



**Nombre del alumno: Hernandez Velasco
Georgina del Rosario.**

Nombre del profesor: Nayeli Morales Gómez.

Nombre del trabajo: Mapa conceptual.

Materia: Dirección y liderazgo.

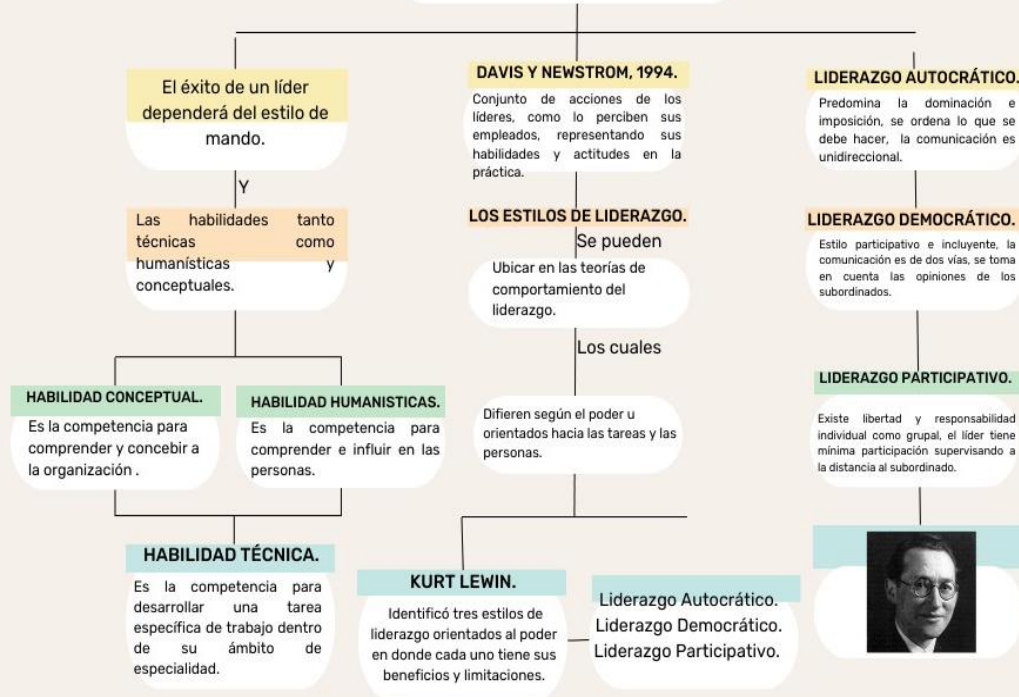
Grado: 7 cuatrimestres.

Grupo: B

UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO.

3.1 ESTILOS DE LIDERAZGO.

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



UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO.

ROBERT BLAKE Y JANE MOUTON.



1918-2004 Y 1930-1987.

LIDERAZGO POBRE.
El líder muestra poco interés hacia los subordinados.

Y

Realiza un esfuerzo mínimo para cumplir con la tarea.

LIDERAZGO A LA MITAD DEL CAMINO.
El líder muestra una eficiencia de tarea satisfactoria.

Y

Un interés satisfactorio de sus seguidores.

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.

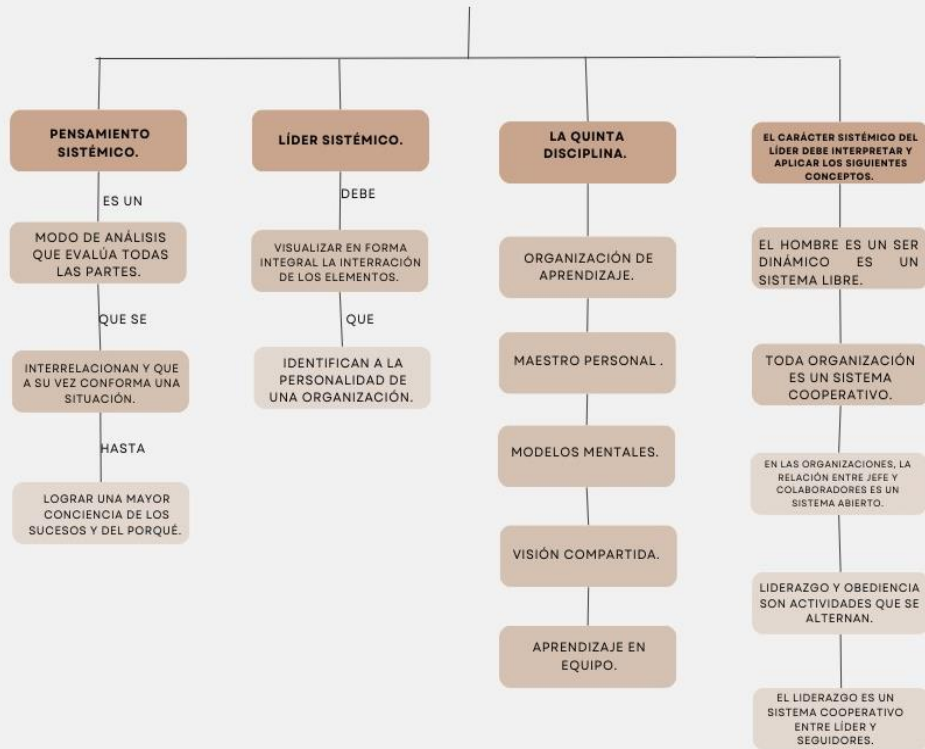
Descuidando la eficiencia de la tarea.

