



Mi Universidad

Mapa Conceptual/Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Jairo Miguel Torres Ramón

Nombre del tema: Pensamiento De Liderazgo

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo

Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez

Nombre de la Licenciatura: Lic. En Enfermería

Cuatrimestre: 7°

Pensamiento De Liderazgo

3.1 Estilos de liderazgo.

ES

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.

Kurt Lewin identificó tres estilos de liderazgo

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, SC delegan altas responsabilidades.

Blake y Mouton desarrollaron cinco estilos de liderazgo.

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.

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

3.2 El liderazgo y el pensamiento sistémico

ES

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

5 tecnologías mencionadas por Peter Senge

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: 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).

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

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

conceptos en el desarrollo de un liderazgo humanístico:

- ♥ 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.

3.2.1 Base y principios de un líder sistémico.

ES

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

Si se describen las 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

Si las habilidades conceptuales se describen, 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
- ♥ La noción interdisciplinaria

Si se describen las habilidades humanísticas, 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
- ♥ La formación, como entrenamiento, capacitación o adiestramiento
- ♥ El carácter emprendedor
- ♥ La creatividad

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.

3.3 Líder estratégico

ES

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 de un líder estratégico

Visionario

ES

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

ES

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 y los de la organización.

Pensamiento a largo plazo

ES

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.

Orientado a personas

ES

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.

Se anticipa

ES

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.

Toma decisiones

ES

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.

Humilde

ES

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

3.4 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.

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.

¿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, influye en que los seguidores decidan seguir o no al líder, crea un impacto directo en la calidad del trabajo y productividad reduciéndolos notablemente.

Conclusión

«Sin comunicación, no puede haber liderazgo», 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.

3.5 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. Un problema es simplemente una dificultad que lleva a lo que es discutible, cuestionable o dudoso. Ya se ha mencionado que el liderazgo es el impacto o la influencia que tiene una persona en la conducta de otros.

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.

El análisis de problemas y la toma de decisiones, como toda actividad humana importante, involucra a la persona en su totalidad: determinación, resolución, audacia, disciplina, ponderación, claridad de ideas y propósitos, seguridad, dedicación, compromiso y renuncia.

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.



3.6 Negociación

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. Las personas, al igual que las organizaciones, están inmersas en un enlace continuo de interacciones y negociaciones, en este contexto las negociaciones se realizan:



Conceptos de 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” (Montaner, 1992, p. 12).
- ▼ “Es el proceso que se sigue para satisfacer necesidades, cuando otra persona controla lo que nosotros queremos” (Maddux, et al., 1992, p. 7).
- ▼ “Es el proceso de tomar decisiones conjuntas cuando las partes involucradas tienen preferencias diferentes” (Chiavenato, 2004, p. 535).
- ▼ “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).

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.

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.

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.

Faces

- 1. Conflicto percibido** { Es cuando se percibe que existe una diferencia con la otra parte.
- 2. Conflicto vivido** { Es cuando surgen emociones negativas como resultado del conflicto percibido.
- 3. Conflicto manifiesto** { El conflicto se expresa abiertamente por alguna de las partes involucradas.

Tipos de conflictos

- 1. Interpersonales:** entre personas
- 2. Intragrupos:** dentro de un grupo
- 3. Intergrupos:** entre grupos

Causas que lo originan

- ▼ **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.
- ▼ **Estructura:** una ineficiente organización en la estructura trae como consecuencia duplicidad de funciones.

Importancia de la negociación en el manejo de conflictos.

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.

Son 4 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.

Aspectos importantes para una buena negociación

- ▼ 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.

Referencias bibliográficas

[Universidaddelsureste\(UDS\)https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/e3ebc67a0ab4978ac3ea47070c24f86f.pdf](https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/e3ebc67a0ab4978ac3ea47070c24f86f.pdf)