

Universidad del sureste

Nombre de alumnos:

Ángel Gabriel Rodríguez Gómez

Nombre del profesor:

Beatriz Adriana Méndez Gonzales

Nombre del trabajo:

Cuadro sinóptico

Licenciatura:

Enfermería

Materia:

Dirección y Liderazgo

Cuatrimestre:

Séptimo

Grupo:

B

Unidad 3 el pensamiento de liderazgo

Estilo de liderazgo

El estilo 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.

Habilidades directivas

Habilidad conceptual es la competencia para comprender y concebir a la organización en su conjunto,

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

Rejilla de liderazgo

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

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

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. Estos elementos son siete y su interacción puede apreciarse en la siguiente figura.

Organizaciones de aprendizaje

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.

Aprendizaje en equipo: cómo pasar de un grupo –con cierta conciencia de nosotros- a un equipo –con plena conciencia de nosotros

El carácter sistémico del líder

El hombre es un ser dinámico es un sistema libre

Toda organización es un sistema cooperativo.

Liderazgo y obediencia son actividades que se alternan.

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.

Las 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

Las habilidades conceptuales

• El sistema organización • La visión global • La calidad total • El entendimiento estratégico • El entendimiento táctico • La planeación • La eficiencia y la eficacia • La productividad

Las habilidades humanísticas

• La sensibilidad • El liderazgo • La dirección • La supervisión • La comunicación • La motivación

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

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.

Pensamiento a largo plazo

Distingue lo urgente de lo importante y sabe priorizar. Gestiona el día a día sin perder de vista los propósitos de mediano y largo plazo de la organización.

Humildes

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. El líder estratégico se enfoca a la toma de decisiones, con determinación, agilidad y rigor.

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.

La comunicación

Es un elemento clave, para poder llevar a cabo esta necesidad, las organizaciones en la actualidad se mantienen constantemente comunicándose

La motivación

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.

Los sistemas organizados

Un sistema organizado de comunicación nos permite a través del flujo efectivo de mensajes fortalecer la organización en todos sus aspectos.

Unidad 3 el pensamiento de liderazgo

El papel del 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

Esta herramienta es un método de cuatro pasos.

Primer paso: Ver cuál es el problema

Segundo paso: Considerar alternativas posibles

Tercer paso: Llegar a una conclusión

Cuarto paso: Moverse hacia la acción

Negación y sus características

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.

Diferentes 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" (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).

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.

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:

Diferentes conceptos

"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 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).

"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).

Importancia de la negociación en el manejo del conflicto

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.

El líder de los tiempos de cambio y conflicto será necesario reconocerse a sí mismo como dinámico y con capacidad de reconocer los sentimientos propios y de los demás, motivarse, motivar y manejar adecuadamente las relaciones.

Unidad 4 las relaciones y el liderazgo

Relaciones diádicas

La teoría diádica o también llamado liderazgo individualizado es un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

• Intercambio Entre líder y miembro

La primera etapa en la evolución es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre un líder y un seguidor, más que un líder entre un grupo de seguidores.

Formación de equipos

La segunda etapa propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor.

La tercera etapa (construcción del equipo) explora la relación entre el líder y los seguidores como un concepto de equipo, en lugar de una diáda.

El líder y las relaciones interpersonales

Estas relaciones interpersonales del líder/subordinado comprenden a los seguidores con fuertes lazos con el líder emana relación de apoyo caracterizada por mucha confianza, respeto, lealtad e influencia.

Miembro favorito

Comenta los objetivos con los empleados; los deja en libertad de aplicar su criterio personal para resolver propiedades alcanzar las metas.

Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo.

Trata los errores como oportunidades para aprender.

Alejado de grupo

Entrega a los empleados instrucciones específicas de cómo realizar las tareas y alcanzar las metas

Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados.

Crítica o castiga los errores.

El líder y las delegaciones

Proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad.

Tipos de delegación

Permanente: la función o actividad delegada es por tiempo indefinido.

Temporal: la función o actividad delegada es por tiempo determinado.

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

Conjunta: una función o tarea es delegada a dos o más personas. Ventajas de la delegación

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.

El líder como motivador de su equipo

Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo. El líder es considerado útil por parte de su equipo y es un referente para las personas que trabaja con él, es inspiración para su entorno.

Participación: Una manera de motivar y estimular el desarrollo personal y profesional de tu equipo es delegando responsabilidades en ellos.

