



MAPA CONCEPTUAL

NOMBRE DEL ALUMNO (A): MARISOL LÓPEZ ORDOÑEZ

NOMBRE DEL TEMA: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

PARCIAL: 3

NOMBRE DE LA MATERIA: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

NOMBRE DEL PROFESOR: BEATRIZ ADRIANA MÉNDEZ GONZÁLEZ

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: ENFERMERÍA

CUATRIMESTRE: 7 CUATRIMESTRE

PICHUCALCO CHIAPAS, 02 DE NOVIEMBRE DEL 2024

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

ESTILOS DE LIDERAZGO

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.

Hernández, 2008 menciona:

“por habilidad se entiende las competencias laborales que debe poseer quien ejerce una profesión u ocupa un puesto en una organización”

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.

Estas son:

Habilidad técnica

Habilidad humanística

Habilidad conceptual

De cada nivel se dependen las tres habilidades:

Supervisor de primera línea

Gerencia intermedia

Altos directivos

Kurt Lewin identificó tres estilos de liderazgo orientados al poder en donde cada uno tiene sus beneficios y limitaciones.

Liderazgo autocrático

Liderazgo democrático

Liderazgo participativo

Blake y Mouton desarrollaron una representación gráfica bidimensional con el enfoque hacia las personas en el eje vertical y hacia las tareas en el eje horizontal, señalando los cinco estilos de liderazgo.

Liderazgo pobre

Liderazgo hacia la tarea

Liderazgo de equipo

Liderazgo a la mitad del camino

Liderazgo club campestre

EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTÉMICO

El pensamiento sistémico es una habilidad fundamental para los líderes en un mundo empresarial cada vez más complejo.

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

Valores compartidos

Estilo

Personal

Capacidades

Estrategia

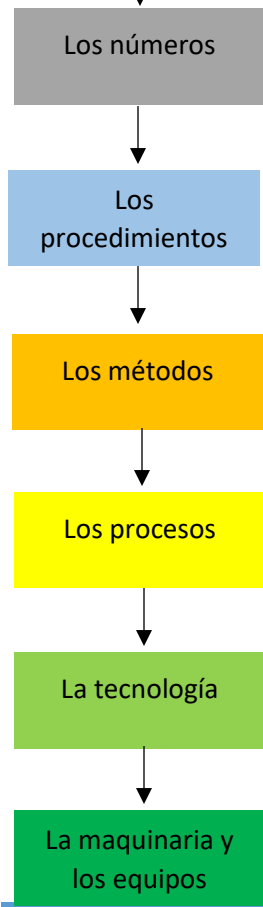
Estructura

Sistema

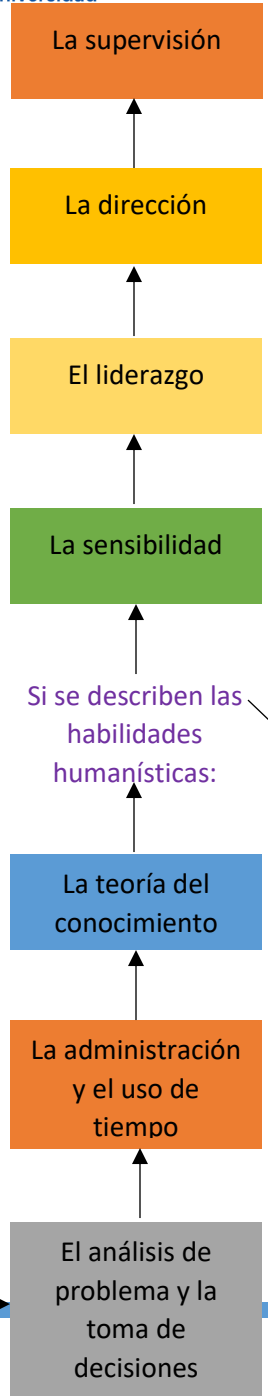
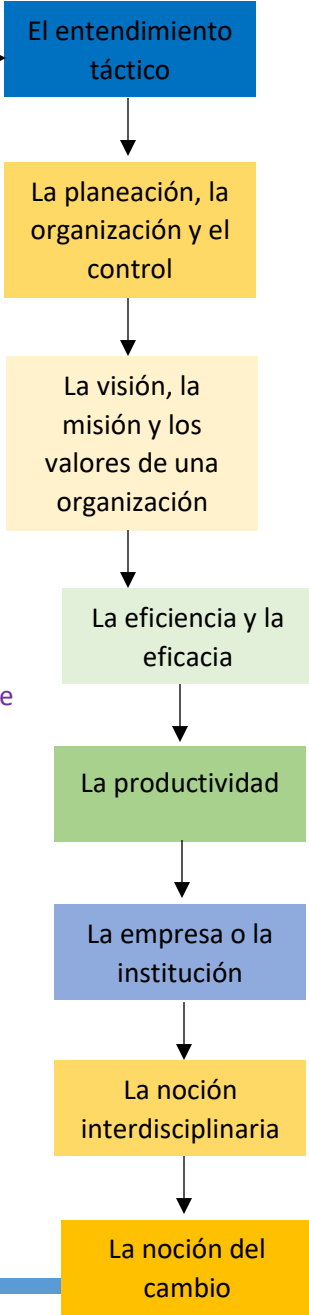
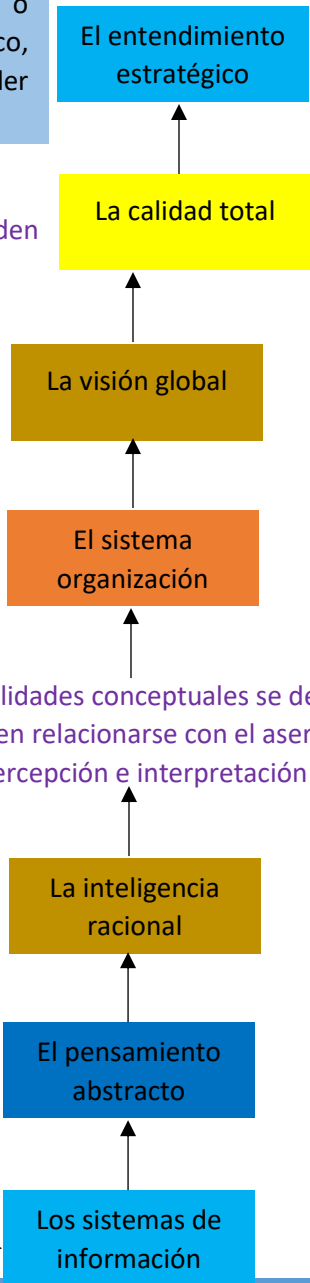
BASE Y PRINCIPIOS DE UN LÍDER SISTEMICO

