

Nombre del Alumno: Gloria Díaz Álvarez

Nombre del tema: Pensamiento de liderazgo

Parcial: 2

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo

Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez

Nombre de la licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 7°



ESTILOS DE LIDERAZGO

DEFINE:

Remite a la conducta que toma el líder en relación con sus subordinados con la finalidad de alcanzar los objetivos o metas organizacionales.

SE CLASIFICA:

HABILIDADES DIRECTIVAS

Habilidad conceptual es: 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.

SEGÚN KURT LEWIN

AUTOCRÁTICO: la comunicación es unidireccional, descendente, el poder y la toma de decisiones.

Democrático: es participativo e incluyente, la comunicación se da en dos vías y se toman en cuenta las opiniones.

Participativo: existe la libertad y responsabilidad individual como grupal, el líder tiene mínima participación supervisando.

SEGÚN BLAKE Y MOUTON

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.

EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTÉMICO

Define que:

Debe visualizar en forma integral la interacción de los elementos que identifican a la personalidad de una organización.

CLASIFICA:

Meter M. Senge destaca las cinco tecnologías competentes que deben crear 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).

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

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

CARACTERÍSTICAS DEL LIDER SISTEMATICO

- 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.

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.

NEGOCIACION

¿QUE ES 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” (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.

“Es una metodología que ayuda a resolver conflictos” (Hughes, 2007, p. 489).

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

“Proceso que inicia cuando una parte percibe que otra parte afecta (o puede afectar) negativamente algo que considere importante” (Robbins, 2002, p. 549).

“El conflicto ocurre cuando una de las partes (sea un individuo o un grupo) trata de alcanzar sus propios objetivos, que están relacionados con los de otra parte.

“Proceso que se origina cuando una persona percibe que otra ha frustrado o está a punto de frustrar alguno de sus objetivos o intereses”

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Antología de la materia

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.