



**Nombre de alumno: Mariana Isabel
Chaidez Chávez**

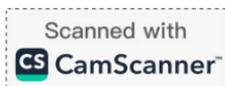
Nombre del trabajo: MAPA

Maestro: Anel Alejandra Ruiz Ordóñez

Grado: 7to

Grupo: Enfermería

Ocosingo, Chiapas a 07 de noviembre 2024



UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO



3.1 Estilos De Liderazgo.

(1,1) Liderazgo pobre:

Liderazgo hacia la tarea: el líder muestra gran interés por la eficiencia de la tarea, pero poco interés por sus subordinados.

Liderazgo club campestre: el líder muestra gran interés por los subordinados descuidando la eficiencia de la tarea.

Liderazgo a la mitad del camino: el líder muestra una eficiencia de tarea satisfactoria y un interés satisfactorio de sus seguidores.

Liderazgo de equipo: el líder muestra gran interés por la eficiencia de la tarea y al mismo tiempo gran interés por los subordinados.



3.2.1 Base y principios de un líder sistémico

Un líder sistémico equilibra habilidades técnicas, conceptuales y humanísticas.

Habilidades técnicas: Manejo de datos, procesos y tecnología.

Habilidades conceptuales: Comprensión de la organización, estrategia y toma de decisiones.
Habilidades humanísticas: Liderazgo, comunicación, motivación y trabajo en equipo.

Estas habilidades permiten al líder gestionar el cambio, tomar decisiones y fomentar la colaboración.



3.6 Negociación

La negociación es un proceso en el que dos o más partes con intereses comunes y divergentes buscan un acuerdo, intercambiando información y compromisos. Se da entre personas o grupos con el fin de satisfacer necesidades mutuas.

Conceptos clave:

- Montaner: Satisface necesidades y mejora posiciones.
- Chiavenato: Toma de decisiones conjuntas con preferencias diferentes.
- Maddux et al.: Satisfacción de necesidades controladas por otros.
- Neale y Bazerman: Decisiones sobre qué dar y recibir.
- Hughes: Metodología para resolver conflictos.

Es esencial para resolver diferencias y alcanzar acuerdos.



3.8 Importancia de la negociación en el manejo de conflictos.

Los conflictos en las organizaciones son inevitables y surgen por la interdependencia entre las partes, la culpa mutua, las emociones alteradas y la resistencia a ceder. Pueden tener efectos negativos, como dañar relaciones y la eficiencia, o positivos si se gestionan bien. Una negociación adecuada ayuda a resolver los conflictos y mejorar la comunicación, la unidad y la eficiencia. Los líderes deben ser hábiles en manejar estos conflictos, buscando equilibrio entre asertividad y empatía, y orientándose a resultados concretos.



3.2 El liderazgo y el pensamiento sistémico

El pensamiento sistémico es fundamental para los líderes, ya que permite entender cómo todos los elementos de una organización están interconectados. Junto con el pensamiento estratégico y el liderazgo, forma una trilogía que ayuda a abordar problemas complejos y tomar decisiones más informadas. El líder sistémico debe visualizar la interacción entre la estructura, la estrategia y el comportamiento organizacional, y debe promover cambios en puntos clave con poco esfuerzo pero grandes resultados. Además, debe fomentar una comunicación compartida y colaboración entre los miembros de la organización.



3.3 Líder estratégico

El líder estratégico se caracteriza por:

- Visión clara del entorno y del equipo.
- Valores sólidos que guían sus acciones.
- Enfoque en el talento y desarrollo del equipo.
- Pensamiento a largo plazo y priorización.
- Anticipación a cambios y mejora de procesos.
- Humildad para reconocer errores.
- Decisiones rápidas y efectivas.



3.4 Importancia de la comunicación en el liderazgo.

La comunicación es esencial en el liderazgo, ya que permite influir, motivar, orientar y crear relaciones efectivas en equipos de trabajo. Los líderes deben ser buenos comunicadores para transmitir metas, estrategias y valores de la empresa, resolver conflictos, y mantener a los colaboradores comprometidos. Sin una comunicación efectiva, la motivación y la productividad disminuyen, surgen conflictos y se pierde el enfoque de los objetivos organizacionales. Además, un líder debe saber escuchar para fortalecer la comunicación y mejorar habilidades. En resumen, la comunicación es crucial para el éxito y liderazgo efectivo en cualquier organización.



3.5 El papel del liderazgo en la solución de problemas.

El liderazgo es clave en la solución de problemas. Un líder eficaz debe identificar el problema, analizar alternativas, tomar decisiones y ejecutar acciones. El proceso de toma de decisiones consta de cuatro pasos:

1. Identificar el problema: Entender la situación y los factores clave.
2. Considerar alternativas: Evaluar las opciones disponibles y sus implicaciones.
3. Tomar una decisión: Elegir la opción más adecuada considerando los objetivos del grupo.
4. Acción: Implementar la decisión y coordinar los pasos necesarios para resolver el problema.

El liderazgo eficaz depende de tomar decisiones informadas y actuar con determinación.



3.7 Concepto de conflicto

es una disputa entre dos o más personas con intereses u opiniones contradictorias. Puede surgir en relaciones personales o sociales y no siempre implica violencia. Su resolución requiere que las partes lleguen a un acuerdo, a veces cediendo en sus demandas.

