



Mi Universidad

***MAPA CONCEPTUAL Y CUADRO
SINOPTICO***

Nombre: Lizbeth Jiménez Álvarez

Nombre del tema: LIDERAZGO Y NEGOCIACION

Nombre de la materia: Dirección y liderazgo

Nombre del profesor: Lic. Antonio Galera Pérez

Nombre de la licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 7°

TIPOS DE LIDERZGO

LIDERAZGO NATURAL

1 Son personas que ejercen un tipo de liderazgo muy apreciado por el grupo y mas aceptado. Es el que no es reconocido como tal con un titulo pero que presenta ese rol a la perfeccion.

LIDERAZGO EMPRESARIAL

5 Consiste en la habilidad o proceso por medio del cual el lider de la empresa es capaz de influir en los demas para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa.

ESTILO

DE

LIDERAZGO

LIDER AUTOCRATICO

6 Es el que asume la responsabilidad en la toma de decisiones, es el que inicia y dirige las acciones ademas de controlar al trabajador.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

2 Se considera el liderazgo mas completo y es que los lideres que actuan bajo este esquema son llamados autenticos lideres.

LIDERAZGO DEMOCRATICO

7 Es el que fomenta la participación de la comunidad, dejando que los empleados decidan mas sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones.

LIDERAZGO BUROCRATICO

3 Este lider, es cumplir a rajatabla las normas de la empresa por encima de lo que es mas conveniente para el grupo.

LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

8 Este es un lider liberal que hace y deja hacer, tiene un papel totalmente pasivo, ya que los trabajadores o el grupo son los que tiene el poder.

LIDERAZGO DE LA CURVA

4 Son liderazgos basados en construir en positivo todo lo que puede afectar al grupo, al trabajo y al desarrollo de las labores.

Es el conjunto de acciones de los líderes, como lo perciben sus empleados, representando sus habilidades y actitudes en la práctica.

9

LIDER PATERNALISTA

Tiene confianza en sus empleados. Su labor es que los trabajadores ofrezcan mejores resultados, que trabajen mejor y más.

10

LIDERAZGO CARISMÁTICO

Es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da entusiasmo a las otras personas, destaca por su capacidad de seducción y admiración.

11

LIDER LATERAL

Se trata de que cualquier persona puede dirigir sin tener que ser el jefe, puede involucrar a los demás hacia un objetivo común influenciándolos.

12

LIDERAZGO SITUACIONAL

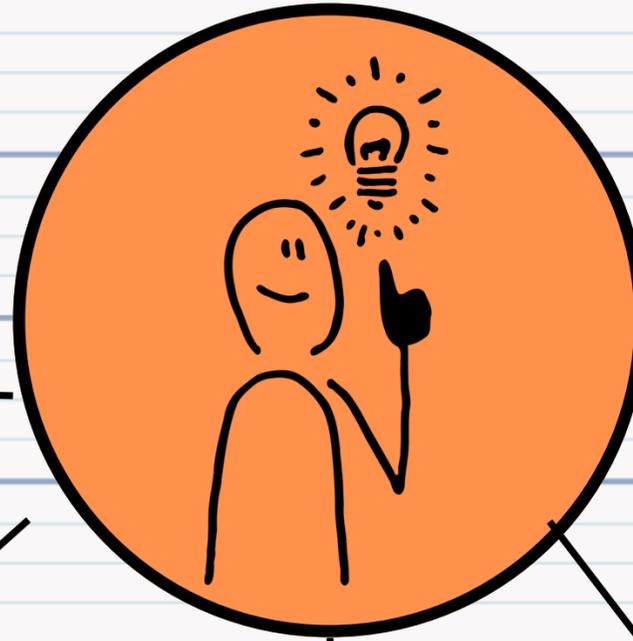
Es un modelo de liderazgo mediante el cual el líder adopta diferentes tipos de liderazgo en función de la situación y nivel de desarrollo de los empleados.

13

LIDER ESTRATEGICO

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. Algunas características son: es visionario, de fuertes valores, orientado de personas, se anticipa, es humilde, toma decisiones.

EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTEMÁTICO



¿QUE ES LIDERAZGO?

Es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder. Se pueden liderar no solo tareas, sino también ideologías o pueden ser un modelo en los que muchos se inspiren por sus labores.

