



Mi Universidad

Nombre del Alumno: Emilly Cruz Martínez

Nombre del tema: Cuadro Sinóptico

Modulo: I

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 7mo

Unidad 3: El pensamiento de Liderazgo

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. El éxito de un líder dependerá del estilo de mando, y se debe recordar que un directivo o líder tendrá que manejar las habilidades tanto técnicas como humanísticas y conceptuales.

habilidades

- 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.

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.

1. Organización de aprendizaje: en su esencia, en todas las organizaciones se aprende.
2. Maestro personal para los individuos: un mentor que contemple la vida como un trabajo creativo.
3. Modelos mentales: desarrollar a los líderes y seguidores que pueden trabajar (Sumando Energías).
4. Visión compartida: el futuro que se desea para una organización incluyendo la misión (los valores).

Carácter sistémico

- 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.

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.

Habilidades técnicas

- Los números • Los procedimientos • Los métodos • Los procesos • La tecnología • La maquinaria y los equipos • Los sistemas de información • El pensamiento abstracto • La inteligencia racional.

habilidades

Habilidades conceptuales:

- La calidad total • El entendimiento estratégico • El entendimiento táctico • La planeación, la organización y el control • La visión, la misión y los valores de una organización.

Habilidades humanísticas:

- 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 grupos • El trabajo en equipo.

Unidad 3: El pensamiento de Liderazgo

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.

Importancia de la comunicación en el 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. 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 de liderazgo en la solución de problemas

Resulta de vital importancia que el líder tenga una visión importante para analizar problemas y tomar decisiones. 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.

habilidades

- De fuertes valores: fideliza a sus colaboradores mediante los valores que transmite. "El fin no justifica los medios". Para él no todo es válido.
- Orientado a personas: cree firmemente en las personas, en su factor diferencial y en el talento oculto que existe en los equipos de trabajo.
- Pensamiento a largo plazo: distingue lo urgente de lo importante y sabe priorizar.
- Se anticipa: se adelanta a los cambios que se producen tanto fuera como dentro de la empresa.
- Humilde: es capaz de reconocer sus errores y responsabilizarse de sus actos.
- Toma decisiones: es un profesional orientado a la acción y a la resolución de problemas.

Conclusión

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.

Métodos

Primer paso: Ver cuál es el problema a) ¿Cuál es la situación? (quién, por qué) b) ¿Qué factores en la situación son importantes deben ser tomados en cuenta? c) ¿Cuáles son los problemas específicos por decidir?

Segundo paso: Considerar alternativas posibles a) ¿Cuáles son los posibles caminos de acción y las razones para cada uno? b) ¿Qué lazos parecen unir al grupo? ¿Sobre qué hay avenencia de hechos principios u objetivos?

Tercer paso: Llegar a una conclusión a) ¿Qué decisión tomará mejor en cuenta los factores pertinentes, los propósitos y deseo del grupo, los varios puntos de vista? b) ¿Cuáles son las razones para esta decisión?

Unidad 3: El pensamiento de Liderazgo

Negociación

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:

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

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.

Concepto de conflicto

El 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.

Conceptos

- “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 una metodología que ayuda a resolver conflictos”

Objetivo de 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. 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.

Tipos de conflictos

1. Interpersonales: entre personas
 2. Intragrupos: dentro de un grupo
 3. Intergrupos: entre grupos
- Las causas que los originan son:
- 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 beneficio 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.

Unidad 4: Las relaciones y liderazgo

Relaciones diádicas

Es un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

- Diáda: es la relación que surgen entre un líder y un seguidor
- Diádica: se refiere a la relación entre un líder y cada seguidor en una unidad de trabajo
- Relación diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

El líder y las relaciones interpersonales

La vinculación diádica vertical señala cómo los líderes forman relaciones uno a uno con sus seguidores, en una relación interpersonal, lo cual da como resultado y grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo del líder.

El líder y la delegación

Delegación: proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad. Algo fundamental para el liderazgo es alcanzar los objetivos a través de los seguidores, y para ello el líder que delega deberá:

- Otorgar el poder y la autoridad al subordinado idóneo y para realizar una tarea o función y darle libertad para realizarla por sí mismo
- Que la persona designada tenga todas las habilidades necesarias, esté motivado y desee desarrollar la tarea con un compromiso de responsabilidad.

Etapas

Primera etapa

- Intercambio Entre líder y miembro

Segunda etapa

La segunda etapa propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor

- Formación de equipos

Tercera etapa (construcción del equipo)

- Sistemas y redes

Características

Miembros favoritos

- Comenta los objetivos con los empleados, los deja en libertad de aplicar su criterio personal para resolver problemas y alcanzar las metas.
- Escucha las ideas de los empleados sobre como realizar el trabajo.

Alejados del grupo

- Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados.
- Critica o castiga los errores.

Tipos y ventajas de delegación

Tipos de delegación

Permanente: actividad delegada es por tiempo indefinido.