Para hablar de un perfil (habilidades o atributos) que debe tener un líder sistémico, es necesario establecer el concepto de un líder sistémico.

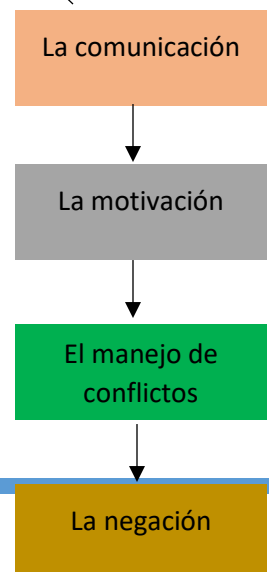
Se describen las habilidades técnicas, se pueden relacionar con la asertiva percepción e interpretación de:



Si las habilidades conceptuales se describen, se pueden relacionarse con el asertividad percepción e interpretación de:

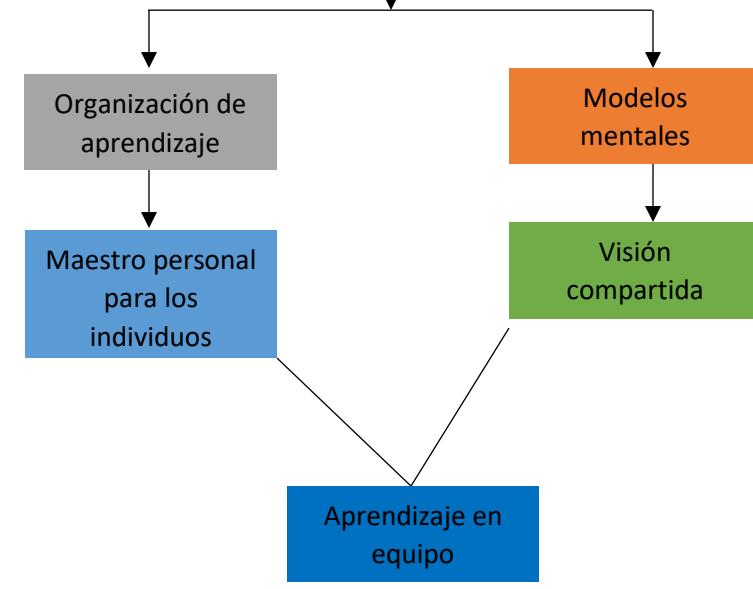


Si se describen las habilidades humanísticas:



En otro enfoque, Meter M. Senge (1994), escritor norteamericano y asesor en el MI, proyecta un enfoque defensor de las organizaciones.

Las cinco tecnologías competentes que deben crear organizaciones de aprendizaje:



LÍDER ESTRATÉGICO

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.

Visionario

De fuertes valores

Orientando a personas

Pensamiento a largo plazo

Se anticipa

Humilde

Toma de decisiones

LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL

LIDERAZGO

El ser humano por naturaleza posee necesidades sociales como es ser parte de la sociedad, relacionarse con las personas, permanecer a grupos sociales entre otros.