PENSAMIENTO SISTEMÁTICO

Es la actitud del ser humano, que se basa en la percepción del mundo real en términos de totalidades para su análisis, comprensión y accionar.

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

El Carácter Sistémico del Liderazgo supone la aplicación sistémica o la aplicación de la teoría de los sistemas a la comprensión del hombre.

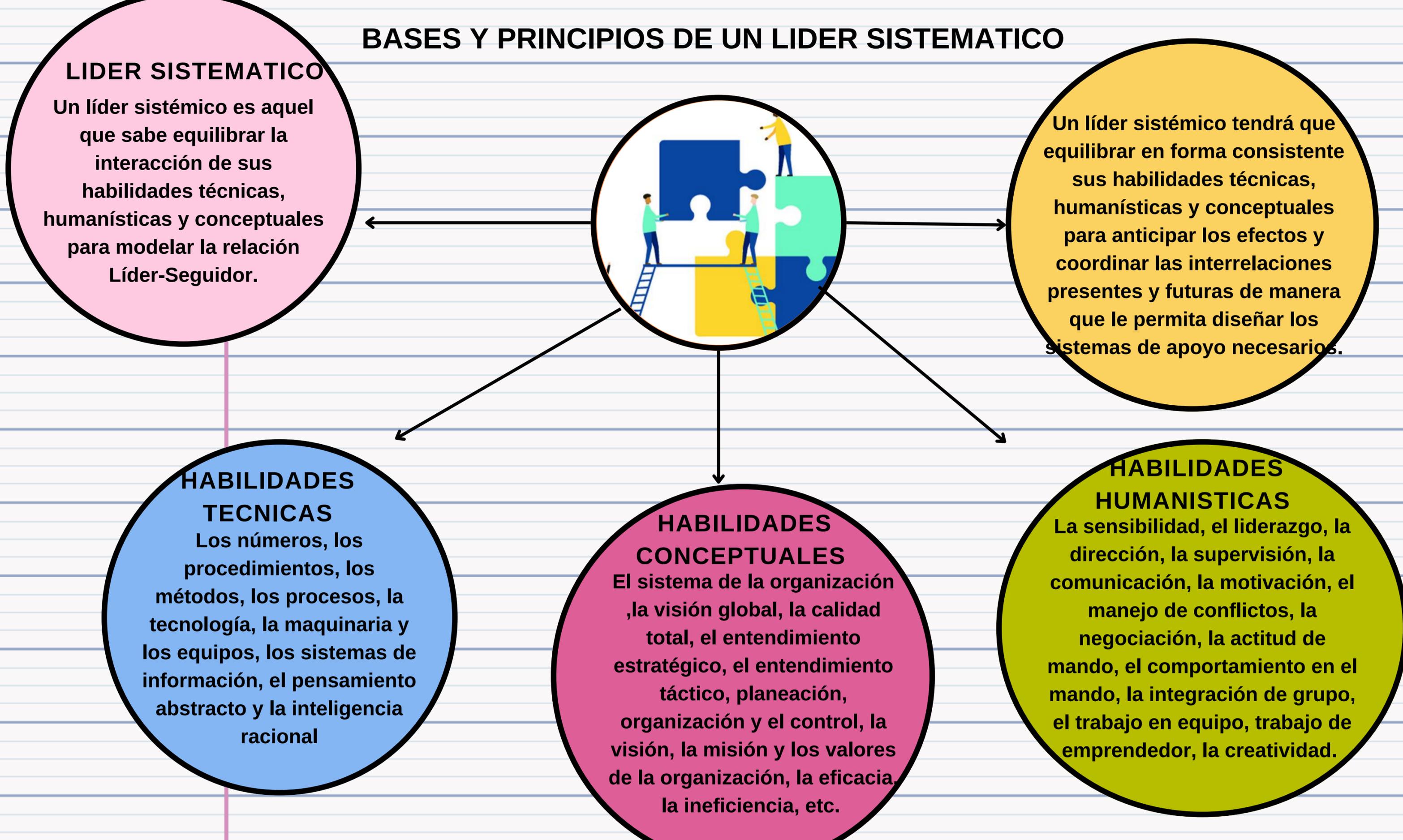
El carácter sistémico del líder debe interpretar y aplicar conceptos en el desarrollo de un liderazgo humanístico:

- El hombre es un ser dinámico es un sistema libre.
- Toda organización es un sistema cooperativo.
- En las organizaciones, la relación entre jefe y colaboradores es un sistema abierto.

