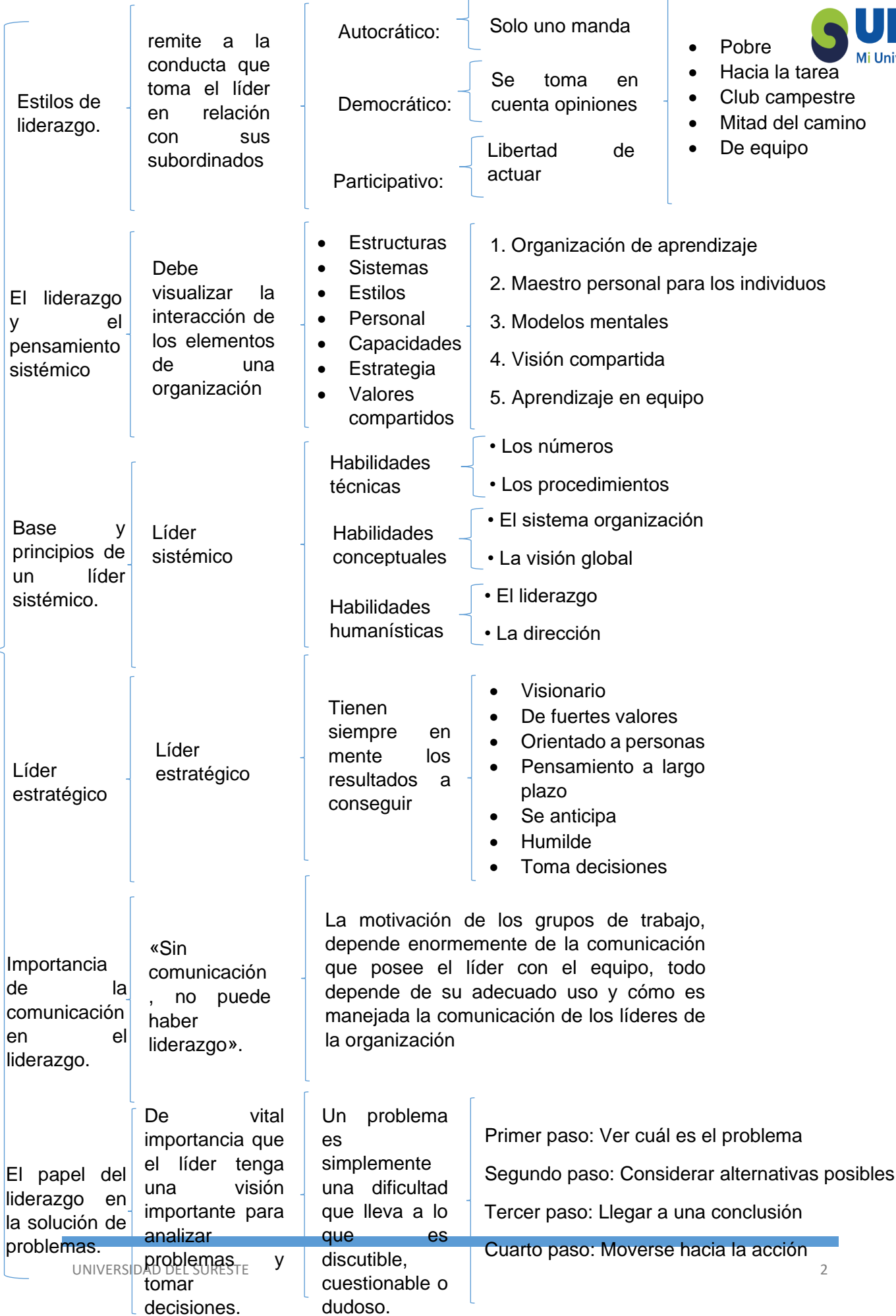
Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Psicología General

Cuatrimestre: 7°

Lugar y Fecha de elaboración: Pichucalco, Chiapas a 15 de octubre de 2024

Unidad 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO



Negociación

En la antigüedad se resolvían los conflictos a través de una lucha directa donde había un vencedor y un vencido

- 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”

Características de la negociación

El objetivo de la negociación es llegar a un acuerdo para las dos partes

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.

