



## *MAPA CONCEPTUAL*

*NOMBRE DEL ALUMNO (A): LORENZO ANTONIO GENAREZ PINTO*

*NOMBRE DEL TEMA: UNIDAD 3: 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*

# 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 o metas organizacionales, este estilo dependerá de su experiencia y educación para el desarrollo de habilidades.

“Por habilidad se entiende las competencias laborales que debe poseer quien ejerce una profesión u ocupa un puesto en una organización” (Hernández, 2008, p. 17).

1. Kurt Lewin identificó tres estilos de liderazgo orientados al poder en donde cada uno tiene sus beneficios y limitaciones, y aunque un líder puede utilizar los tres estilos, siempre uno tiende a dominar sobre los otros.
2. 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.

### 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:

- Altos Directivos.
- Gerencia Intermedia.
- Supervisor De Primera Línea.

### LAS TRES HABILIDADES CONCEPTUALES

- **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.

## 3.2 EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTÉMICO.

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 interacciones dentro de sus organizaciones y tomar decisiones estratégicas más informadas para abordar los desafíos emergentes.

El pensamiento sistémico nos permite comprender “todo está conectado con todo”, el pensamiento estratégico nos enseña que todos los planes tienen consecuencias intencionadas y no intencionadas.

### OTRO

Enfoque, Peter M. Senge (1994), escritor norteamericano y asesor en el MIT (Massachusetts Institute of Technology), proyecta un enfoque defensor de las organizaciones que aprenden en su libro *The Fifth Discipline (La Quinta Disciplina)* y destaca las cinco tecnologías competentes que deben crear organizaciones de aprendizaje:

1. Organización de aprendizaje.
2. Maestro personal para los individuos.
3. Modelos mentales.
4. Visión compartida.
5. Aprendizaje en equipo.

### VISUALIZAR

### 3.2.1 Base y principios de un líder sistémico.

Para hablar de un perfil (habilidades o atributos) que debe tener un líder sistémico.

Un líder sistémico: es aquel que sabe equilibrar la interacción de sus habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales para modelar la relación Líder-Seguidor.

Forma integral la interacción de los elementos que identifican a la personalidad de una organización. Valores compartidos son:

- Estructura.
- Sistemas.
- Estilos.
- Personal.
- Capacidades.

### LAS

#### Habilidades técnicas:

- Los números
- Los procedimientos
- Los métodos
- Los procesos
- La tecnología
- La maquinaria y los equipos
- Los sistemas de información
- El pensamiento abstracto
- La inteligencia racional

#### Habilidades humanísticas:

- La sensibilidad
- El liderazgo
- La dirección
- La supervisión
- La comunicación
- La motivación
- El manejo de conflictos
- La negociación
- La actitud de mando

#### Habilidades conceptuales:

- El sistema organización
- La visión global
- La calidad total
- El entendimiento estratégico
- El entendimiento táctico
- La planeación, la organización y el control

# UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

## 3.3 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.

**POR**

- Visionario.
- De fuertes valores.
- Orientado a personas.
- Pensamiento a largo plazo.
- Se anticipa.
- Humilde.
- Toma decisiones.

## 3.4 IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL LIDERAZGO.

La comunicación es un elemento clave, para poder llevar a cabo esta necesidad, las organizaciones en la actualidad se mantienen constantemente comunicándose entre sí, ya sea internamente, con clientes externos, suplidores, o miembros de la sociedad etc.

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.

**¿A QUE NOS REFERIMOS?**

Una de las principales cualidades de un líder es que debe ser capaz de comunicar y lograr influenciar a las personas, si la comunicación no existe, no habrá seguidores entonces, no habrá liderazgo. La motivación de los grupos de trabajo, depende enormemente de la comunicación que posee el líder con el equipo. El líder debe de ser capaz de transmitir la estrategia y la visión de la empresa, así como también los objetivos específicos de su organización.

**¿Qué pasa cuando no existe una comunicación efectiva?**

Los principales problemas de las personas existen cuando hay una mala comunicación. Los índices de motivación disminuyen entre los miembros del equipo, influye en que los seguidores decidan seguir o no al líder, crea un impacto directo en la calidad del trabajo y productividad reduciéndolos notablemente.

## 3.5 EL PAPEL DEL 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, orientado a lograr objetivos.

Un líder y sus seguidores deben considerar a una herramienta importante para analizar problemas, considerar alternativas, llegar a una conclusión y moverse a la acción, para darle solución a los problemas.

**PASOS**

- Primer paso: Ver cuál es el problema.
- Segundo paso: Considerar alternativas posibles Examen de posibilidades.
- Tercer paso: Llegar a una conclusión.
- Cuarto paso: Moverse hacia la acción

**Etapas de la negociación**

- Preparación.
- Antagonismo.
- Aceptación del marco común.
- Presentación de alternativas.
- Cierre.

**ETAPAS**

## 3.6 NEGOCIACIÓN

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.

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.

**CONCEPTO**

“Es un proceso para que las partes independientes tomen una decisión cuando sus preferencias no son coincidentes. Al negociar las partes, deciden qué es lo que cada una debe dar y tomar en esta relación” (Neale y Bazerman, 1992, p. 42).

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

### 3.6.1 Características de la negociación

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.

## UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

### 3.7 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.

“Proceso que se origina cuando una persona percibe que otra ha frustrado o está a punto de frustrar alguno de sus objetivos o intereses” (Puchol, 2003, p. 439).

#### CAUSAS

Las causas que desencadenan un conflicto pueden darse de manera individual o en simultáneo (conflicto multicausal). Entre las más representativas están:

- Falta o falla en la comunicación.
- Discordancia de intereses.
- Discordancia de valores.
- Discordancia de roles.
- Desigualdades.

#### ELEMENTOS

Todo conflicto debe contar con ciertos elementos:

- **Actores:** Son aquellas personas (dos o más) que tienen intereses, opiniones o necesidades opuestas en un área o sobre algún punto de vista.
- **Problema:** Es aquello acerca de lo que las personas involucradas en el conflicto difieren. Puede tratarse de un problema específico o varios en simultáneo.
- **Proceso:** Es la forma en la que se desarrolla el conflicto, las dinámicas y relaciones que se dan entre los actores, las demandas y responsabilidades, la predisposición para la resolución o no del conflicto.

### 3.8 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:** 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.

#### 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.