



UDES

Mi Universidad

Cuadro sinóptico y Mapa conceptual

Nombre del Alumno: LEONARDO DANIEL CALZADA CARDENAS

Nombre del tema: Pensamiento de liderazgo

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo

Nombre del profesor: ANTONIO GALERA PEREZ

Nombre de la Licenciatura: Lic. Enfermería

Cuatrimestre: 7 °



HABILIDADES DE LIDERAZGO Y REJILLA DE LIDERAZGO

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.

REJILLAS

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 sus subordinados.

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

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



ESTILOS DE LIDERAZGO

LIDERAZGO AUTOCRATICO

En este estilo predomina la dominación e imposición, se ordena lo que se debe hacer, la comunicación es unidireccional (una sola dirección) descendiente, el poder y la toma de decisiones es centralizada, al subordinado se le exige obediencia, se acapara la autoridad y asume la responsabilidad.

LIDERAZGO DEMOCRATICO

Este estilo es participativo e incluyente, la comunicación se da en dos vías (descendientes y ascendente) se toma en cuenta las opciones de los subordinados y la autoridad es delegada y la responsabilidad compartida.

LIDERAZGO PARTICIPATIVO

Es un estilo en el cual existe la libertad y responsabilidad individual como grupal, el líder tiene mínima participación supervisando a la distancia al subordinado y dejándolo en libertad de actuar conforme a su criterio y responsabilidad, se delega altas responsabilidades.



LIDERAZGON Y EL PENSAMIENTO SISTEMATICO

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.

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).

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

CONCEPTO Y ELEMENTOS

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

-ESTRUCTURA
STRUCTURE,
-SISTEMAS SYSTEM,
-ESTRATEGIA
STRATEGY, VALORES
-COMPARTIDOS
SHARED VALUES,
-ESTILO STYLE,
-PERSONAL STAFF Y
-CAPACIDADES SKILLS.

EL CARACTER SISTEMATICO DEL LIDER

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.



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.

CARACTERÍSTICAS

- Visionario
- De fuertes valores
- Orientado a personas
- Pensamiento a largo plazo
- Se anticipa
- Humilde
- Toma decisiones

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 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.

Los sistemas organizados de comunicación a través de la utilización de las tecnologías nos permite que los equipos de trabajo puedan coordinar las actividades de manera fluida.

EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

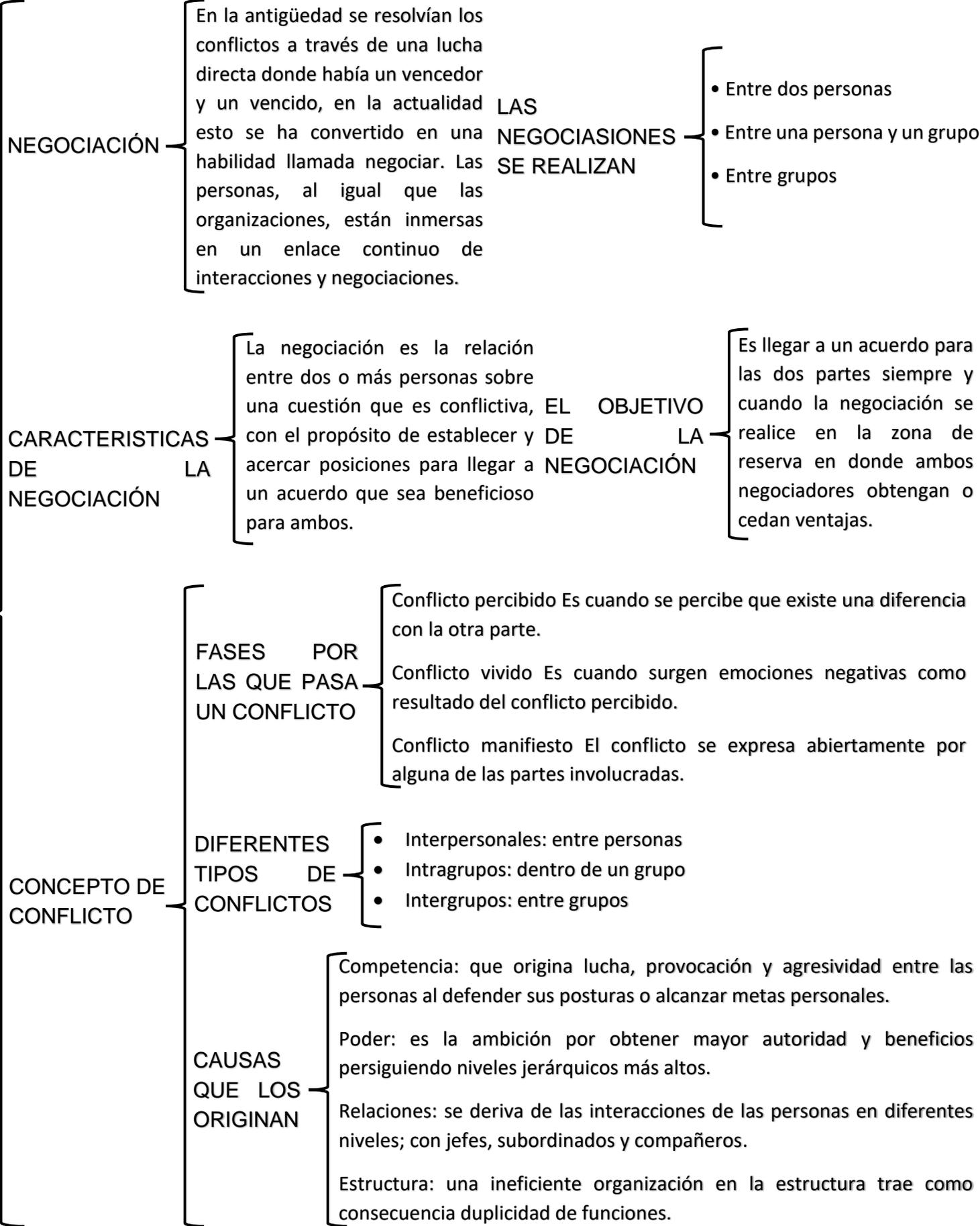
Resulta de vital importancia que el líder tenga una visión importante para analizar problemas y tomar decisiones. Cuando un líder reconoce la naturaleza de un problema y entiende lo que puede hacer al respecto.

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.



EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO





EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN EN EL MANEJO DE CONFLICTOS

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

ASPECTOS PARA PREVENIR O RESOLVER CONFLICTOS

- 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

BIBLIOGRAFÍAS

- 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 Hil.
- 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 CECSA
- 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