La comunicación es una de las principales habilidades que deben desarrollar los líderes, ya que con ella pueden influir en sus colaboradores.

EL PAPEL DE LIDERAZGO EN LA SOLUCIÓN DE

PROBLEMAS

Cuando un líder reconoce 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, orientando a lograr objetivos.

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



La negociación es un proceso de intercambio de información y compromisos en el cual dos o más partes, que tienen intereses comunes y otros divergentes, intentan llegar a un acuerdo.

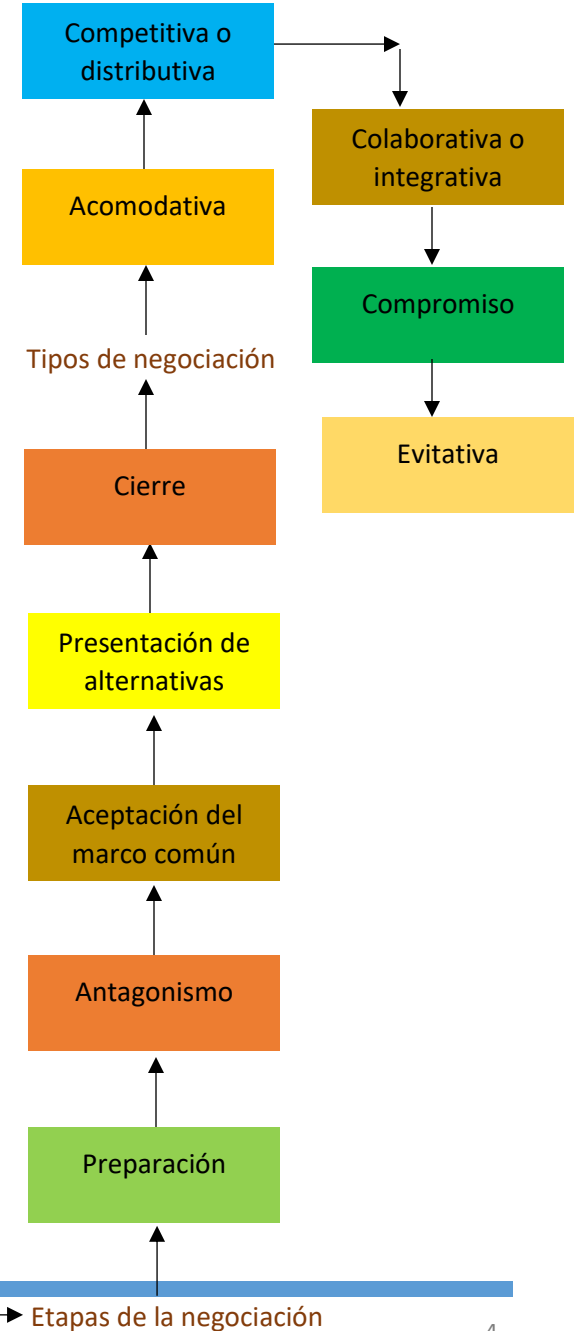
Las personas, al igual que las organizaciones, están inmersas en un enlace continuo de interacciones y negociaciones, en este contexto las negociaciones se realizan:

- Entre dos personas
- Entre una persona y un grupo
- Entre grupos

CARACTERÍSTICA 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 acertar posiciones para llegar a un acuerdo que sea beneficioso para ambos.

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.



CONCEPTO DE CONFLICTO

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.

Todo conflicto debe contar con ciertos elementos:

Actores

Problema

Proceso

Las fases por las que pasa un conflicto son:

Conflicto percibido

Conflicto vivido

Desigualdades

Discordancia de roles

Discordancia de valores

Discordancia de intereses

Falta o falla de la comunicación

Causas del conflicto

Conflicto manifestado

Tipos de conflictos

Conflictos intrapersonales

Conflictos interpersonales

Conflictos de grupo

A su vez, los conflictos individuales o de grupo pueden clasificarse según sus características en:

Conflictos ideológicos

Conflictos religiosos

Conflictos políticos

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 cuatro los elementos para que surja un conflicto

Son partes interdependientes

Cada parte culpa a la otra

Las partes están alteradas

Ninguna parte quiere ceder

en:

Conflictos armados

Conflictos filosóficos

- 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.

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

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 estos inicien, se evaden o estallén.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Antología “UDS DIRECCIÓN Y LIDERAZGO”
2. <https://rockcontent.com/es/blog/contenidos-de-liderazgo-de-pensamiento/>
3. <https://www.lhh.com/es/es/insights/pensamiento-critico-y-liderazgo/>
4. <https://latam.emeritus.org/blogs/para-un-lider-que-tan-importante-es-aprender-pensamiento-critico/>
5. <https://es.linkedin.com/pulse/liderazgo-de-pensamiento-qu%C3%A9-es-y-c%C3%B3mo-conseguirlo-cecilia-costa->