

# **ENFERMERIA** UDS

**NOMBRE DEL ALUMNO: BRENDA HIBANA JIMENEZ TORREBLANCA**

**PROFESOR: ICEL LEPE**

**MATERIA: DIRECCION Y LIDERAZGO**

**TEMA: ENSAYO**

**LICENCIATURA: ENFERMERIA**

**MODULO: 1**

# **Estilos De Liderazgo**

## **Introducción**

En estilos de liderazgo aprenderemos cual es la manera en que un líder logra sus propósitos, nos dice que es el proceso por medio que un líder induce a un grupo a alcanzar objetivos planteados.

Estilo de Liderazgo: es el “conjunto de acciones de los líderes, como lo perciben sus empleados, representando sus habilidades y actitudes en la práctica”

En este tema nos dice que 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 y que también dependerá de su experiencia y educación para el desarrollo de habilidades.

## **desarrollo**

Nos dice también que el éxito de un líder dependerá del estilo de mando, y se debe recordar que un directivo o líder tendrá que manejar las habilidades tanto técnicas como humanísticas y conceptuales dependiendo el nivel jerárquico que ocupe en la estructura organizacional, “Por habilidad se entiende las competencias laborales que debe poseer quien ejerce una profesión u ocupa un puesto en una organización.

Estos son los tres estilos de liderazgos los cuales difieren con según el poder u orientados hacia las tareas y las personas:

- 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.

## **El liderazgo y el pensamiento sistémico**

En este tema nos dice que el pensamiento sistémico es una habilidad fundamental para los líderes en un mundo empresarial cada vez más complejo. Al desarrollar este enfoque, los líderes pueden comprender mejor las interconexiones dentro de sus organizaciones y tomar decisiones estratégicas más informadas para abordar los desafíos emergentes. El líder sistémico debe visualizar en forma integral la interacción de los elementos que identifican a la personalidad de una organización.

Es muy importante señalar que el 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”, El carácter sistémico del líder debe interpretar y aplicar los siguientes 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

**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. El líder sistémico debe pensar en el liderazgo como un sistema de colaboración entre líder y seguidores, en que la acción de dirigir sea recíproca –de modo que la relación de mandar y obedecer; de mandato y obediencia– sea alternativa o tal vez interactiva.

## **Líder estratégico**

Nos dice que 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.

Debe de contar con estas características:

Visionario, de fuertes valores, orientado a personas, pensamiento a largo plazo, se anticipa, humilde, toma decisiones.

## **Importancia de la comunicación en el liderazgo**

### **Introducción**

nos dice que la comunicación es una de las principales habilidades, que deben desarrollar los líderes, ya que con ella deben influir en sus colaboradores, por medio de la comunicación pueden inspirarlos, persuadirlos, motivarlos, orientarlos y acompañarlos a lo largo de todas las actividades, así como compartirles ideas y al igual transmitirles los valores de la empresa.

### **desarrollo**

De esta manera, la comunicación ayuda a crear relaciones de trabajo para conformar equipos exitosos. También sirve para reunir a diversos miembros con diferentes perspectivas para lograr los objetivos organizacionales. Por ello, un líder requiere ser persuasivo, oyente y negociador. Es indudable que la comunicación permite utilizar múltiples enfoques para tomar decisiones, formular soluciones y resolver problemas, con un pensamiento versátil. Estos principios son esenciales para cualquier líder.

Nos dice que una comunicación efectiva entre el líder y los miembros del equipo permite que todo fluya de una manera natural. Evitando de esta forma conflictos y problemas que pueden surgir en el equipo debido a la ineficiencia a la hora de transmitir lo que se desea.

## **El papel del liderazgo en la solución de problemas**

### **Introducción**

Nos dice que el papel de un líder es reconocer la naturaleza de un problema y entiende lo que puede hacer al respecto, considerando alternativas posibles, llegando a una conclusión para tomar decisiones, implementando los sistemas y medios para moverse hacia la acción y poner en efecto la decisión, entonces se está hablando de un liderazgo eficaz, orientado a lograr objetivos.

