

**Mi Universidad**

**Mapa conceptual**

*Nombre del Alumno: Jessica López Hernández*

*Nombre del tema: El Pensamiento De Liderazgo Y Negociación*

*Nombre de la Materia: Dirección Y Liderazgo*

*Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería*

*Cuatrimestre: 7To A*

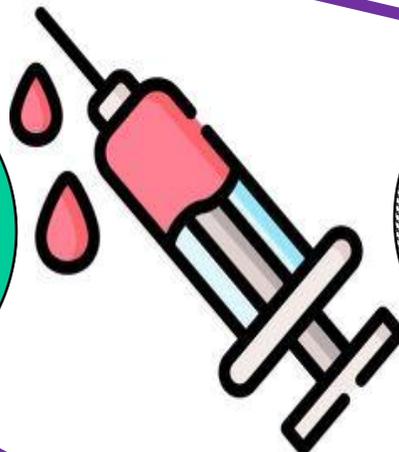
# EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

## ESTILO DE LIDERAZGO

### CONCEPTO



### HABILIDADES DIRECTAS



### TIPOS DE LIDERAZGO



**Se define**

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.

“Por habilidad se entiende las competencias laborales que debe poseer quien ejerce una profesión u ocupa un puesto en una organización”

**Se caracteriza**

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.

En los tres niveles directivos se requiere del desarrollo de las tres habilidades; conceptuales, humanísticas y técnicas, sin embargo, la ejecución de cada una de ellas depende del nivel en que se encuentren.

**Tipos**

L. autocrático: en este estilo predomina la dominación e interpretación.

L. democrático: Este estilo es participativo e incluye la comunicación se da en dos vías.

L. Participativo: Es un estilo en el cual existe la libertad y responsabilidad individual como grupal, el líder tiene mínima participación.

# EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTEMÁTICO

## CONCEPTO



Se define

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

## C. SISTEMÁTICO



Ejemplos

- ✚ 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.

Es

Carácter Sistémico del Liderazgo supone la aplicación sistémica o la aplicación de la teoría de los sistemas a la comprensión del hombre "un organismo no es una máquina; en un organismo está todo conectado".

## TECNOLOGÍAS

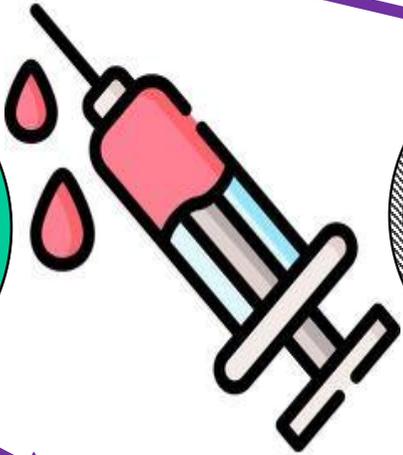
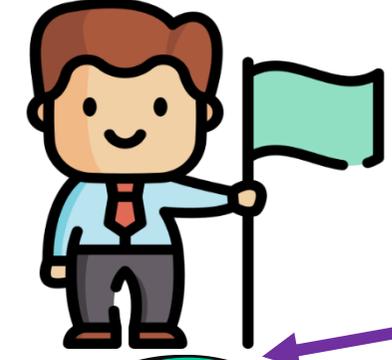
Tipos

- ✚ 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.



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

# BASE PRINCIPAL DE UN LÍDER SISTEMÁTICO



CONCEPTO

HABILIDADES

Se define

Un líder sistémico: es aquel que sabe equilibrar la interacción de sus habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales para modelar la relación Líder-Seguidor.

Un líder sistémico tendrá que equilibrar en forma consistente sus habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales para anticipar los efectos y coordinar las interrelaciones.

Se divide en

HABILIDADES TÉCNICAS

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

HABILIDADES CONCEPTUALES

- 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

Características

- HABILIDADES HUMANÍSTICAS**
- El liderazgo
  - La dirección
  - La supervisión
  - La comunicación
  - La motivación
  - El manejo de conflictos
  - La negociación
  - La actitud de mando
  - La incapacidad
  - La delegación de autoridad



**CONCEPTO**

Se define

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**

Es

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.



Es

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.

