



Mapa conceptual

Nombre del alumno (a): María Guadalupe Pérez Pérez

*Nombre del tema: **El pensamiento de Liderazgo***

Parcial: 3er Parcial

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez Gonzales

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 7mo Cuatrimestre

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

Estilos 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

Depende de

su experiencia y educación para el desarrollo de habilidades.

El éxito de un líder dependerá

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

Estilos De Liderazgo.

“conjunto de acciones de los líderes, como lo perciben sus empleados, representando sus habilidades y actitudes en la práctica” (Davis y Newstrom, 1994, p. 245).

Kurt Lewin

identificó tres estilos de liderazgo orientados al poder

- 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:

Líder muestra poco interés hacia los subordinados, y realiza un esfuerzo mínimo para cumplir con la tarea.

Liderazgo hacia la tarea

líder muestra gran interés por la eficiencia de la tarea, pero poco interés por sus subordinados

Liderazgo club campestre

líder muestra gran interés por los subordinados descuidando la eficiencia de la tarea

Liderazgo a la mitad del camino

líder muestra una eficiencia de tarea satisfactoria y un interés satisfactorio de sus seguidores.

Liderazgo de equipo

líder muestra gran interés por la eficiencia de la tarea y al mismo tiempo gran interés por los subordinados

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

El liderazgo y el pensamiento sistémico

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

líder sistémico

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

cultura organizacional

son los valores compartidos y también son el eje en torno al cual se interrelacionan las demás variables.

cinco tecnologías competentes

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

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

Las cinco tecnologías mencionadas por Peter Senge son subsistemas en un sistema total de dirección. Un líder sistémico no puede darse el lujo de ignorarlas, ya que coadyuvan o respaldan a una organización en su desarrollo.

El carácter sistémico del líder

El hombre es un ser dinámico es un sistema libre.

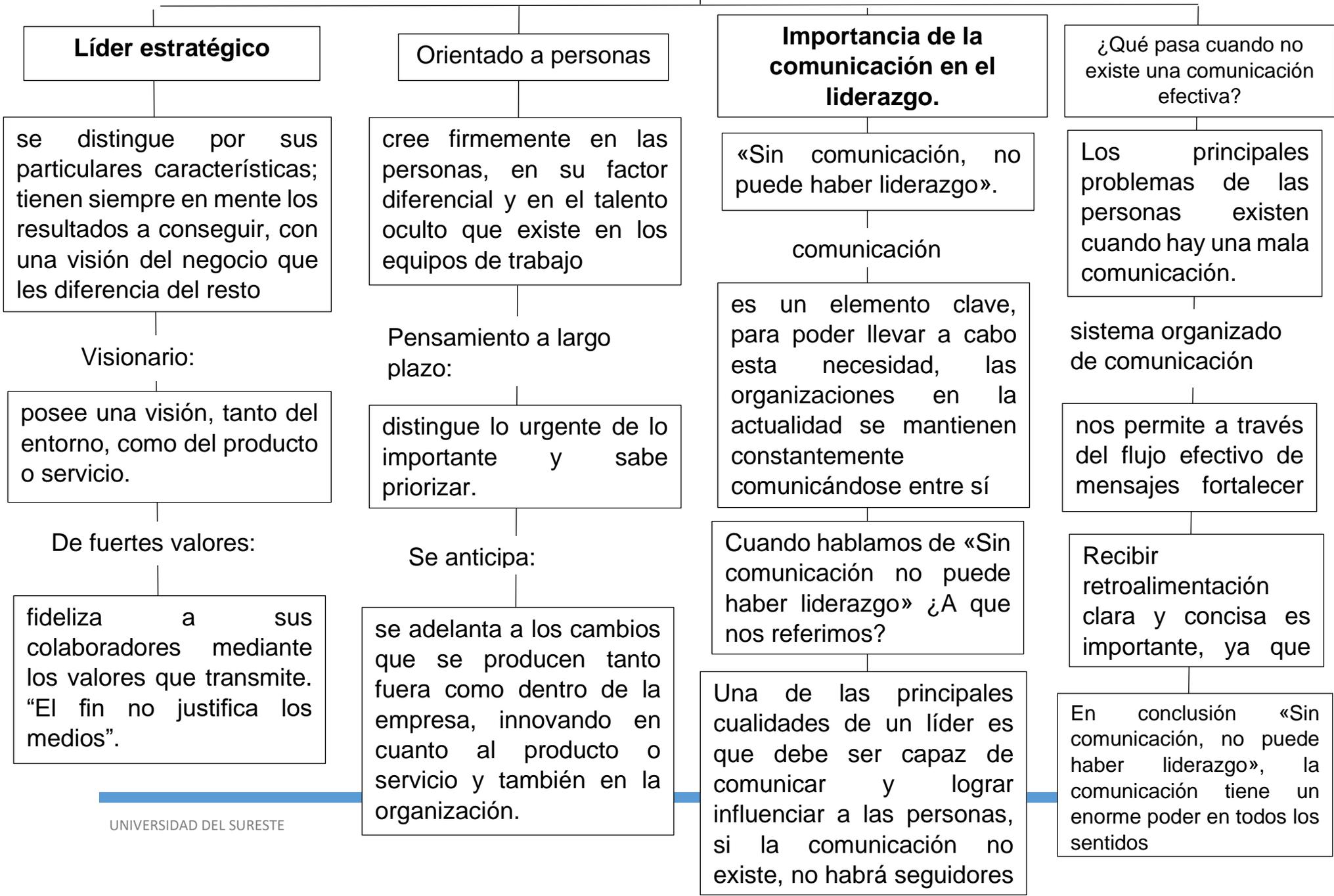
Toda organización es un sistema cooperativo

En las organizaciones, la relación entre jefe y

- 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 PENSAMIENTO DE LIDERAZGO



EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

El papel del liderazgo en la solución de problemas.