Temporal: actividad delegada es por tiempo determinado.

Parcial: cuando no se delega la totalidad de la actividad.

Singular: la delegación se asigna en una sola persona.

Conjunta: una función es delegada a dos o más personas.

Ventajas de la delegación

- Tiempo: aumenta el tiempo del líder para enfocarse a otras actividades.
- Desarrollo: fomenta las capacidades y crecimiento del subordinado.
- Confianza: demuestra que puede confiar en sus subordinados.
- Compromiso: se establecen lazos de responsabilidad.

Unidad 4: Las relaciones y liderazgo

El líder como motivador de su equipo

El líder motivador tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo a la vez que fortalece un clima de trabajo positivo. Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo.

Técnicas de líder motivador

- ☑ Participación
- ☑ Reconocimiento
- ☑ Fomento de relaciones
- ☑ Metas claras
- ☑ Formación técnica
- ☑ Incentivos y promoción

El líder como agente de cambio

Agente de cambio es una persona capaz de desarrollar acciones, actitudes de manera continua en diferentes aspectos y áreas de la organización que trae mejoras para la misma, son líderes involucrados en cada proceso de cambio que buscan lograr resultados trascendentales y pueden ser internos o externo. Dentro de las características de los Agentes de Cambio se encuentran que son: personas visionarias, generadores de elementos de gran valor para la organización, toma decisiones fundamentadas.

Resistencia al cambio

Generalmente se da por tres motivos:
Incertidumbre, preocupación de sufrir una pérdida personal y la creencia de que el cambio no vaya con los mejores intereses de la organización, esto se puede contrarrestar a través de varios elementos por ejemplo la información y comunicación que los agentes de Cambio mantengan con la organización, participación en proyecto antes de ejecutar el cambio, crear un clima de apoyo y comprensión así como la negociación y el voto colectivo.

Liderazgo transcultural

El liderazgo transcultural puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias étnicas. Un claro ejemplo es nuestra nación donde predomina la heterogeneidad de formas de pensar y de vivir, donde no es lo mismo ser originario de Chiapas que del Distrito Federal porque de inicio el estilo de vida no es el mismo.

Conceptos

“Proceso de contribuir en un acto que integre los diferentes componentes culturales para su realización, permeando grupos más globales al incluir distintas ideologías”
“Es una necesidad de desarrollo y crecimiento que puede ayudar a resolver las problemáticas fundamentales”
“Es la habilidad de operar con habilidades que le permitan trabajar en diferentes culturas. Estas habilidades son indispensables para que las empresas ingresen en nuevos mercados, para que crezcan, adquieran responsabilidad y preserven una cultura de excelencia”

Unidad 4: Las relaciones y liderazgo

Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

La cultura tiene aspectos denotativos (creencias) que señalan cómo son las cosas, aspectos connotativos (actitudes, normas y valores) que señalan cómo las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas.

Liderazgo en la cultura mexicana

La cultura en México, y los valores que ésta conlleva están profundamente arraigados y son parte de la convivencia humana cotidiana, que a la vez se ve reflejada en su comportamiento dentro de la organización y el impacto sobre la misma. Hay dos orígenes básicos para sus valores: el componente indígena y el hispano. La familia y religión son elementos importantes para comprenderle.

Competitividad y liderazgo

La competitividad empresarial es el proceso de lograr y mantener una posición destacada en la industria en los rubros de cobertura de mercado, volumen de negocios y calidad del servicio al cliente.

Orígenes de la cultura

- Creencias, valores y presunciones de sus fundadores
- Experiencias aprendidas
- Creencias, valores y presunciones incorporados por nuevos miembros

Las organizaciones desarrollan valores “visibles”, basados en leyes y sentido común y generalmente no se contraponen al cambio cultural. También existe un conjunto de valores “ocultos”, que son la fuerza impulsora de la organización y no van junto al cambio cultural proyectado.

Orígenes básicos

- Pensamiento. Este conformismo y alta aceptación de la autoridad se ven reflejados cuando están dentro de una organización.
- El factor familia sigue siendo importante en el la sociedad mexicana, donde muchas veces por recomendación se logra cierto puesto. Los apellidos lo posicionan en la comunidad a la vez ciertos logros que el individuo tendrá.
- La religión de la forma en que la asume el mexicano, le provoca el sentimiento de que el control de su vida depende de Dios, aceptando el éxito o fracaso como una predestinación, lo cual se ve reflejada en la desmotivación de las clases bajas por hacer algo para sobre pasar las situaciones difíciles.

Acciones claves

1. Acciones simbólicas
 - Modelar el comportamiento sin imposición
 - Reconocimiento de logros
 - Comunicación constante y efectiva con sus colaboradores
2. Acciones sustantivas
 - Cambiar políticas y prácticas operativas disfuncionales
 - Reubicar a algunos miembros
 - Establecer los valores y código ético de la organización
 - Promover dichos valores