



Mi Universidad

**MAPA CONCEPTUAL / CUADRO
SINÓPTICO**

Nombre del Alumno: Maribel Hernandez Mendez

Nombre del tema: Unidad III: Pensamiento del Liderazgo

Parcial: 7A

Nombre de la Materia: Dirección Y Liderazgo

Nombre del profesor: Antonio Galera

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: Ejecutivo

EL PENSAMIENTO DEL LIDERAZGO



ESTILOS 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

LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

ES

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

LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

ES

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

LIDERAZGO PARTICIPATIVO

ES

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 delegan altas responsabilidades.

HABILIDADES DE LIDERAZGO

se clasifican en tres:

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 PENSAMIENTO DEL LIDERAZGO

LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTEMÁTICO

El líder sistémico debe visualizar en forma integral la interacción de los elementos que identifican a la personalidad de una organización
Las 5 tecnologías mencionadas para la interacción de los elementos son:

Organización de aprendizaje
se define

en su esencia, en todas las organizaciones se aprende

Maestro personal para los individuos
se define

un mentor que contemple la vida como un trabajo creativo.

Modelos mentales:
se define

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).

Visión compartida
se define

el futuro que se desea para una organización incluyendo la misión -razón de ser- y los valores.

Aprendizaje en equipo
se define

cómo pasar de un grupo -con cierta conciencia de nosotros- a un equipo -con plena conciencia de nosotros.

ELEMENTOS DEL PENSAMIENTO SISTEMÁTICO

Estructura

Sistemas

Estilo

Personal

Capacidades

Estrategia

Valores

CARÁCTER SISTÉMICO DEL LIDERAZGO

supone la aplicación sistémica o la aplicación de la teoría de los sistemas a la comprensión del hombre

se puede hablar del liderazgo y del pensamiento sistémico desde una consideración sistémica de las organizaciones y de las tareas directivas o gerenciales.

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

En las organizaciones, la relación entre jefe y colaboradores es un sistema abierto.

Toda organización es un sistema cooperativo.

El liderazgo es un sistema cooperativo entre líder y seguidores

Liderazgo y obediencia son actividades que se alternan

El hombre es un ser dinámico es un sistema libre.

EL PENSAMIENTO DEL LIDERAZGO

BASE Y PRINCIPIOS DE 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

se puede relacionarlas con la asertiva percepción e interpretación de:

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 Conceptual

se puede relacionarlas con la asertiva percepción e interpretación de:

El sistema organización • La visión global • 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 • La eficiencia y la eficacia • La productividad • La empresa o la institución

Habilidades Humanística

se puede relacionarlas con la asertividad, percepción e interpretación de:

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

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.

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.

De fuertes valores:

fideliza a sus colaboradores mediante los valores que transmite.

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, innovando en cuanto al producto o servicio y también en la organización.

Orientado a personas:

crea firmemente en las personas, en su factor diferencial y en el talento oculto que existe en los equipos de trabajo

Humilde

es capaz de reconocer sus errores y responsabilizarse de sus actos.

EL PENSAMIENTO DEL LIDERAZGO

NEGOCIACIÓN

“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”

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

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

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

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

FASES POR LAS QUE PASA UN CONFLICTO

CONFLICTO PERCIBIDO

Es cuando se percibe que existe una diferencia con la otra parte

CONFLICTO VIVIENDO

Es cuando surgen emociones negativas como resultado del conflicto percibido.

CONFLICTO MANIFIESTO

El conflicto se expresa abiertamente por alguna de las partes involucradas

EL PENSAMIENTO DEL LIDERAZGO

CONCEPTO DE CONFLICTO

EN LAS ORGANIZACIONES PODEMOS
OBSERVAR DIFERENTES TIPOS DE
CONFLICTOS

INTERPERSONALES

entre personas

INTRAGRUPOS

dentro de un grupo

INTERGRUPOS

entre grupos

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
beneficios 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

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Universidad del Sureste [UDS] Antología de Dirección y Liderazgo. (s/f).
plataformaeducativauds.com.mx.

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/e3ebc67a0ab4978ac3ea47070c24f86f.pdf>