



Cuadro sinóptico

Nombre del alumno (a): Yesica Ledezma Vázquez

Nombre del tema: Pensamiento y las relaciones de liderazgo

Parcial: I ro

Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Dirección y liderazgo

Cuatrimestre: 7.^a

Ostuacan, Chiapas a 30 de noviembre del 2024

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

Definición de estilo de liderazgo

Conducta que toma el líder con sus subordinados para alcanzar metas organizacionales.

Depende de experiencia, educación y habilidades.

“Competencias laborales que debe poseer quien ejerce una profesión u ocupa un puesto” (Hernández, 2008).

Habilidades del líder

Habilidad Conceptual: Entender la organización como un todo y formular estrategias.

Habilidad Humanística: Comprender e influir en personas, considerando sus necesidades.

Habilidad Técnica: Realizar tareas específicas según la especialidad.

Estilos de liderazgo

Según kurt lewin: autoritario, democrático, liberal.

Según blake y mouton: liderazgo pobre, liderazgo hacia la tarea, club campestre, mitad del camino, liderazgo de equipo.

Liderazgo y pensamiento sistémico

Pensamiento Sistémico: Entender interconexiones en organizaciones.

Pensamiento Estratégico: Considerar consecuencias intencionadas y no intencionadas.

Ambos enfoques son complementarios para resolver problemas complejos.

Organizaciones que aprenden (peter M. Senge)

Organización de aprendizaje: Todas las organizaciones aprenden.

Maestro personal: Mentor creativo.

Modelos mentales: Cuestionar la cadena de mando y promover sinergia.

Visión compartida: Misión y valores futuros de la organización.

DESCRIPCION DE UN LIDER SISTEMICO

Habilidades técnicas

Números, procedimientos, métodos

Procesos, tecnología, maquinaria y equipos

Sistemas de información, pensamiento abstracto, inteligencia racional

Habilidades conceptuales

Sistema organización , visión global, calidad total , entendimiento estratégico, entendimiento táctico

Planeación, organización y control, visión, misión y valores organizacionales, eficiencia y eficacia, productividad, empresa o institución

Noción interdisciplinaria, noción del cambio, análisis de problemas y toma de decisiones, administración y uso del tiempo.

Habilidades humanísticas

Sensibilidad, Liderazgo, Dirección

Supervisión, Comunicación, Motivación

Integración de grupos , Trabajo en equipo

Manejo de conflictos, Negociación, Actitud de mando

Administración por valores o principios , Poder carismático e Imparcialidad

Líder estratégico

Visionario, de fuertes valores , orientado a personas

Pensamiento a largo plazo, se anticipa, humilde y toma decisiones

Importancia de la comunicación en el liderazgo

Clave para influir, motivar e inspirar

Permite transmitir estrategias y objetivos

Evita conflictos y mejora el trabajo en equipo

Facilita la toma de decisiones y resolución de problemas

Escuchar y retroalimentar para fortalecer habilidades

NEGOCIOS Y CONFLICTOS

Características de la Negociación

Relación entre dos o más personas sobre una cuestión conflictiva.

Llegar a un acuerdo dentro de la zona de reserva.

Propósito: establecer y acercar posiciones para llegar a un acuerdo beneficioso.

Evitar acuerdos fuera de la zona de reserva.

Interacción entre dos o más partes interesadas.

Interdependencia entre las partes con intereses mutuos.

Etapas de la Negociación

Preparación: Diagnóstico de la situación y conflicto, determinación de objetivos y concesiones.

Antagonismo: Exposición de intereses a la contraparte y definición del poder negociador según firmeza de posición.

Aceptación del marco común: Competitiva, colaborativa o de cesión.

Presentación de alternativas: Propuestas de acuerdo con concesiones variables.

Pensamiento estratégico: Considerar consecuencias intencionadas y no intencionadas.

Cierre: Aceptación de una alternativa y compromiso formal.

Tipos de Negociación

Acomodativa: Aceptación de condiciones de la contraparte para relaciones futuras.

Competitiva o distributiva: Imposición de condiciones propias, enfoque ganar-perder.

Colaborativa o integrativa: Acuerdo favorable para ambas partes, enfoque ganar-ganar.

Compromiso: Acuerdo parcial para continuar relaciones.

Evitativa: Rechazo de negociación por falta de beneficios.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Concepto

La teoría diádica o liderazgo individualizado explica cómo los líderes varían su comportamiento y establecen relaciones diferentes con cada seguidor.

Díada: Relación entre un líder y un seguidor.

Diádica: Relación entre un líder y cada seguidor en una unidad de trabajo.

Relación diádica: Conductas diferentes del líder con cada integrante del equipo.

Etapas de las relaciones diádicas

Vinculación diádica vertical (VDV): Relación entre líder y seguidor individual.

Intercambio entre líder y miembro (ILM): Calidad de la relación líder-seguidor.

Formación de Equipos: Relación entre líder y seguidores como equipo.

Sistemas y Redes: Relaciones a nivel organizacional.

Dos tipos de grupos

Grupo Incluido: Relaciones de apoyo, confianza y respeto.

Grupo Excluido: Relaciones centradas en tareas, con escaso intercambio.

Aspectos clave de la delegación

Seleccionar al subordinado adecuado con habilidades y compromiso.

Otorgar poder, autoridad y libertad para ejecutar tareas.

Supervisar y apoyar para garantizar el cumplimiento de objetivos.

Tipos de delegación

Delegación Administrativa: Transferencia de competencias manteniendo titularidad.

Delegación de Deuda: Transferencia de deuda con aprobación del acreedor.

Delegación Legislativa: Solicitud del legislativo al ejecutivo para regular temas específicos.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Técnicas para ser un líder motivador

Participación: Delegar responsabilidades para estimular el desarrollo personal y profesional del equipo.

Reconocimiento: Reconocer logros y éxitos oportunamente, mediante palabras o gestos.

Fomento de relaciones: Promover relaciones sanas entre los miembros del equipo.

Metas claras: Definir objetivos claros para alinear los esfuerzos del equipo.

Formación técnica: Mejorar aptitudes y conocimientos de los empleados.

Incentivos y promoción: Reconocer resultados con incentivos económicos o crecimiento profesional.

El líder como agente de cambio

Es una transformación constante en las organizaciones. Los líderes como agentes de cambio deben ser visionarios y motivadores para superar resistencias y lograr mejoras trascendentales.

Características de los agentes de cambio

Visionarios: Capaces de entender su entorno y anticipar el futuro.

Generadores de confianza: Fomentan relaciones afectivas y compromiso.

Diagnóstico y planeación: Detectan áreas de oportunidad y verifican la implementación del cambio.

Elementos clave para manejar el cambio

Información y comunicación: Presentar cambios con claridad y transparencia.

Participación activa: Involucrar al equipo en el proceso de cambio.

Motivación: Inspirar a los colaboradores para superar resistencias.