### **desarrollo**

En este caso, sus subalternos, subordinados o seguidores y es vital que para resolver un problema, el líder ejerza su poder de influencia para plantear un problema, analizar alternativas de solución, tomar una decisión y ejercer las acciones que sean necesarias para resolver el problema. 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. Más aún, un modo sencillo para conocer y valorar el nivel jerárquico real de una persona dentro de una institución es averiguar qué tiene en la toma de decisiones.

De lo contrario, se gestan, desarrollan y proliferan marañas de problemas, acusaciones mutuas, resentimientos, pérdida de motivación, y al cabo de todo, ineficiencia y caos. 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.

## **Negociación**

### **Introducción**

En este tema hablaremos sobre la negociación, nos dice que es un proceso de intercambio de información y compromisos en el cuál dos o más partes, que tienen intereses comunes y otros divergentes, intentan llegar a un acuerdo. En otras palabras, la negociación es como tener una conversación importante donde dos o más personas o grupos quieren llegar a un acuerdo. Imagina que cada cual tiene algo que el otro desea, pero no están completamente de acuerdo en cómo hacer el intercambio o en qué términos. Entonces, empiezan a hablar para compartir información, hacen promesas y llegan a acuerdos que todos puedan aceptar.

### **Desarrollo**

En la negociación, cada parte trata de entender qué es importante para la otra y, a partir de ahí, buscan la manera de ceder un poco en sus propias demandas para encontrar un punto medio donde todos ganen algo.

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.

“Es una metodología que ayuda a resolver conflictos.

## **Características de la negociación**

### **Introducción**

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, 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.

### **Desarrollo**

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. Independientemente del contexto en el que se realice, tiene las siguientes características básicas:

- Existen dos o más interesadas en negociar.
- Las partes negociadoras están interrelacionadas. Esto es, cada una de ellas tienen algo de interés para la otra parte, lo que determina en gran parte su poder de negociación. Si no hay nada que se pueda ofrecer, no se puede negociar.
- Existe un proceso dinámico en donde las partes se comunican, informan de sus posiciones y discuten cuanto está cada uno dispuesto a ceder a cambio de algo que el otro le puede otorgar.
- Cada una de las partes tendrá una determinada estrategia cuyo objetivo será que la mayor parte de sus condiciones sea aceptada. La estrategia puede ser exitosa o no.
- Si la negociación es exitosa se llegará a un acuerdo formal en donde las partes se comprometen con lo pactado.

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.

# **Importancia de la negociación en el manejo de conflictos**

## **introducción**

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 cuatro los elementos para que surja un conflicto:

- 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.

## **Desarrollo**

El conflicto puede traer consecuencias positivas o negativas. Si se mira al conflicto de manera negativa se tratará de evitar por cualquier medio ya que se podrá pensar que este afectará las relaciones interpersonales, la sinergia del grupo, la comunicación, llegando al enfrentamiento y terminando por dividir a las partes involucradas, pero con una visión positiva se puede entender que el conflicto es una realidad en el desenvolvimiento de las relaciones humanas por lo tanto es de suma importancia saberlo manejar a través de una adecuada negociación para llegar acuerdos y que traiga consigo consecuencias positivas de tal manera que su funcionalidad apoye al desarrollo de las personas, aumente la unión del grupo, la comunicación y con esto la eficiencia de la organización.

Si se lleva a cabo una adecuada negociación, los efectos positivos prevalecerán sobre los negativos y es precisamente la persona que negocie, quien tendrá que mostrar esa capacidad y habilidad para prevenir o resolver conflictos en los momentos en que éstos inicien, se evadan o estallen.

En esta situación se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

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

## **Conclusión**

Las negociaciones permiten a los participantes en el conflicto llegar a un acuerdo que satisfaga a cada una de las partes y que evite un largo proceso judicial que puede suponer la pérdida de una de las partes, brindándonos las herramientas para que las personas puedan prevenir, autogestionar, reducir y terminar un conflicto.

Permitiéndonos desbloquear y superar con éxito situaciones que generen grandes pérdidas económicas y personales.