Definiciones clave:

- Miles (1980): Oposición en organizaciones cuando las metas se bloquean.
- Robbins (2002): Surge cuando una parte percibe que otra afecta algo importante.
- Chiavenato (2002): Ocurre cuando una parte busca alcanzar objetivos que la otra bloquea.

Elementos del conflicto:

- Actores: Personas o grupos con intereses opuestos.
- Problema: La causa de la disputa.
- Proceso: Cómo se desarrolla y resuelve el conflicto.

UNIDAD 4: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO



4.9 Competitividad y liderazgo

La competitividad empresarial depende de un liderazgo efectivo, adaptable y transcultural. Un buen liderazgo motiva, mejora la comunicación y potencia habilidades, mientras que la diversidad cultural bien gestionada ofrece ventajas como mayores ventas, menores costos y soluciones creativas.



Liderazgo mexicano

4.8 Liderazgo en la Cultura Mexicana

La cultura mexicana está influenciada por valores indígenas y hispanos, donde la familia y la religión son fundamentales. La familia es la base de la sociedad, con roles definidos y una fuerte dependencia de la opinión familiar. La religión católica fomenta actitudes de resignación y fatalismo. En el ámbito laboral, la lealtad al jefe y la convivencia social son clave, pero el trabajo se ve más como una necesidad que como un placer. Los mexicanos tienden a tener un "locus de control" externo, atribuyendo el éxito o fracaso al destino o a Dios, lo que afecta su liderazgo y toma de decisiones.



4.7 Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

El texto explica los diferentes tipos de cultura organizacional: clan (colaborativa), adhocracia (creativa), y mercado (competitiva). Destaca la importancia del liderazgo en la construcción y adaptación de la cultura, que influye en la motivación, el desempeño y la percepción externa de la empresa. También menciona la necesidad de adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos, y cómo las diferencias culturales impactan las organizaciones, según estudios como los de Hofstede y el proyecto GLOBE.



4.6 Liderazgo transcultural.

El liderazgo transcultural es esencial en un mundo globalizado, donde los líderes deben comprender y adaptarse a diversas culturas para guiar equipos multiculturales. En el contexto del coaching, implica ajustar las estrategias para trabajar eficazmente con personas de diferentes trasfondos culturales. Este tipo de liderazgo requiere habilidades como la inteligencia emocional, la capacidad de gestionar la incertidumbre y fomentar la colaboración. Además, la conciencia intercultural y la comunicación efectiva son claves para convertir la diversidad cultural en una ventaja estratégica en equipos globales.

4.5 El líder como agente de cambio.

El cambio es esencial para el crecimiento de las organizaciones, pero puede generar resistencia. Los Agentes de Cambio son líderes que impulsan transformaciones, ya sea desde dentro o fuera de la organización, con el objetivo de mejorar. Son visionarios, motivadores y gestionan las emociones del equipo para reducir la resistencia al cambio. La motivación, a través de reconocimiento, comunicación efectiva y empatía, es clave para que el proceso sea exitoso, minimizando la frustración y maximizando el compromiso del equipo.



4.1 Relaciones diádicas.

La teoría diádica explica cómo un líder establece relaciones únicas con cada seguidor, lo que influye en su comportamiento y efectividad. Las etapas clave incluyen:

1. Vinculación Diádica Vertical: Reconocimiento de la relación líder-seguidor.
2. Intercambio líder-miembro: La calidad de la relación afecta el trato.
3. Formación de equipos: Se ve la relación como un equipo, no solo diádas.
4. Sistemas y redes: Expande la relación a niveles organizacionales.

El enfoque resalta la diversidad en las relaciones dentro del equipo.



4.2 El líder y las relaciones interpersonales

La vinculación diádica vertical describe cómo los líderes forman relaciones individuales con sus seguidores, lo que crea dos grupos: incluidos y excluidos.

- Incluidos: Son seguidores con fuertes lazos interpersonales con el líder, caracterizados por confianza, respeto, lealtad e influencia mutua.
- Excluidos: Tienen relaciones mínimas con el líder, centradas solo en las tareas, con poca interacción y una influencia unilateral del líder hacia ellos.



4.3 El líder y la delegación

El liderazgo es clave para el éxito empresarial, guiando al equipo hacia los objetivos. La delegación permite al líder transferir responsabilidades a subordinados competentes, lo que aumenta el enfoque en tareas clave.

Proceso de delegación:

1. Quién delega: El líder sobrecargado.
2. A quién delega: Al subordinado adecuado.

Tipos de delegación incluyen administrativa, de deuda, legislativa, de funciones y de firma. Las ventajas son más tiempo, desarrollo y mayor confianza. Problemas surgen si la delegación no se hace correctamente o sin el seguimiento adecuado.



4.4 El líder como motivador de su equipo.

Un líder motivador inspira y guía a su equipo, mejorando el rendimiento y creando un ambiente positivo. Para lograrlo, debe practicar la delegación, reconocer logros, fomentar relaciones saludables, establecer metas claras, promover la formación técnica y ofrecer incentivos. Estas acciones impulsan el desarrollo del equipo y contribuyen al éxito organizacional.