



Mi Universidad

Nombre del Alumno: yuriceyda López velasco.

Nombre del tema: mapa conceptual

Parcial: 3

Nombre de la Materia: dirección y liderazgo.

Nombre del profesor: Lic. Nayeli morales Gómez

Nombre de la Licenciatura: enfermería.

Cuatrimestre:7

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.

Habilidad conceptual:

Es la competencia para comprender y concebir a la organización en su conjunto a través de la formulación.

Habilidad humanística: es la competencia para comprender e influir en las personas tomando en cuenta las decisiones, intereses y actitudes.

Habilidad técnica: es la competencia para desarrollar una tarea específica de trabajo que esta dentro de su ámbito de especialidad.

EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTEMICO

El pensamiento sistémico es un modo de análisis que evalúa todas las partes que se interrelacionan y que a su vez conforman una situación hasta lograr una mayor conciencia.

La quinta disciplina: - organización de aprendizaje.

- Maestro profesional
- Modelos mentales
- Visión compartida
- Aprendizaje en equipo.

LIDER ESTRATEGICO

El líder estratégico se distingue por sus particulares características tienen siempre en mente los resultados a conseguir.

- Visionario: posee una visión tanto el entorno como del producto o servicio.
- De fuertes valores: fideliza a sus colaboradores mediante los valores que transmite.
- Orientando a personas: cree firmemente en las personas en su factor diferencial.
- Pensamiento a largo plazo: distingue lo urgente de lo importante y sabe priorizar.

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 los subordinados.

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

Base y principios de un líder sistémico.

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.

- Habilidades técnicas:
- Los números
 - Los métodos
 - La tecnología
 - Los procedimientos
 - la maquinaria y los equipos
 - la inteligencia racional.
 - El pensamiento abstracto.

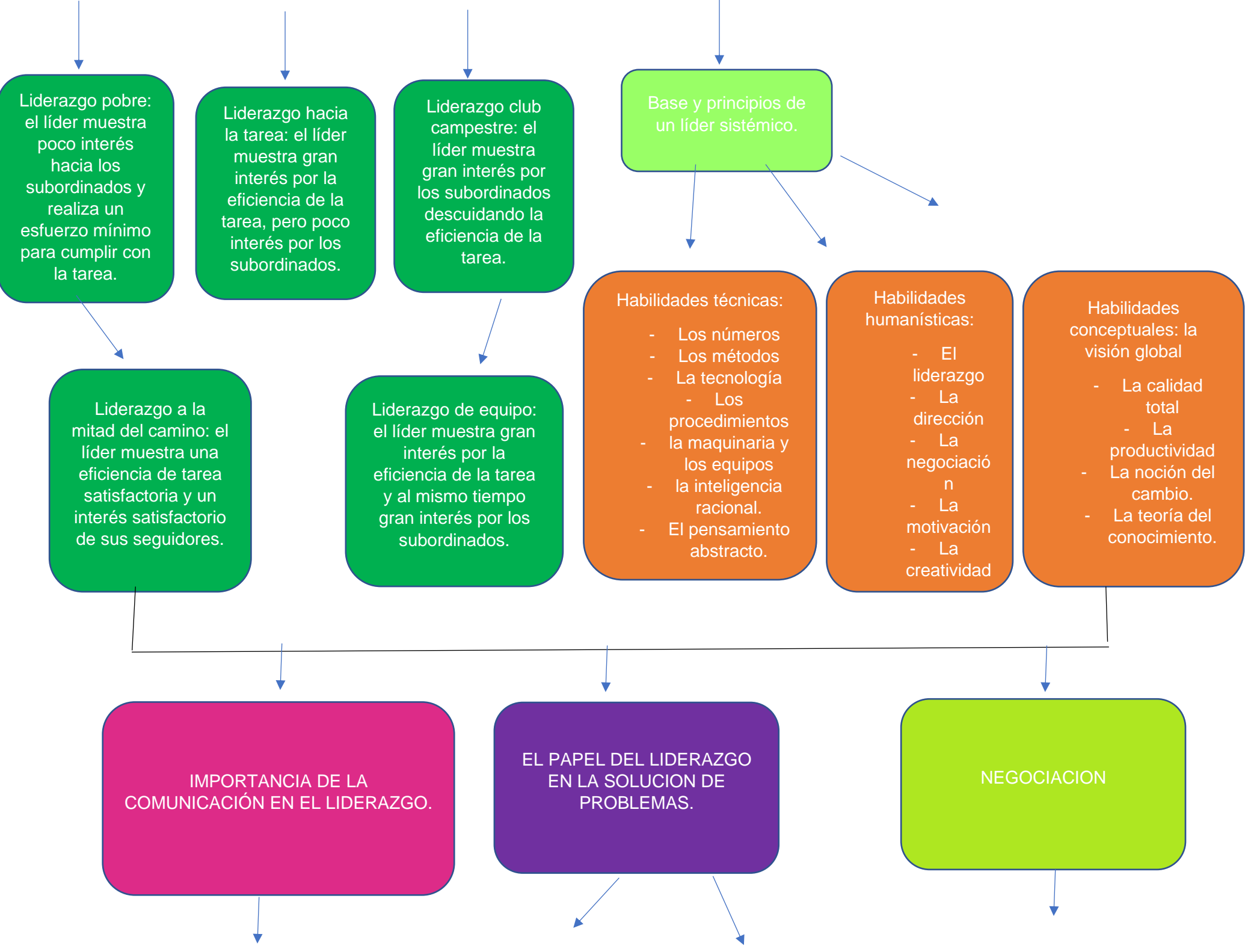
- Habilidades humanísticas:
- El liderazgo
 - La dirección
 - La negociación
 - La motivación
 - La creatividad