LIDERAZGO DE EQUIPO.
El líder muestra gran interés por la eficiencia de la tarea.

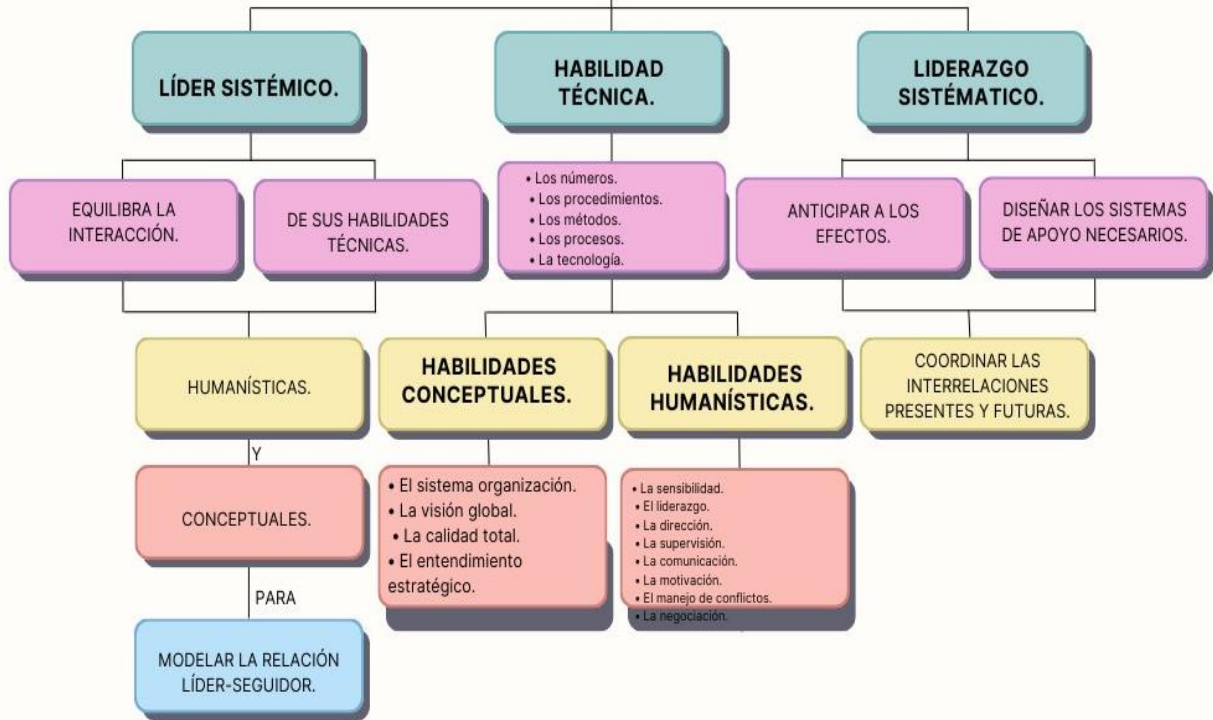
Y

Al mismo tiempo gran interés por los subordinados.

3.2 EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTÉMICO



3.2.1 BASE Y PRINCIPIOS DE UN LÍDER SISTÉMICO.



3.3 LÍDER ESTRATÉGICO.

EL LÍDER ESTRATÉGICO SE DISTINGUE POR SUS PARTICULARES CARACTERÍSTICAS; TIENEN SIEMPRE EN MENTE LOS RESULTADOS A CONSEGUIR.

VISIONARIO.

POSEE UNA VISIÓN, TANTO DEL ENTORNO, COMO DEL PRODUCTO O SERVICIO.

