



# Mi Universidad

*Nombre del Alumno: Erwin Avelino Bastard Alvarado.*

*Nombre del tema: Mapa conceptual del pensamiento de liderazgo.*

*Parcial: III parcial.*

*Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo.*

*Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez.*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería.*

*Cuatrimestre: VII.*

*Pichucalco, Chiapas a del 2022.*

## EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

## ESTILOS 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, este estilo dependerá de su experiencia y educación para el desarrollo de habilidades.

[https://www.infosol.com.mx/wordpress/wp-content/uploads/4\\_Pasos\\_Hacia\\_la\\_Excelencia\\_2-676x483.jpg](https://www.infosol.com.mx/wordpress/wp-content/uploads/4_Pasos_Hacia_la_Excelencia_2-676x483.jpg)

## HABILIDADES DIRECTIVAS

**Habilidad humanística:** Es la competencia para comprender e influir en las personas tomando en cuenta sus necesidades, intereses y actitudes.

**Habilidad conceptual:** Es la competencia para comprender y concebir a la organización en su conjunto, a través de la formulación de estrategias que muestren el rumbo y dirección que se desea alcanzar.

**Habilidad técnica:** Es la competencia para desarrollar una tarea específica de trabajo que está dentro de su ámbito de especialidad.

En los tres niveles directivos se requiere del desarrollo de las tres habilidades; conceptuales, humanísticas y técnicas, sin embargo la ejecución de cada una de ellas depende del nivel en que se encuentren, por lo cual la alta dirección tendrá que manejar mayores habilidades conceptuales, la gerencia intermedia; habilidades conceptuales y técnicas, la supervisión de primera línea mayores habilidades técnicas.

## ESTILOS DE LIDERAZGO

Kurt Lewin identificó tres estilos de liderazgo orientados al poder en donde cada uno tiene sus beneficios y limitaciones, y aunque un líder puede utilizar los tres estilos, siempre uno tiende a dominar sobre los otros.

**Liderazgo autocrático:** En este estilo predomina la dominación e imposición, se ordena lo que se debe hacer, la comunicación es unidireccional (una sola dirección) descendente, el poder y la toma de decisiones es centralizada, al subordinado se le exige obediencia, se acapara la autoridad y asume la responsabilidad.

**Liderazgo participativo:** Es un estilo en el cual existe la libertad y responsabilidad individual como grupal, el líder tiene mínima participación supervisando a la distancia al subordinado y dejándolo en libertad de actuar conforme a su criterio y responsabilidad, se delegan altas responsabilidades.

**Liderazgo democrático:** Este estilo es participativo e incluyen, la comunicación se da en dos vías (descendente y ascendente), se toma en cuenta las opiniones de los subordinados y la autoridad es delegada y la responsabilidad compartida.

## REJILLAS DE LIDERAZGO

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, señalando los cinco estilos de liderazgo.

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

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

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

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

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

## EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTÉMICO

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

Las cinco tecnologías mencionadas por Peter Senge son subsistemas en un sistema total de dirección. Un líder sistémico no puede darse el lujo de ignorarlas, ya que coadyuvan o respaldan a una organización en su desarrollo.

**Organización de aprendizaje:** En su esencia, en todas las organizaciones se aprende.

**Visión compartida:** El futuro que se desea para una organización incluyendo la misión razón de ser y los valores.

**Maestro personal para los individuos:** Un mentor que contemple la vida como un trabajo creativo.

**Aprendizaje en equipo:** Cómo pasar de un grupo con cierta conciencia de nosotros a un equipo con plena conciencia de nosotros.

**Modelos mentales:** Para cuestionar a la cadena de mando en la dirección de una organización y desarrollar a los líderes y seguidores como intelectos que pueden trabajar en forma sinérgica (Sumando Energías).

En conclusión, se puede hablar del liderazgo y del pensamiento sistémico desde una consideración sistémica de las organizaciones y de las tareas directivas o gerenciales.