Resulta de vital importancia que el líder tenga una visión importante para analizar problemas y tomar decisiones.

problema:

es simplemente una dificultad que lleva a lo que es discutible, cuestionable

Del liderazgo es el impacto o la influenciae fuertes valores:

sus subalternos, subordinados o seguidores y es vital que para resolver un problema, el líder ejerza

jefe, un ejecutivo

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

escenario de la vida

cuando las decisiones se llevan sistemáticamente, se toman bien, se logra con facilidad la satisfacción de todos y la organización

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.

Negociación

la negociación es como tener una conversación importante donde dos o más personas o grupos quieren llegar a un acuerdo

se realizan:

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

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

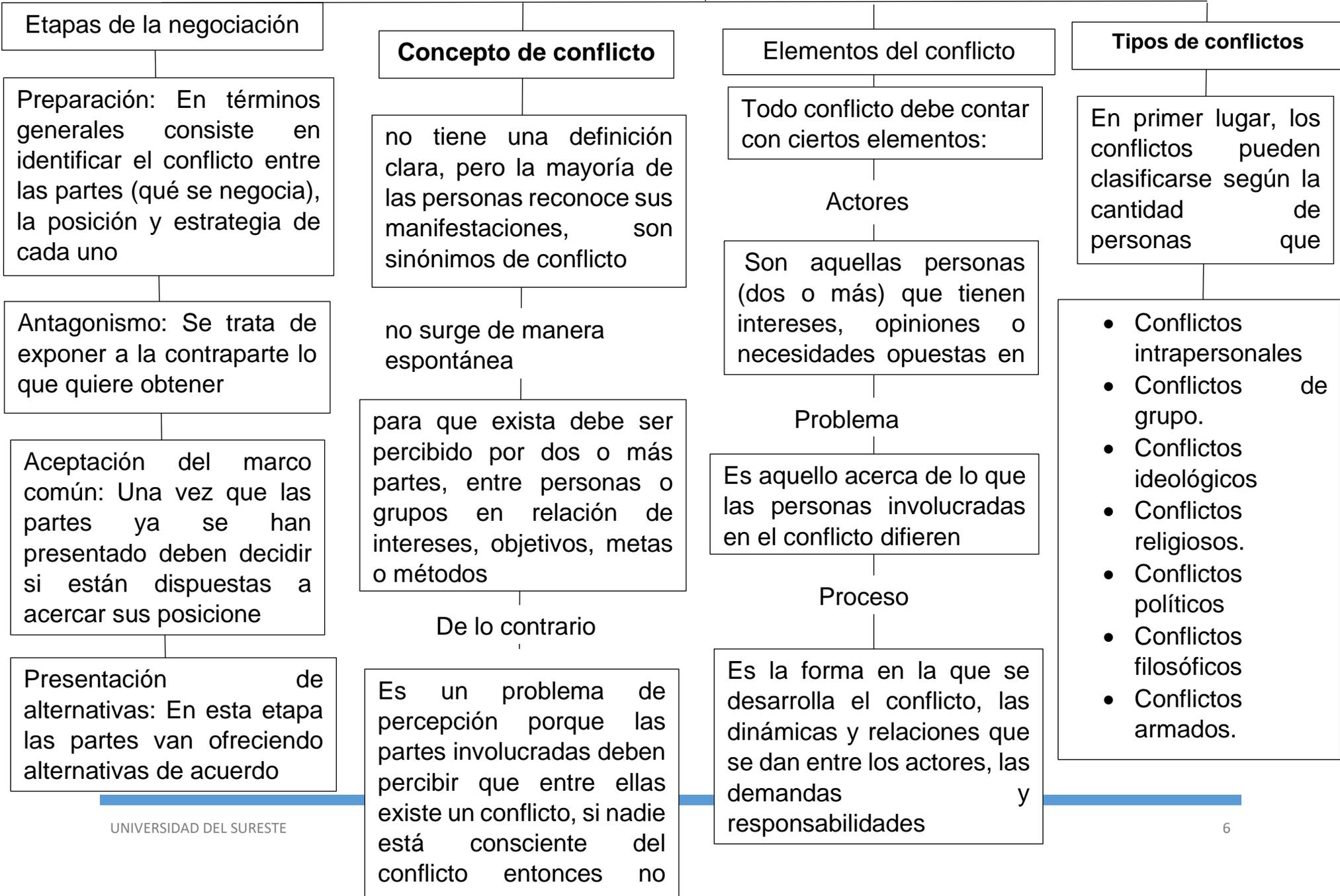
Características de la negociación

La calidad de la negociación se mide por el impacto y la influencia que se ejerza en la

sistema organizado de comunicación

- Existen dos o más interesadas en negociar.
- Las partes negociadoras están interrelacionadas
- La estrategia puede ser exitosa o no.
- Si la negociación es exitosa se llegará a un acuerdo forma.

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO



EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

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.

elementos para que surja un conflicto

- Son partes interdependientes
- Cada parte culpa a la otra
- Las partes están alteradas
- Ninguna parte quiere ceder

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

a 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

aspectos:

Tener una idea clara de la negociación

Ver la negociación como un proceso

Mantener un manejo interpersonal equilibrado

En la negociación de conflictos, es muy importante mantenerse orientado a los resultados

Es aquello acerca de lo que las personas involucradas en el conflicto difieren

- El propósito central del negociador es resolver un problema conjunto con ventajas para ambas partes

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

[343588f1e4089e8e6a54401524872058\[1\].pdf](#)

Antología UDS plataforma

<https://plataformaeducativauds.com.mx/alSelRecurso.php>