PENSAMIENTO A LARGO PLAZO.

DISTINGUE LO URGENTE DE LO IMPORTANTE Y SABE PRIORIZAR.



DE FUERTES VALORES.

FIDELIZA A SUS COLABORADORES MEDIANTE LOS VALORES QUE TRANSMITE. "EL FIN NO JUSTIFICA LOS MEDIOS".

SE ANTICIPA.

SE ADELANTA A LOS CAMBIOS QUE SE PRODUCEN TANTO FUERA COMO DENTRO DE LA EMPRESA, INNOVANDO EN CUANTO AL PRODUCTO.

TOMA DECISIONES.

ES UN PROFESIONAL ORIENTADO A LA ACCIÓN Y A LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.

ORIENTADO A PERSONAS.

Cree firmemente en las personas, en su factor diferencial y en el talento oculto.

HUMILDE.

ES CAPAZ DE RECONOCER SUS ERRORES Y RESPONSABILIZARSE DE SUS ACTOS.



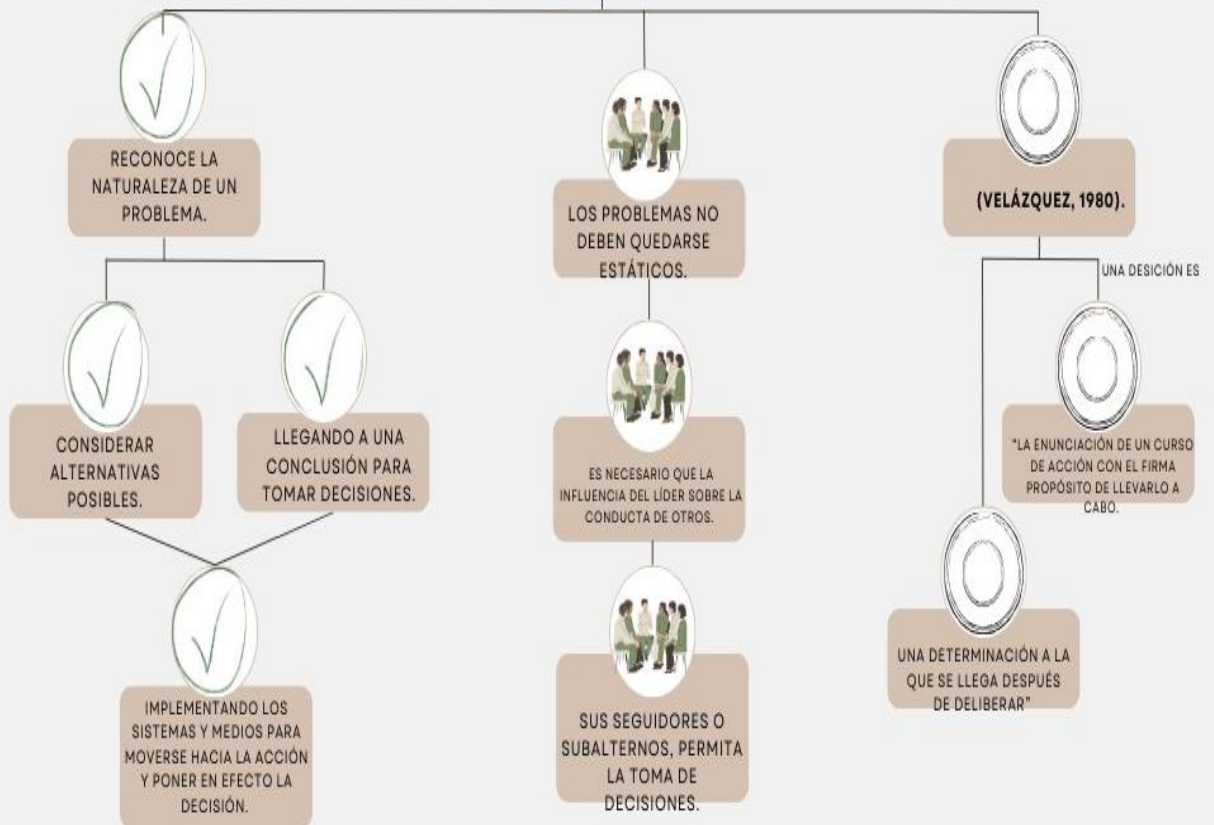
3.4 IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL LIDERAZGO.



3.5 EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.



3.5 EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.



3.6 NEGOCIACIÓN.



3.6.1 CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN

3.6.1 CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN



3.7 CONCEPTO DE CONFLICTO.

MILES, 1980.

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.

ROBBINS, 2002.

