



**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.**

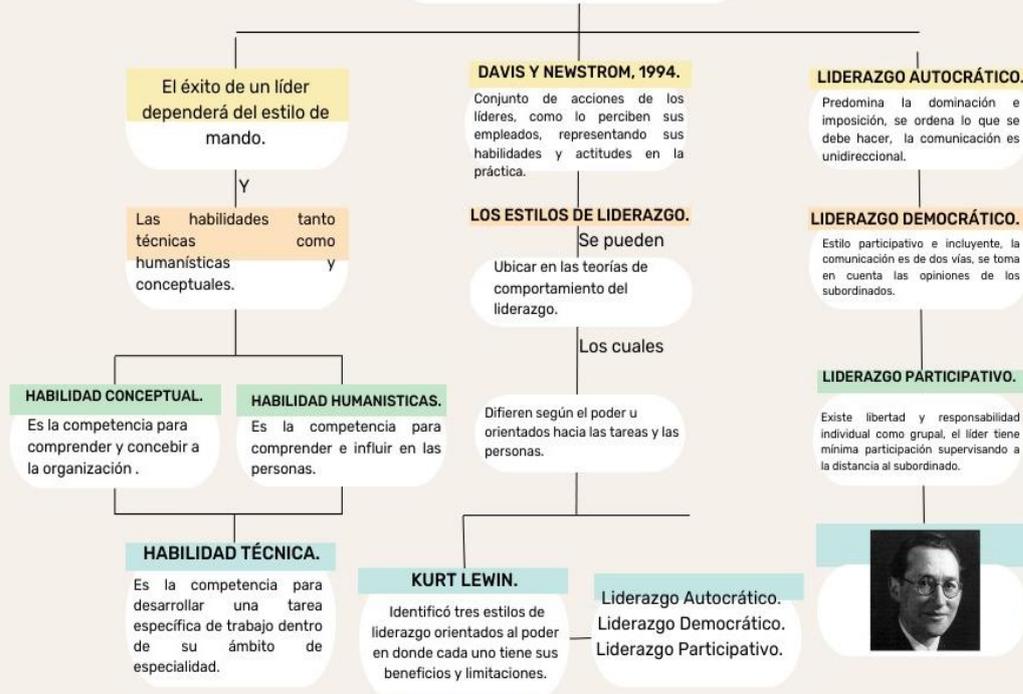
**Grupo: B**



# 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.

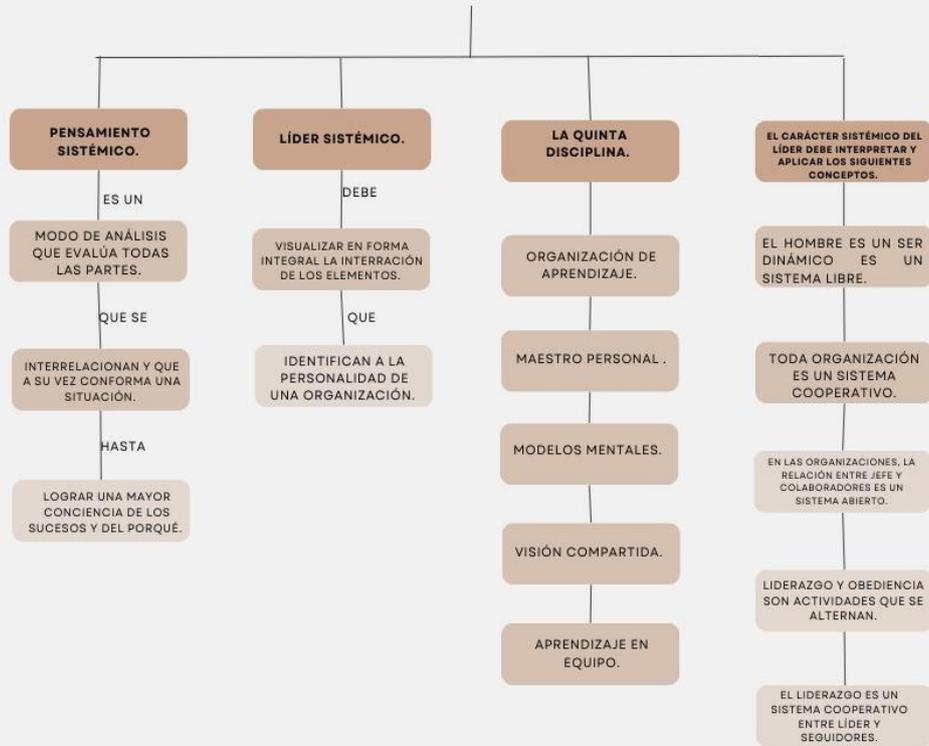
Descuidando la eficiencia de la tarea.