## BASE Y PRINCIPIOS DE UN LÍDER SISTÉMICO

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

Si se describen las habilidades humanísticas, se puede relacionarlas con la asertividad, percepción e interpretación de:

- La sensibilidad.
- El liderazgo.
- La dirección.
- La supervisión

Si las habilidades conceptuales se describen, se puede relacionarlas con la asertiva percepción e interpretación de:

- El sistema organización.
- La visión global.
- La calidad total.
- El entendimiento estratégico.

Si se describen las habilidades técnicas, se puede relacionarlas con la asertiva percepción e interpretación de:

- Los números.
- Los procedimientos.
- Los métodos.
- Los procesos.

## LÍDER ESTRATÉGICO

El líder estratégico se distingue por sus particulares características; tienen siempre en mente los resultados a conseguir, con una visión del negocio que les diferencia del resto.

**Visionario:** Posee una visión, tanto del entorno, como del producto o servicio, como del propio equipo de trabajo, que se convierte en fuente de desarrollo para la organización.

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

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

**Pensamiento a largo plazo:** Distingue lo urgente de lo importante y sabe priorizar.

**Toma decisiones:** Es un profesional orientado a la acción y a la resolución de problemas.

**Humilde:** Es capaz de reconocer sus errores y responsabilizarse de sus actos.

**Se anticipa:** Se adelanta a los cambios que se producen tanto fuera como dentro de la empresa, innovando en cuanto al producto o servicio y también en la organización. Contribuye a mejorar los procesos internos de trabajo.

## IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL LIDERAZGO

Sin comunicación, no puede haber liderazgo. El ser humano por naturaleza posee necesidades sociales como es ser parte de la sociedad, relacionarse con las personas, pertenecer a grupos sociales entre otros.

Una comunicación efectiva entre el líder y los miembros del equipo, permite que todo fluya de una manera natural. Evitando de esta forma conflictos y problemas que pueden surgir en el equipo debido a la ineficiencia a la hora de transmitir lo que se desea.

Cuando hablamos de sin comunicación no puede haber liderazgo ¿A que nos referimos? 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.

La motivación de los grupos de trabajo, depende enormemente de la comunicación que posee el líder con el equipo. El líder debe de ser capaz de transmitir la estrategia y la visión de la empresa, así como también los objetivos específicos de su organización.

## EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Resulta de vital importancia que el líder tenga una visión importante para analizar problemas y tomar decisiones. Cuando un líder reconoce la naturaleza de un problema y entiende lo que puede hacer al respecto, considerando alternativas posibles, llegando a una conclusión para tomar decisiones, implementando los sistemas y medios para moverse hacia la acción y poner en efecto la decisión, entonces se está hablando de un liderazgo eficaz, orientado a lograr objetivos.

## REFERENCIAS

- Imagen 1: [https://www.infosol.com.mx/wordpress/wp-content/uploads/4\\_Pasos\\_Hacia\\_la\\_Excelencia\\_2-676x483.jpg](https://www.infosol.com.mx/wordpress/wp-content/uploads/4_Pasos_Hacia_la_Excelencia_2-676x483.jpg)

- **UNIVERSIDAD DEL SURESTE [UDS] 2022, DIRECCIÓN Y LIDERAZGO, P.50-68.**

ANTOLOGIAS%20DE%207%20CUATRIMESTRE/ANTOLOGIA%20DE%20DIRECCION%20Y%20LIDERAZGO.pdf



# Mi Universidad

*Nombre del Alumno: Erwin Avelino Bastard Alvarado.*

*Nombre del tema: Cuadro sinóptico del pensamiento de liderazgo.*

*Parcial: III parcial.*

*Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo.*

*Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez.*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería.*