AFECTA (O PUEDE AFECTAR) NEGATIVAMENTE ALGO QUE CONSIDERE IMPORTANTE.

CHIAVENATO, 2002.

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.

PUCHOL, 2003.

SE ORIGINA CUANDO UNA PERSONA PERCIBE QUE OTRA HA FRUSTRADO O ESTÁ A PUNTO DE FRUSTRAR ALGUNO DE SUS OBJETIVOS.

LAS FASES POR LAS QUE PASA UN CONFLICTO SON.

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.

EN LAS ORGANIZACIONES PODEMOS OBSERVAR DIFERENTES TIPOS DE CONFLICTOS.

1. INTERPERSONALES: ENTRE PERSONAS.

2. INTRAGRUPOS: DENTRO DE UN GRUPO.

3. INTERGRUPOS: ENTRE GRUPOS.

LAS CAUSAS QUE LOS ORIGINAN SON.

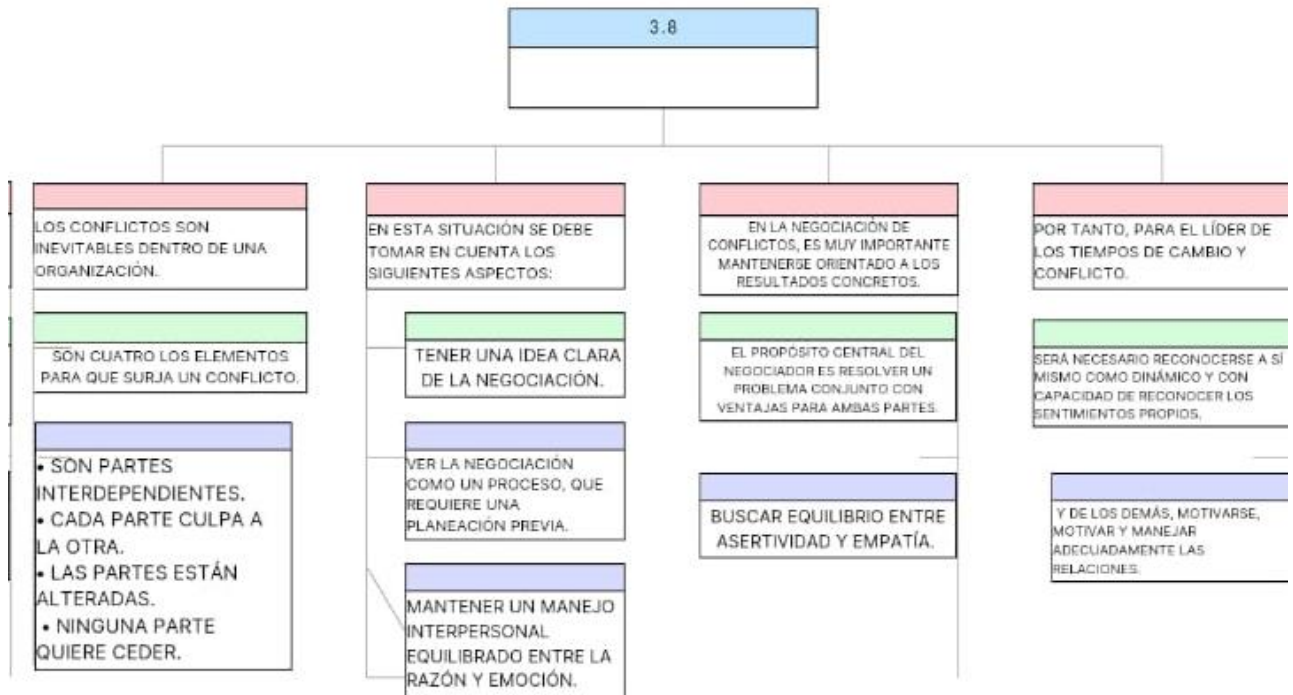
COMPETENCIA: AL DEFENDER SUS POSTURAS O ALCANZAR METAS PERSONALES.

PODER: ES LA AMBICIÓN POR OBTENER MAYOR AUTORIDAD Y BENEFICIOS.

RELACIONES: SE DERIVA DE LAS INTERACCIONES DE LAS PERSONAS.

ESTRUCTURA: UNA INEFICIENTE ORGANIZACIÓN, DUPLICIDAD DE FUNCIONES.

3.8 IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN EN EL MANEJO DE CONFLICTOS.



https://www.canva.com/design/DAFz0D9JC40/anrZarti9bm-AiHC7-AVlw/edit?utm_content=DAFz0D9JC40&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton