



Cuadro sinóptico

Nombre de la alumna: Citlali Guadalupe Cruz López

Nombre del tema: El pensamiento de liderazgo y las relaciones del liderazgo

Parcial: Único

Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 7°

Lugar y Fecha de elaboración: Pichucalco, Chiapas; a 09 de Octubre de 2024



ESTILOS DE LIDERAZGO

Estos remiten a la conducta que toma el líder en relación con sus subordinados con la finalidad de alcanzar los objetivos o metas organizacionales.

- Liderazgo autocrático
- Liderazgo democrático
- Liderazgo laissez-faire
- Liderazgo transformacional
- Liderazgo transaccional

Los estilos de liderazgo representan las diferentes formas en que un líder puede influir en su equipo.

EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTEMICO

Debe visualizar en forma integral la interacción de los elementos que identifican a la personalidad de una organización.

El pensamiento sistémico en el liderazgo implica ver la organización como un conjunto interconectado, donde las acciones en un área tienen impacto en otras.

El líder sistémico debe pensar en el liderazgo como un sistema de colaboración entre líder y seguidores.

BASE Y PRINCIPIOS DE UN LIDER SISTEMICO

Un líder sistémico es aquel que sabe equilibrar la interacción de sus habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales.

- Un líder sistémico se guía por los siguientes principios
- Holismo
 - Retroalimentación
 - Adaptación
 - Comunicación abierta

Tendrá que equilibrar en forma consistente sus habilidades para anticipar los efectos y coordinar las interrelaciones presentes y futuras.

LIDER ESTRATEGICO

Se distingue por sus particulares características, tiene siempre en mente los resultados a conseguir.

Un líder estratégico combina la capacidad de liderar con la habilidad de planificar a largo plazo.

- Visión a largo plazo
- Análisis del entorno
- Toma de decisiones informada
- Gestión del cambio
- Desarrollo de talento

IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL LIDERAZGO

La comunicación es un elemento clave para poder llevar a cabo esta necesidad, las organizaciones en la actualidad se mantienen constantemente comunicándose entre sí.

El líder debe ser capaz de transmitir la estrategia y la visión de la empresa, así como también los objetivos específicos de su organización.

- Identificación del problema
- Fomentar la participación
- Análisis y toma de decisiones
- Implementación de soluciones
- Monitoreo y ajuste

EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA SOLUCION DE PROBLEMAS

Es importante que el líder tenga una visión importante para analizar problemas y tomar decisiones.

Un problema es simplemente una dificultad que lleva a lo que es discutible, cuestionable o dudoso.

Un líder y sus seguidores deben considerar a una herramienta importante para analizar problemas, considerar alternativas, llegar a una conclusión y moverse a la acción.



NEGOCIACION

Es el proceso de tomar decisiones conjuntas cuándo las partes involucradas tienen preferencias diferentes.

Las personas, al igual que las organizaciones, están inmersas en un enlace continuo de interacciones y negociaciones.

Se realizan entre:

- Dos personas
- Una persona y un grupo
- Entre grupos

CARACTERISTICAS DE LA NEGOCIACION

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.

La calidad de la negociación se mide por el impacto y la influencia que se ejerza en la contraparte y no solo por la atención que se tenga en la misma.

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.

CONCEPTO DE CONFLICTO

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

El conflicto ocurre cuando una de las partes trata de alcanzar sus propios objetivos, que están relacionados con los de otra parte.

Sus fases son:

- Conflicto percibido
- Conflicto vivido
- Conflicto manifiesto

IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACION 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 de trabajo.

Los conflictos pueden generar tensiones y afectar la productividad, también pueden ser oportunidades para el crecimiento y la mejora.

Puede traer consecuencias positivas o negativas.
Los efectos positivos prevalecerán sobre los negativos y es precisamente la persona que negocie.



RELACIONES DIÁDICAS

Es un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

Orienta en las diversas relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores.

Explica cómo los líderes establecen relaciones diferentes con cada seguidor.

EL LIDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Comprenden a los seguidores con fuertes lazos con el líder emana relación de apoyo caracterizada por mucha confianza, respeto, lealtad e influencia.

Los líderes forman relaciones con cada uno de sus seguidores que da como resultado grupo de incluidos y excluidos.

Miembros favoritos

Comenta los objetivos con los empleados.

Alejados del grupo

Entrega a los empleados instrucciones específicas

EL LIDER Y LA DELEGACION

Delegar es el proceso mediante el cual una persona o entidad asigna a otra la autoridad y responsabilidad.

La función del líder que delega será asegurarse de que los objetivos se cumplan apoyando en todo momento y teniendo una supervisión periódica.

Tipos de delegación

- Permanente
- Temporal
- Parcial
- Singular
- Conjunta

EL LIDER 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.

Dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo.

Técnicas de un líder motivador

- Participación
- Reconocimiento
- Fomento de relaciones
- Metas claras
- Formación técnica
- Incentivos y promoción

EL LIDER COMO AGENTE DE CAMBIO

Los cambios son un proceso de transformación constante al que todos nos vamos adaptando.

Implica una acción o transformación de algo, los agentes de cambio son líderes que más que vivir en el presente se desarrolla en el futuro.

Características son las personas visionarias, generadores de elementos de gran valor para la organización, toma decisiones fundamentadas.

LIDERAZGO TRANSCULTURAL

El liderazgo transcultural emerge como un componente esencial para dirigir equipos globales de manera efectiva.

El liderazgo transcultural puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias étnicas.

La cultura nacional tendrá relación con la forma en que responden los seguidores y el líder debe adaptarse a sus condiciones culturales.



CULTURA, RASGOS CULTURALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL

La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción.

La cultura a lo largo de los años se ha tomado como una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos.

La cultura de una organización se manifiesta en los valores y principios que transmiten y practican sus miembros, en las actitudes y comportamientos de los colaboradores, en las normas y políticas éticas.

LIDERAZGO EN LA CULTURA

La cultura en México, y los valores que conlleva están arraigados y son parte de la convivencia humana cotidiana.

Se ve reflejada en su comportamiento dentro de la organización, así como en el impacto sobre la misma.

Dos orígenes básicos

Familia

El padre es el principal proveedor y la madre tiene más responsabilidad sobre la educación de los hijos.

Religión

La mayor parte de la pedagogía mexicana consiste en el aprendizaje memorizado de conceptos abstractos.

COMPETITIVIDAD Y LIDERAZGO

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.

El liderazgo que pueda entender la heterogeneidad de las capacidades y cualidades de los diferentes comportamientos, dará apertura a nuevas oportunidades.

Para ser competitiva, la organización debe tener una cultura organizacional con expectativas de altos estándares en su desempeño, estimulando el desarrollo personal.



REFERENCIAS

(Universidad del sureste). [UDS]. (s.f). recuperado de:

[83203d2ec6ee3ed948c20df7b7acb04b.pdf \(plataformaeducativauds.com.mx\)](https://plataformaeducativauds.com.mx/83203d2ec6ee3ed948c20df7b7acb04b.pdf)

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