- Habilidades conceptuales: la visión global
- La calidad total
 - La productividad
 - La noción del cambio.
 - La teoría del conocimiento.

IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL LIDERAZGO.

EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA SOLUCION DE PROBLEMAS.

NEGOCIACION



Sin comunicación no puede haber liderazgo

El ser humano por naturaleza posee necesidades sociales

- Un líder es que debe ser capaz de comunicar y lograr influenciar a las personas.
- Una comunicación afectiva entre el líder y los miembros del equipo.
- Cada miembro de un equipo de trabajo posee unas funciones específicas donde la comunicación debe de ser efectiva de ambas partes.

Reconoce la naturaleza de un problema.

Considerar 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

En la antigüedad se resolvían los conflictos a través de una lucha directa donde había un vencedor y un vencido.

Las negociaciones se realizan:

- Entre dos personas.
- Entre una persona y un grupo.
- Entre grupos.

Características de la negociación.

- Establecer y acercar posiciones para llegar a un acuerdo que sea beneficioso para todos.
- Ambos negociadores obtengan o cedan ventajas y esto dependerá de las habilidades de cada uno.
 - La calidad de la negociación se mide por el impacto y la influencia.

CONCEPTO DE CONFLICTO

Proceso de oposición y confrontación que puede ocurrir en las organizaciones en los individuos o grupos cuando las partes ejercen su poder para perseguir metas u objetivos.

El conflicto ocurre cuando una de las partes (sea un individuo un grupo) trata de alcanzar sus propios objetivos que están relacionados con los de la otra parte.

Causas que la origina son:

- competencia: al defender sus posturas o alcanzar metas personales.
- Poder: es la ambición por obtener mayor autoridad y beneficios.
- Relaciones: se deriva de las interacciones de las personas

IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACION EN EL MANEJO DE CONFLICTOS.

Son cuatro los elementos para que surja un conflicto:

- Son partes interdependientes
- Cada parte culpa a la otra.
- Las partes están alteradas
- Ninguna parte quiere ceder.

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

- Tener una idea clara de la negociación.
- Mantener un manejo interpersonal equilibrado entre la razón y emoción.
- El propósito central del negociador es resolver un problema conjunto con ventajas para ambas partes.

BIBLIOGRAFÍA

BÁSICA Y COMPLEMENTARIA:

- Fred R. David (2008). Conceptos de administración estratégica. México Pearson Prentice Hall. 11ª edición
- Thompson. Strickland (1998) Dirección y administración estratégicas (conceptos, casos y lecturas) México Mc Graw Hill.
- Bertalanffy, Ludwig, von, et al. (1980). Teoría general de sistemas. (3ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica
- Gannon Martín J. (1994) Administración por resultados México editorial CECOSA
- Gareth R. Jones Teoría organizacional Diseño y cambio en las organizaciones (2008). México Pearson Prentice Hall 5ta edición.
- Drucker, Peter. (2004). Qué hace eficaz a un ejecutivo. Nueva York: Harvard Business Review.
- DuBrin, John. (2003). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. México: Thompson.