Liderazgo y obediencia son actividades que se alternan.

- El liderazgo es un sistema cooperativo entre líder y seguidores.

BASES Y PRINCIPIOS DE UN LIDER SISTEMATICO



LIDER SISTEMATICO

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

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.

HABILIDADES TECNICAS

Los números, los procedimientos, los métodos, los procesos, la tecnología, la maquinaria y los equipos, los sistemas de información, el pensamiento abstracto y la inteligencia racional

HABILIDADES CONCEPTUALES

El sistema de la organización, la visión global, la calidad total, el entendimiento estratégico, el entendimiento táctico, planeación, organización y el control, la visión, la misión y los valores de la organización, la eficacia, la ineficiencia, etc.

HABILIDADES HUMANISTICAS

La sensibilidad, el liderazgo, la dirección, la supervisión, la comunicación, la motivación, el manejo de conflictos, la negociación, la actitud de mando, el comportamiento en el mando, la integración de grupo, el trabajo en equipo, trabajo de emprendedor, la creatividad.

IMPORTANCIA DE LA COMUNICACION 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, ya sea internamente, con clientes externos, suplidores, o miembros de la sociedad etc.

«Sin comunicación no puede haber liderazgo»
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.

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.



EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA SOLUCION DE LOS PROBLEMAS

Cuando un líder reconoce la naturaleza de un problema y entiende lo que puede hacer al respecto, 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 líder y sus seguidores deben considerar a una herramienta importante para analizar problemas, considerar alternativas, llegar a una conclusión y moverse a la acción, para darle solución a los problemas. Esta herramienta es un método de cuatro pasos.

1. VER CUAL ES EL PROBLEMA.
2. CONSIDERAR LAS ALTERNATIVAS POSIBLES.
3. LLEGAR A UNA CONCLUSION.+
4. MOVERSE A LA ACCION.

NEGOCIACION

¿QUE ES?

“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”

“Es el proceso de tomar decisiones conjuntas cuando las partes involucradas tienen preferencias diferentes”

“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”

CARACTERISTICA DE LA NEGOCIACION

- Existe un conflicto entre dos personas o mas sobre el tema, es decir, una parte quiere una cosa y la otra esta en desacuerdo con ella.
- las partes negocian de manera voluntario porque prefieren hacerlo por ella misma que aceptando lo que diga la otra parte, no se obliga a nadie a negociar ya que si no quiere negociar existen otros métodos que posibiliten el acuerdo.
- Toda negociacion tiene un proceso por el cual ambas partes esperan que una de ellas ceda para establecer el desacuerdo.



CONFLICTO

¿QUE ES?

El concepto de conflicto no tiene una definición clara, pero se reconoce por tener ciertas manifestación ya que son sinónimo de conflicto:

- Lucha (disputa)
- La pugna
- Dificultad
- Todas están ligadas al desacuerdo, la discrepancia y la polémica.

“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”

FASES DE CONFLICTOS

- **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.

TIPOS DE CONFLICTOS

- En las organizaciones podemos observar diferentes tipos de conflictos:
1. **Interpersonales:** entre personas
 2. **Intragrupo:** dentro de un grupo
 3. **Intergrupos:** entre grupos

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 del trabajo, por lo tanto es algo común, frecuente e inevitable.

- Son cuatro los 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.

EN EL CONFLICTO PUEDE TRAER CONSECUENCIAS POSITIVAS O NEGATIVAS

Si se lleva a cabo una adecuada negociación, los efectos positivos prevalecerán sobre los negativos y es precisamente la persona que negocie, quien tendrá que mostrar esa capacidad y habilidad para prevenir o resolver conflictos en los momentos en que éstos inicien, se evadan o estallen.

En esta situación se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Tener una idea clara de la negociación.
- Ver la negociación como un proceso, que requiere una planeación previa.
- Mantener un manejo interpersonal equilibrado entre la razón y emoción.
- En la negociación de conflictos, es muy importante mantenerse orientado a los resultados concretos
- El propósito central del negociador es resolver un problema conjunto con ventajas para ambas partes
- Buscar equilibrio entre asertividad y empatía.

REFERENCIA:

Universidad del sureste (UDS) 2022 antología "Dirección y Liderazgo.

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/c9e135f24dd13cd527166b3e7a9960b2.pdf>