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

Y

Al mismo tiempo gran interés por los subordinados.

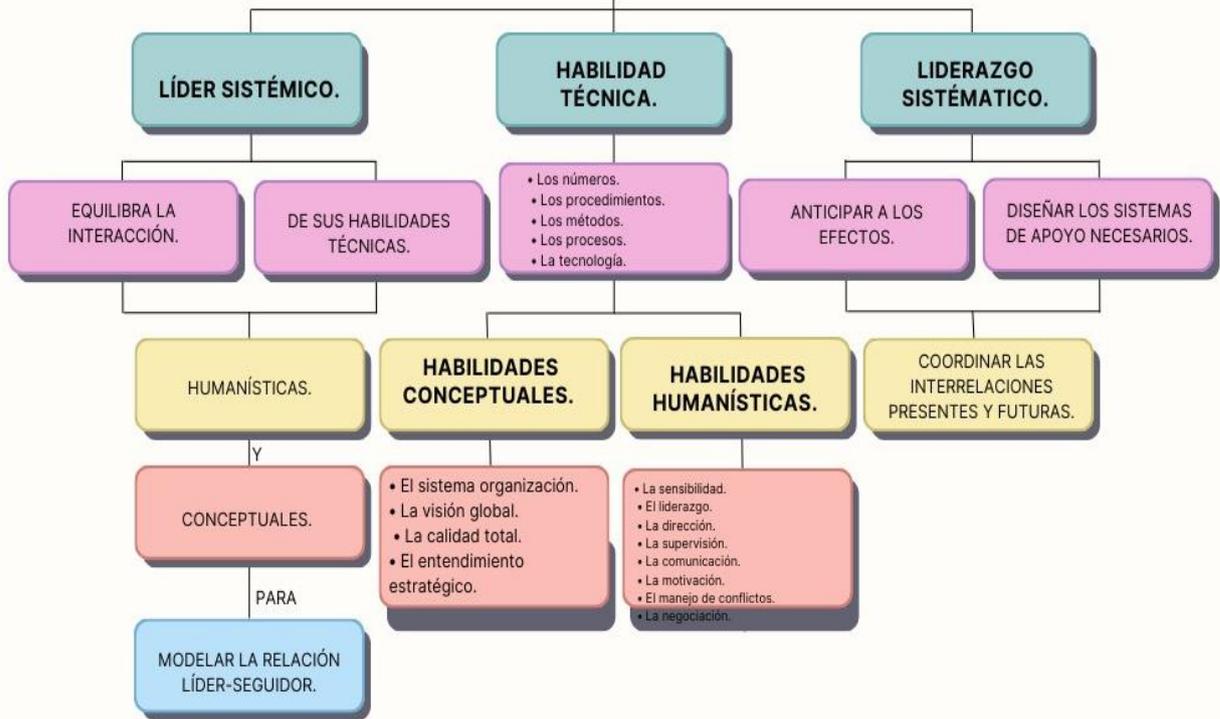
### 3.2 EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTÉMICO







### 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.





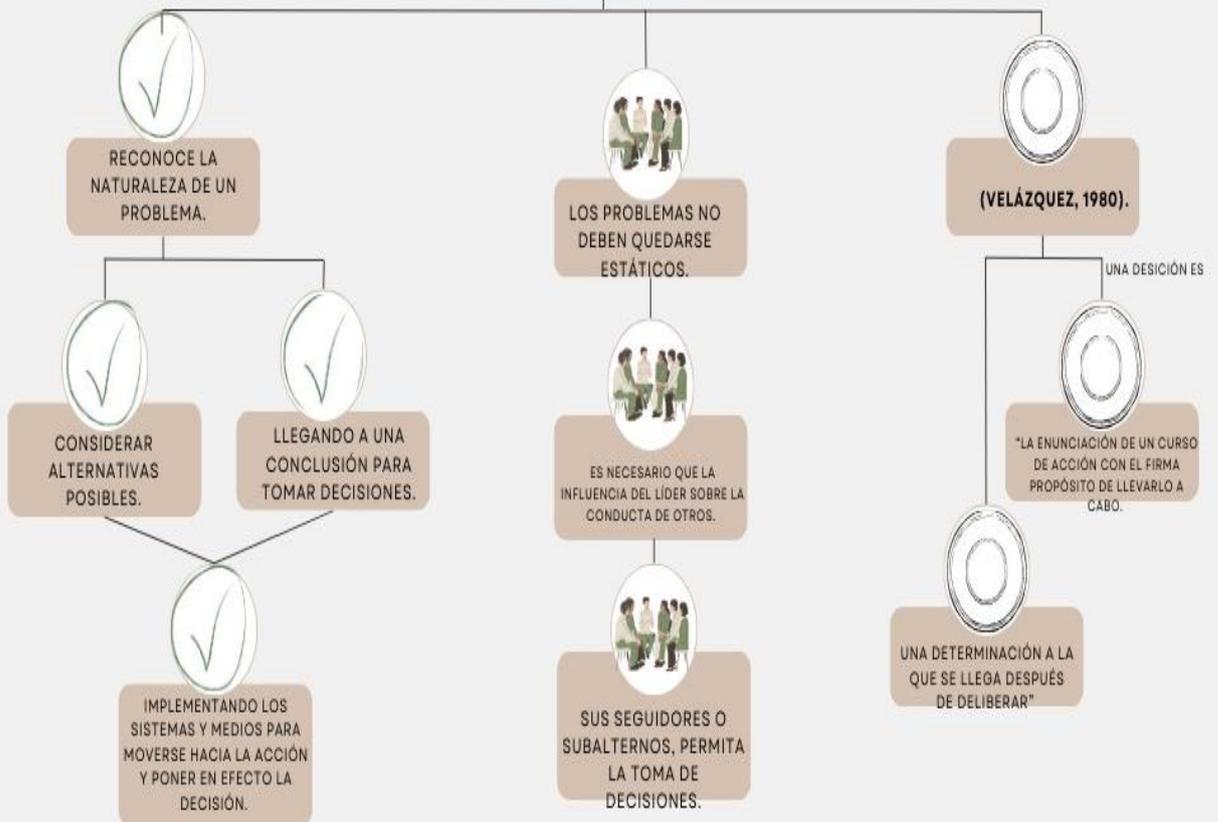
### 3.4 IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL LIDERAZGO.