Concepto de conflicto

“Proceso de oposición y confrontación que puede ocurrir en las organizaciones, entre individuos o grupos”

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

1. Conflicto percibido
2. Conflicto vivido
3. Conflicto manifiesto

1. Interpersonales: entre personas
2. Intragrupos: dentro de un grupo
3. Intergrupos: entre grupos

Las causas que los originan

- Competencia
- Poder
- Relaciones
- Estructura

Importancia de la negociación en el manejo de conflictos.

Los conflictos son inevitables dentro de una organización, por lo tanto, es algo común, frecuente e inevitable.

- Son partes interdependientes: una parte quiere o necesita algo que tiene o posee la otra parte.
- Cada parte culpa a la otra: no asumen su responsabilidad.
- Las partes están alteradas: surgen emociones negativas
- Ninguna parte quiere ceder: es cuando se hace inminente la negociación.

Unidad 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Relaciones diádicas.	Este enfoque se orienta en las diversas relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores.	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación Diádica vertical (VDV) • Intercambio Entre líder y miembro (ILM) • Formación de equipos • Sistemas y redes 	
El líder y las relaciones interpersonales	Los líderes forman relaciones uno a uno con sus seguidores, en una relación interpersonal, lo cual da como resultado y grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo del líder	<p>Favoritos: se aprende de los errores, acepta la opinión de los subordinados, elogia sus logros</p> <p>Alejados: critica o castiga los errores, impone su punto de vista, se concentra en áreas de mal desempeño.</p>	
El líder y la delegación	Delegación	Proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad.	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente • Temporal • Parcial • Singular • Conjunta <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo • Desarrollo • Confianza • Compromiso
El líder como motivador de su equipo	El líder motivador tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo a la vez que fortalece un clima de trabajo positivo.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Reconocimiento • Fomento de relaciones • Metas claras • Formación técnica • Incentivos y promoción 	
El líder como agente de cambio	La palabra cambio en sí para todo ser humano implica una acción o transformación de algo, los cambios se presentan en todo momento en la vida cotidiana	Los agentes de cambio son líderes que más que vivir en el presente se desarrolla en el futuro, "es aquel que practica la acción, impulsor y promotor"	
El líder como agente de cambio	El mundo y mercados actuales cambian de manera constante y continua por lo que resulta necesaria una nueva forma de liderazgo.	El liderazgo transcultural puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias étnicas.	

Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran cultus (cultivado) y cultura (acción, resultado de una acción)

A lo largo de los años se ha tomado como una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado.

Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

Se trata de “la forma en que se hacen las cosas” (Drucker, 2004, p. 86).

Si la cultura de una organización puede adaptarse a las necesidades de su ambiente externo, las estrategias que se desean implementar resultan sencillas.

Liderazgo en la Cultura Mexicana

La cultura en México, y los valores que ésta conlleva están profundamente arraigados y son parte de la convivencia humana cotidiana, que a la vez se ve reflejada en su comportamiento dentro de la organización y el impacto sobre la misma.

Hay dos orígenes básicos para sus valores: el componente indígena y el hispano. La familia y religión son elementos importantes para comprenderle.

Liderazgo en la Cultura Mexicana

En la cultura mexicana, el trabajo resulta una necesidad para obtener dinero y poder satisfacer sus necesidades básicas, pero también disfrutar de las secundarias, como los momentos de recreación, amistad y convivencia familiar

Competitividad y liderazgo

La competitividad empresarial es el proceso de lograr y mantener una posición destacada en la industria en los rubros de cobertura de mercado, volumen de negocios y calidad del servicio al cliente.

Si la organización quiere ser competitiva tiene que ajustarse a las diferentes culturas globales para satisfacer las demandas de su entorno.

Competitividad y liderazgo

1. Acciones simbólicas
2. Acciones sustantivas

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- UNIVERSIDAD DEL SURESTE [UDS], DIRECCION Y LIDERAZGO, s.f., Recuperado el día 15 de octubre de 2024 de: <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/83203d2ec6ee3ed948c20df7b7acb04b.pdf>
- 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.