



**Mi Universidad**

# **Mapa Conceptual y Cuadro Sinóptico**

*Presentado Por: Ávila Delesma Clara del Rosario.*

*Nombre del tema: El Pensamiento de Liderazgo.*

*Parcial: 3.*

*Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo.*

*Catedrático: Lic. Antonio Galera Pérez*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería*

*Cuatrimestre: 7°.*

# El Pensamiento de Liderazgo

Se subdivide en:

Estilos de Liderazgo

Estilo de Liderazgo: es el "conjunto de acciones de los líderes, como lo perciben sus empleados, representando sus habilidades y actitudes en la práctica" (Davis y Newstrom, 1994, p. 245)

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

Todo esto dependerá de la experiencia y educación para el desarrollo de habilidades.

Habilidades

"Por habilidad se entiende las competencias laborales que debe poseer quien ejerce una profesión u ocupa un puesto en una organización" (Hernández, 2008, p. 17).

Nivel Jerárquico

Existen 3 niveles jerárquicos para la estructura organizacional.

- Alta Dirección.
- Gerencia Intermedia.
- Supervisión de Primera Línea.

De estos 3 niveles se desprenden 3 habilidades que deben poseer cada directivo o líder.

- 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 humanística: es la competencia para comprender e influir en las personas tomando en cuenta sus necesidades, intereses y actitudes.
- Habilidad técnica: es la competencia para desarrollar una tarea específica de trabajo que está dentro de su ámbito de especialidad.

Sin embargo, la ejecución de cada una de ellas dependerá del nivel de que se encuentre.

Se puede hablar del liderazgo y del pensamiento sistémico desde una consideración sistémica de las organizaciones y de las tareas directivas o gerenciales. El líder sistémico debe pensar en el liderazgo como un sistema de colaboración entre líder y seguidores, en que la acción de dirigir sea recíproca de modo que la relación de mandar y obedecer; de mandato y obediencia sea alternativa o tal vez interactiva.

El Liderazgo y Pensamiento Sistémico

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

Son 7 elementos y son los siguientes mencionados:

- Estructura.
- Sistema.
- Estilo.
- Personal.
- Capacidad.
- Estrategia.
- Valores Compartidos.

Tecnologías Competentes

- Organización de aprendizaje: en su esencia, en todas las organizaciones se aprende.
- Maestro personal para los individuos: un mentor que contemple la vida como un trabajo creativo.
- 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).
- Visión compartida: el futuro que se desea para una organización incluyendo la misión razón de ser y los valores.
- Aprendizaje en equipo: cómo pasar de un grupo con cierta conciencia de nosotros- a un equipo con plena conciencia de nosotros.

Las cinco tecnologías mencionadas por Meter 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.

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 técnicas, se puede relacionarlas con la asertiva percepción e interpretación de números, procedimientos, métodos, procesos, tecnologías, etc.
- Si las habilidades conceptuales se describen, se puede relacionarlas con la asertiva percepción e interpretación de, Sistema organizacional, visión global, calidad total, etc.
- Si se describen las habilidades humanísticas, se puede relacionarlas con la asertividad, percepción e interpretación de, sensibilidad, liderazgo, dirección, supervisión, etc.

Un líder sistémico tendrá que equilibrar en forma consistente sus habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales para anticipar los efectos y coordinar las interrelaciones presentes y futuras de manera que le permita diseñar los sistemas de apoyo necesarios.

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

Características

Visionario

Orientador

Decisivo

De Valores

Humilde

Importancia de la Comunicación

«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.

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.

¿Qué pasa cuando no existe una comunicación efectiva?

Los principales problemas de las personas existen cuando hay una mala comunicación. Los índices de motivación disminuyen entre los miembros del equipo, influye en que los seguidores decidan seguir o no al líder, crea un impacto directo en la calidad del trabajo y productividad reduciéndolos notablemente.

En conclusión «Sin comunicación, no puede haber liderazgo», la comunicación tiene un enorme poder en todos los sentidos, puede destruir fácilmente una empresa y a la vez puede fortalecerla y llevar a otro nivel, todo depende de su adecuado uso y cómo es manejada la comunicación de los líderes de la organización.

El Papel de Liderazgo en la Solución de Problemas

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.

Un problema es simplemente una dificultad que lleva a lo que es discutible, cuestionable o dudoso. Ya se ha mencionado que el liderazgo es el impacto o la influencia que tiene una persona en la conducta de otros. En este caso, sus subordinados, subordinados o seguidores y es vital que para resolver un problema, el líder ejerza su poder de influencia para plantear un problema, analizar alternativas de solución, tomar una decisión y ejercer las acciones que sean necesarias para resolver el problema.

Herramienta para Analizar Problemas

Primer paso: Ver cuál es el problema.

- ¿Cuál es la situación? (qué, quién, por qué).
- ¿Qué factores en la situación son importantes y deben ser tomados en cuenta?
- ¿Cuáles son los problemas específicos por decidir?

Segundo paso: Considerar alternativas posibles Examen de posibilidades.

- Encararse a la situación y al problema delineado. ¿Cuáles son los posibles caminos de acción y las razones para cada uno?
- ¿Qué lazos parecen unir al grupo? ¿Sobre qué hay avenencia de hechos, principios u objetivos?
- ¿Cuáles son las diferencias principales, si las hay, sobre realidades, objetivos, principios, deseos?

Exploración de diferencias respecto a hechos y puntos de vista.

- ¿Qué información adicional se requiere? ¿Cómo puede ser obtenida?
- ¿Pueden ser discutidos los distintos puntos de vista?

Tercer paso: Llegar a una conclusión.

- ¿Qué decisión tomará mejor en cuenta los factores pertinentes, los propósitos y deseos del grupo, los varios puntos de vista?
- ¿Cuáles son las razones para esta decisión?

Cuarto paso: Moverse hacia la acción

- ¿Cuáles son los sistemas y medios de poner en efecto la decisión?
- ¿Cuáles son los pasos siguientes? ¿De quién son responsabilidades? ¿Qué, dónde, cómo? Véase Velázquez (1980, pp. 40 y ss.)

# Cuadro Sinóptico

# Negociación

## Concepto

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.

“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)

## Características de Negociación

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

## Concepto de Conflicto

No tiene una definición clara, pero la mayoría de las personas reconoce sus manifestaciones, son sinónimos de conflicto: la lucha, la pugna y la dificultad, y está ligada con el desacuerdo, la discrepancia y la polémica.

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

## Fases

Conflicto percibido: se percibe que existe una diferencia con la otra parte.

Conflicto Vivido: surgen emociones negativas como resultado del conflicto percibido.

Conflicto manifiesto: se expresa abiertamente por alguna de las partes involucradas.

## 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.

El conflicto puede traer consecuencias positivas o negativas. Si se mira al conflicto de manera negativa se trataría de evitar por cualquier medio ya que se podrá pensar que este afectará las relaciones interpersonales, la sinergia del grupo, la comunicación, llegando al enfrentamiento y terminando por dividir a las partes involucradas, pero con una visión positiva se puede entender que el conflicto es una realidad en el desenvolvimiento de las relaciones humanas.

## 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.

## Referentes

Universidad del Sureste [UDS] 2022. Antología Dirección y Liderazgo. Página: 50-69.

Obtenido en:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/e96eab15b6fa01123d7ecae6a9425539.pdf>

Universidad del Sureste [UDS] 2022. Antología Dirección y Liderazgo. Página: 69-73.