Reconocimiento: Reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado.

Fomento de relaciones: El líder motivador es consciente de las relaciones que se forman entre los miembros del grupo y debe trabajar para que estas sean sanas y ayuden a mejorar la productividad del conjunto.

Metas claras Un líder motivador: define unas metas claras para el grupo, y que cada componente del equipo sepa lo que tiene que hacer, proyectando todos sus esfuerzos en la misma dirección.

Formación técnica: El desarrollo y la mejora de las aptitudes y conocimientos de cada empleado son vitales para la motivación de los mismos y para el buen desarrollo de la organización.

El líder con agentes de cambio

Los cambios se presentan en todo momento en la vida cotidiana, el mismo día a día es un proceso de transformación constante al que todos nos vamos adaptando

las Organizaciones a medida que estas van creciendo crece con ella la necesidad del cambio, resistirse a él hace que las empresas en algunos casos desaparezcan, y aunque es importante reconocer que en la mayoría de los casos el cambio puede ser incluso doloroso, no hay que olvidar que es el camino que conduce al éxito.

La responsabilidad de un Agente de Cambio es mucha debido a que debe tener el tacto necesario al momento de introducir a la organización al compromiso del cambio, ya que puede desatar emociones no positivas y resistencias,

La motivación es un medio que puede conducir al hombre al éxito o al fracaso..

Unidad 4 las relaciones y el liderazgo

Liderazgo transcultural

“Es de suponerse que los administradores de las organizaciones multiculturales posean las habilidades y actitudes para relacionarse con la gente de manera eficaz y motivarla más allá de las diferencias de raza, género, actitudes sociales y estilos de vida

Existen diferentes definiciones para el liderazgo transcultural:

J. Kotter (1997): “Proceso de contribuir en un acto que integre los diferentes componentes culturales para su realización, permeando grupos más globales al incluir distintas ideologías” (p. 42).

A. Etling (1998): “Es el liderazgo que busca romper las barreras culturales al integrar las diferentes formas de pensar”

Lussier y Achua (2005): “Es una necesidad de desarrollo y crecimiento que puede ayudar a resolver las problemáticas fundamentales”

El liderazgo transcultural puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias étnicas.

Cultura, rangos culturales y cultura organizada

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.

La organización y sus fuentes son:

Creencias, valores y presunciones de sus fundadores

Experiencias aprendidas

Creencias, valores y presunciones incorporados por nuevos miembros

Los valores

Los valores ocultos son las ideas, creencias, tendencias;

son las reglas no escritas por lo que no siempre es sencillo detectarlos.

Las personas que se unen a una organización se adaptan a la cultura vigente en la empresa.

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 comprender

Diferentes teorías o concepto

En la cultura mexicana, el trabajo resulta una necesidad para obtener dinero y poder satisfacer sus necesidades básicas pero también disfrutar de las secundarias, como los momentos de recreación, amistad y convivencia familiar

En México, hay poca información sobre el liderazgo y su repercusión en las empresas. Entre los estudios transculturales más antiguos, en los que se ponen a prueba aspectos relacionados con el liderazgo en la población mexicana, se encuentran los de Reitz y Groff.

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.

Acciones clave que el líder lleva a la práctica:

1. Acciones simbólicas • Modelar el comportamiento sin imposición • Reconocimiento de logros • Comunicación constante y efectiva con sus colaboradores • Crear estructuras organizacionales flexibles y descentralizadas • Generar confianza • Compartir responsabilidades

2. Acciones sustantivas • Cambiar políticas y prácticas operativas disfuncionales • Reubicar a algunos miembros • Vincular la estrategia con la cultura • Reestructurar un plan de recompensas e incentivos • Rediseñar la asignación de recursos • Diseñar el ambiente

la competitividad estaba determinada por tres variables principales:

1. Prácticas de negocio efectivas: Implementar estrategias y prácticas de administración y comercialización exitosas con una gestión estratégica de unidades de negocio.

2. Desempeño y productividad de los empleados: Buscar altos estándares de desempeño y productividad en los empleados.

3. Satisfacción y lealtad de los clientes: Factor de éxito a largo plazo, los valores prioritarios son el cliente y el servicio.

El liderazgo fue visto como el proceso organizacional que moviliza y orienta el desempeño de los equipos de trabajo, con base en los objetivos de negocio para lograr satisfacer las expectativas y necesidades del cliente