### 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.

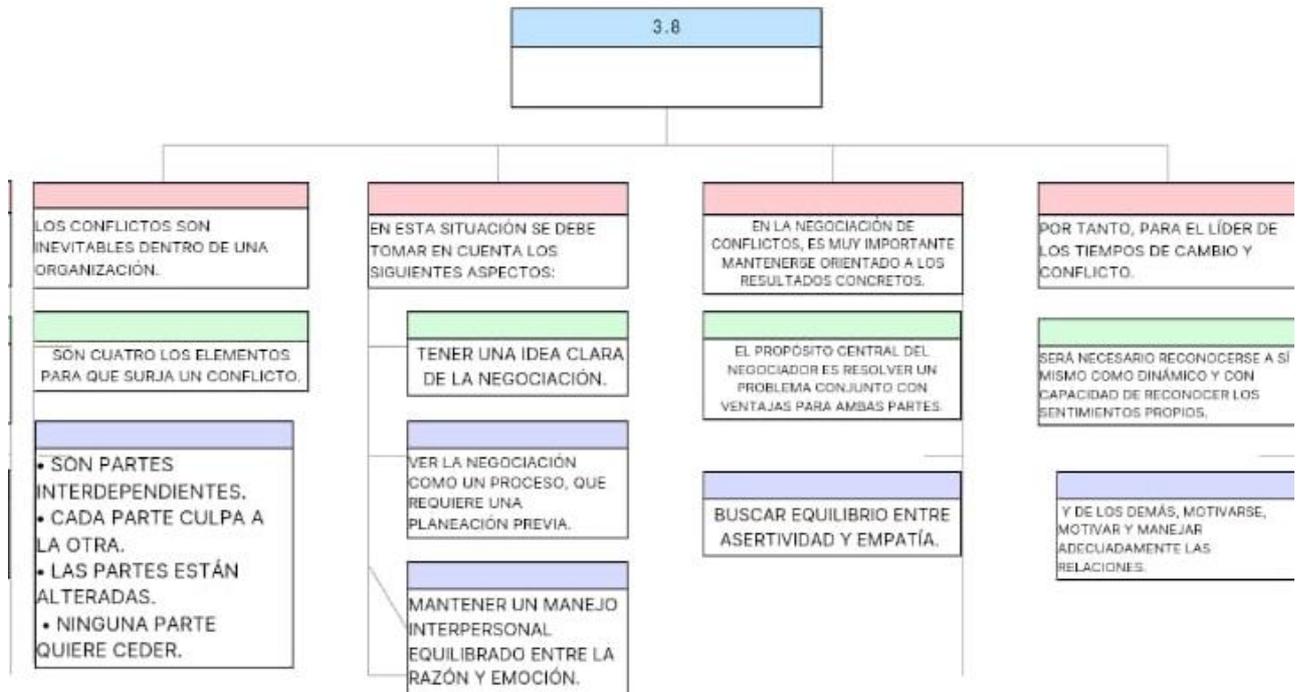
RELACIONES: SE DERIVA DE LAS INTERACCIONES DE LAS PERSONAS.

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