**DE FUERTES VALORES**



Valora

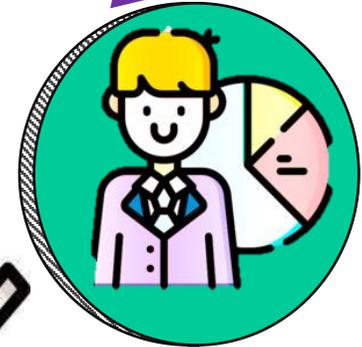
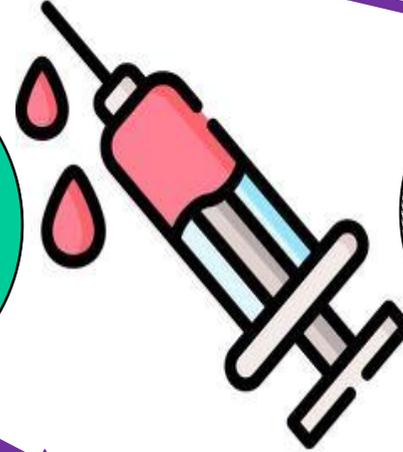
Fideliza a sus colaboradores mediante los valores que transmite. "El fin no justifica los medios". Para él no todo es válido; las acciones se deben alinear con sus valores.

Se define

**O. PERSONAS**

Cree firmemente en las personas, en su factor diferencial y en el talento oculto que existe en los equipos de trabajo. Es un directivo que apuesta por el potencial de las personas y por su desarrollo.

# IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL LIDERAZGO



**CONCEPTO**

**LÍDER**

## Características

## Valora

## Se define

«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 entre sí, ya sea internamente.

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.

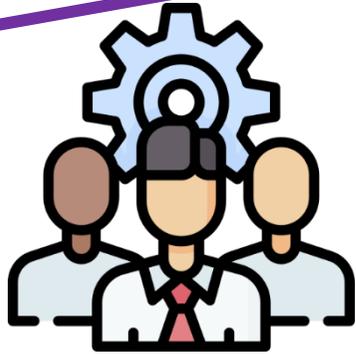
La motivación de los grupos de trabajo, depende enormemente de la comunicación que posee el líder con el equipo. El líder debe de ser capaz de transmitir la estrategia y la visión de la empresa, así como también los objetivos específicos de su organización.

¿Qué pasa cuando no existe una comunicación efectiva? Los principales problemas de las personas existen cuando hay una mala comunicación. Los índices de motivación disminuyen entre los miembros del equipo.

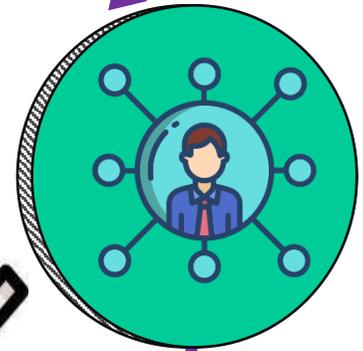
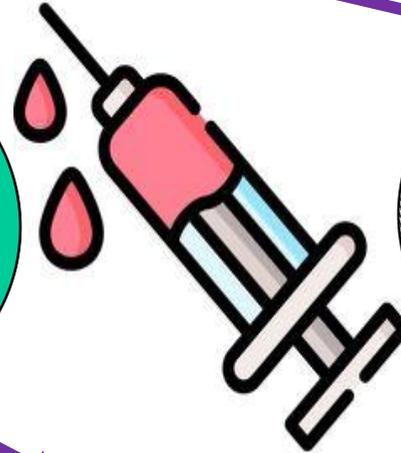
# EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS



CONCEPTO



FUNCIÓN



Definición

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, considerando alternativas posibles.

Finalidad

La función máxima de los dirigentes, tanto en la vida familiar, como en la administración de empresas y negocios de la política y la toma de decisiones. Un jefe, un ejecutivo, es por definición, el que toma las decisiones.

Los problemas no deben quedarse estáticos, es necesario que la influencia del líder sobre la conducta de otros, sus seguidores o subalternos, permita la toma de decisiones.

Es

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. Esta herramienta es un método de cuatro pasos.

# NEGO CIACI ÓN

## CONCEPTO



La negociación se puede definir como un proceso de comunicación entre al menos dos partes dirigidos a alcanzar un acuerdo sobre intereses que se perciben como divergentes.

La negociación es un proceso de discusión que se establece entre las partes, por medio de representantes si son grupos, y cuyo objetivo es el de llegar a un acuerdo aceptable para todos.

## SE REALIZAN



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.

## NEGOCIAR



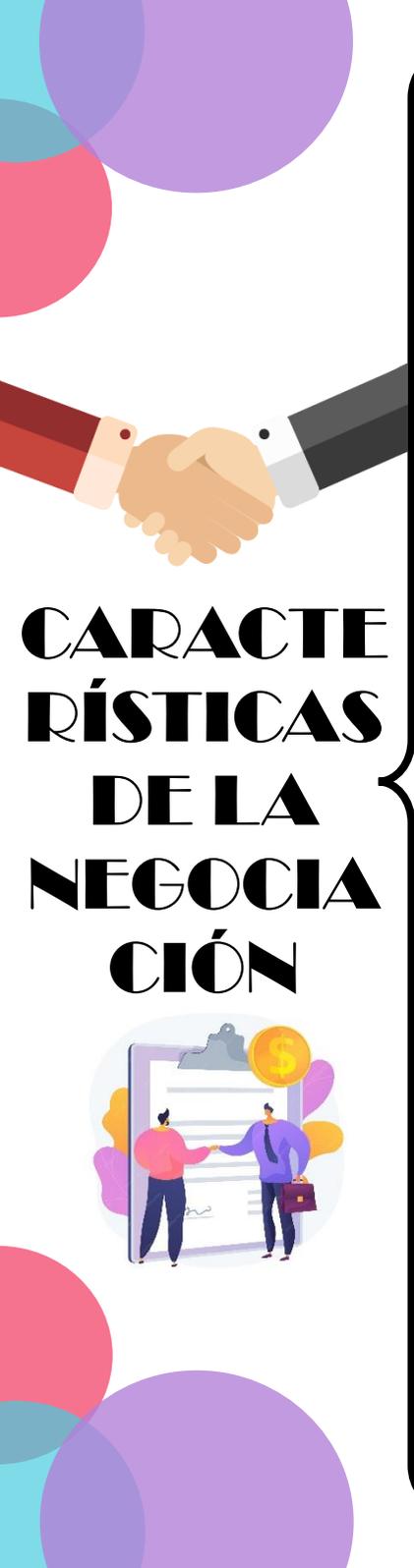
“Es la actividad mediante la cual ambas partes tratan de satisfacer sus necesidades, mejorando la propia posición y sistema de valores dando lugar a un nuevo valor”

“Es el proceso de tomar decisiones conjuntas cuando las partes involucradas tienen preferencias diferentes”

## ETAPAS

- Preparación: Tener claro que se desea aclarar, que beneficios se esperan ganar.
- Antagonismo: Comunicar las expectativas.

- Aceptación del marco común: ponerse de acuerdo.
- Exposición de alternativas



# CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN

## CONCEPTO

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.

La negociación es un procedimiento, en el que dos o más personas que tienen intereses comunes.

## OBJETIVO

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.

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.

## CALIDAD

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.

Intentan llegar a un acuerdo sobre aquellos puntos en que no concuerdan, con la intención de resolver las diferencias y lograr un convenio beneficioso para las dos partes.

## IMPORTANCIA

Permiten a las empresas crear alianzas, maximizar recursos, resolver conflictos, adaptarse al cambio y obtener ventajas competitivas.

Además, fomentan el desarrollo de habilidades y relaciones interpersonales que son fundamentales para el éxito a largo plazo.

# CONCEPTO DE CONFLICTO



## CONCEPTO

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.



## FASES

- ✚ Conflicto percibido: Es cuando se percibe que existe una diferencia con la otra parte.
- ✚ Conflicto vivido: Es cuando surgen emociones negativas como resultado del conflicto.

✚ Conflicto manifiesto: El conflicto se expresa abiertamente por alguna de las partes involucradas.

## TIPOS

- ✚ Interpersonales: entre personas
- ✚ Intragrupo: dentro de un grupo
- ✚ Inter grupos: entre grupos



## CAUSAS

- ✚ 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

✚ Estructura: una ineficiente organización en la estructura.

# IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN EN EL MANEJO DE CONFLICTOS



## CONCEPTO

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.

La negociación es un proceso de aprendizaje preventivo y educativo, que invita al reconocimiento de los sentimientos propios.

## ELEMENTOS

- ✚ 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.

## CONSECUENCIAS

El conflicto puede traer consecuencias positivas o negativas. Si se mira al conflicto de manera negativa se trata de evitar por cualquier medio ya que se podrá pensar que este afectará las relaciones interpersonales, la sinergia del grupo.



## ASPECTOS

Los líderes ocupan más del 60% de su tiempo en resolver situaciones conflictivas dentro de su ámbito laboral.

Los cambios permanentes, las nuevas ideas, las nuevas tendencias indican que el liderazgo dentro de este nuevo contexto no puede ser estático.

# REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

[Universidad Del Sureste \[UDS\], 2023, Antología Dirección Y Liderazgo. \(s/f\).](#)

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