*Cuatrimestre: VII.*

*Pichucalco, Chiapas a del 2022.*

## EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

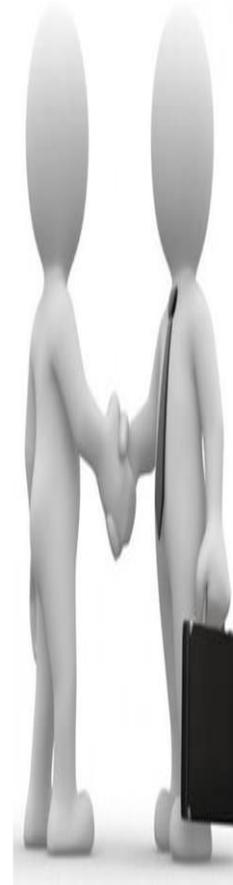
### NEGOCIACIÓN



- En la antigüedad se resolvían los conflictos a través de una lucha directa donde había un vencedor y un vencido, en la actualidad esto se ha convertido en una habilidad llamada negociar.

- Las personas, al igual que las organizaciones, están inmersas en un enlace continuo de interacciones y negociaciones, en este contexto las negociaciones se realizan:9 entre dos personas, entre una persona y un grupo y entre grupos.

### INTERPRETACIÓN DE CONCEPTO DE 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).**

- “Es el proceso de tomar decisiones conjuntas cuando las partes involucradas tienen preferencias diferentes” **(Chiavenato, 2004, p. 535).**

- “Es el proceso que se sigue para satisfacer necesidades, cuando otra persona controla lo que nosotros queremos” **(Maddux, et al., 1992, p. 7).**

- “Es un proceso para que las partes independientes tomen una decisión cuando sus preferencias no son coincidentes. Al negociar las partes, deciden qué es lo que cada una debe dar y tomar en esta relación” **(Neale y Bazerman, 1992, p. 42).**

- “Es una metodología que ayuda a resolver conflictos” **(Hughes, 2007, p. 489).**

## EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

### CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN



- 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.

- 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, y esto dependerá de las habilidades de cada uno para llegar a un acuerdo final.

- No habrá acuerdo o negociación cuando se está fuera de la zona de acuerdo, esto quiere decir obtener menos de su posición de reserva, que es lo mínimo que puede aceptar.

- 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.

### INTERPRETACIÓN DE CONCEPTO DE CONFLICTO



- “Proceso de oposición y confrontación que puede ocurrir en las organizaciones, entre individuos o grupos, cuando las partes ejercen su poder para perseguir metas u objetivos que valoran y, así, obstruyen el avance de una o varias metas más” **(Miles, 1980, pp. 171-172).**

- “Proceso que inicia cuando una parte percibe que otra parte afecta (o puede afectar) negativamente algo que considere importante” **(Robbins, 2002, p. 549).**

- “Proceso que inicia cuando una parte percibe que otra parte afecta (o puede afectar) negativamente algo que considere importante” **(Robbins, 2002, p. 549).**

# EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

## FASES DEL CONFLICTO

## TIPOS DE CONFLICTOS



- “Proceso de oposición y confrontación que puede ocurrir en las organizaciones, entre individuos o grupos, cuando las partes ejercen su poder para perseguir metas u objetivos que valoran y, así, obstruyen el avance de una o varias metas más” (Miles, 1980, pp. 171-172).

- “El conflicto ocurre cuando una de las partes (sea un individuo o un grupo) trata de alcanzar sus propios objetivos, que están relacionados con los de otra parte, la cual interfiere con la que está tratando de alcanzar sus objetivos” (Chiavenato, 2002, p. 186).

- “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).



- **Conflicto percibido:** Es cuando se percibe que existe una diferencia con la otra parte.

- **Conflicto vivido:** Es cuando surgen emociones negativas como resultado del conflicto percibido.

- **Conflicto manifiesto:** El conflicto se expresa abiertamente por alguna de las partes involucradas.



- **Interpersonales:** Entre personas.

- **Intragrupos:** Dentro de un grupo.

- **Intergrupos:** Entre grupos.

## EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

### CAUSAS QUE ORIGINEN UN CONFLICTO



- **Competencia:** Que origina lucha, provocación y agresividad entre las personas al defender sus posturas o alcanzar metas personales.

- **Poder:** Es la ambición por obtener mayor autoridad y beneficios persiguiendo niveles jerárquicos más altos.

- **Relaciones:** Se deriva de las interacciones de las personas en diferentes niveles; con jefes, subordinados y compañeros, que es inevitable y el más recurrente, debido a la naturaleza del ser humano.

- **Estructura:** Una ineficiente organización en la estructura trae como consecuencia duplicidad de funciones.

### IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN 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 del trabajo, por lo tanto es algo común, frecuente e inevitable.

### ELEMENTOS PARA QUE SURJA UN CONFLICTO



- **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.

## REFERENCIAS

- imagen 1: <https://montaner.com/wp-content/uploads/2018/11/negociaci%C3%B3n.jpg>
- imagen 2: <https://simulacion15budg.files.wordpress.com/2015/08/1.jpg>
- imagen 3: [https://images.ctfassets.net/vk9idsp1rzwe/61A49hdAVsHZs9lZubbbTn/0f24e5bb53902f00fb772941a70b92dd/Im\\_genes\\_para\\_News.001.jpeg?w=1200&h=672&q=50](https://images.ctfassets.net/vk9idsp1rzwe/61A49hdAVsHZs9lZubbbTn/0f24e5bb53902f00fb772941a70b92dd/Im_genes_para_News.001.jpeg?w=1200&h=672&q=50)
- Imagen 4: <https://www.grandespymes.com.ar/wp-content/uploads/2020/06/c%C3%B3mo-usar-tu-inteligencia-para-resolver-conflictos1.jpg>
- Imagen 5: [https://www.cesuma.mx/images/easyblog\\_articles/499/b2ap3\\_large\\_Durante-el-conflicto.jpg](https://www.cesuma.mx/images/easyblog_articles/499/b2ap3_large_Durante-el-conflicto.jpg)
- imagen 6: [https://t2.pb.ltcdn.com/es/posts/7/6/3/tipos\\_de\\_conflictos\\_y\\_su\\_resolucion\\_5367\\_orig.jpg](https://t2.pb.ltcdn.com/es/posts/7/6/3/tipos_de_conflictos_y_su_resolucion_5367_orig.jpg)
- imagen 7: [https://www.smartspeakersweb.com/media/k2/items/cache/852967248dd3e6cb3942a1fe6af42945\\_XL.jpg](https://www.smartspeakersweb.com/media/k2/items/cache/852967248dd3e6cb3942a1fe6af42945_XL.jpg)

- imagen 8:  
[https://maestriasydiplomadostec.blob.core.windows.net/maestriasydiplomados/uploads/programaec/imagen/380/negociacion\\_y\\_manejo-de-conflictos.jpg](https://maestriasydiplomadostec.blob.core.windows.net/maestriasydiplomados/uploads/programaec/imagen/380/negociacion_y_manejo-de-conflictos.jpg)

- imagen 9: [https://www.becas-santander.com/es/blog/resolucion-de-conflictos-laborales/\\_jcr\\_content/root/container/responsivegrid/image.coreimg.jpeg/1639151341882/resolucion-de-conflictos-laborales--.jpeg](https://www.becas-santander.com/es/blog/resolucion-de-conflictos-laborales/_jcr_content/root/container/responsivegrid/image.coreimg.jpeg/1639151341882/resolucion-de-conflictos-laborales--.jpeg)

- **UNIVERSIDAD DEL SURESTE [UDS] 2022, DIRECCIÓN Y LIDERAZGO, P.69 - 73.**

- ANTOLOGIAS%20DE%207%20CUATRIMESTRE/ANTOLOGIA%20DE%20DIRECCION%20Y%20LIDERAZGO.pdf