



Mapa conceptual.

Nombre del alumno (a): Leydi Laura Cruz Hernández

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: Lic. Enfermería

Cuatrimestre: 7mo. Cuatrimestre.

Pichucalco, Chis. 30/10/2024.

EL PENSAMIENTO DEL LIDERAZGO.

3.1 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.

·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.

En los tres niveles directivos se requiere del desarrollo de las tres habilidades: conceptuales, humanísticas y técnicas

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

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.

-liderazgo autocrático: en este estilo predomina la dominación e imposición.

-liderazgo democrático: es participativo e incluyente la comunicación se da en dos vías descendente y ascendente.

-liderazgo participativo: existe la libertad y responsabilidad individual como grupal.

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 club campestre.

-liderazgo a la mitad del camino.

-liderazgo de equipo.

1. Organización de aprendizaje.
2. Maestro personal para los individuos.

3. Modelos mentales.

4. Visión compartida.

5. Aprendizaje en equipo.

3.2 EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTEMICO

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

Mientras que 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.

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

- estructura.
- Estrategia
- Sistemas.

- Valores
- capacidades
- personal
- Estilos

Las cinco tecnologías mencionadas por Peter Senge son subsistemas en un sistema total de dirección.

3.2.1 BASE Y PRINCIPIOS DE UN LIDER SISTEMICO.

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

las habilidades técnicas, se puede relacionarlas con la asertiva percepción e interpretación de:

- 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

Si las habilidades conceptuales se describen, se puede relacionarlas con la asertiva percepción e interpretación de:

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

- La visión, la misión y los valores de una organización
- La eficiencia y la eficacia
- La productividad
- La empresa o la institución
- La noción interdisciplinaria
- La noción del cambio

- El análisis de problemas y la toma de decisiones
- La administración y uso del tiempo
- La teoría del conocimiento

Si se describen las habilidades humanísticas, se puede relacionarlas con la asertividad, percepción e interpretación de:

- La sensibilidad
- El liderazgo
- La dirección
- La supervisión
- La comunicación
- La motivación

- El manejo de conflictos
- La negociación
- La actitud de mando
- El comportamiento en el mando
- La integración de grupos
- El trabajo en equipo

- La formación, como entrenamiento, capacitación o adiestramiento
- El carácter emprendedor
- La creatividad
- La administración por valores o principios
- El poder carismático
- La imparcialidad

3.3 LIDER ESTRATEGICO

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.
- Orientado a personas
- Pensamiento a largo plazo
- Se anticipa
- Humilde
- Toma de decisiones

EL PENSAMIENTO DEL LIDERAZGO.

3.4 IMPORTANCIA DE LA COMUNICACION EN EL LIDERAZGO.

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

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.

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.

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.

Una comunicación efectiva entre el líder y los miembros del equipo, permite que todo fluya de una manera natural.

3.5 EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA SOLUCION DE PROBLEMAS.

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.

Esta herramienta es un método de cuatro pasos.

Primer paso: Ver cuál es el problema

- ¿Cuál es la situación? (qué, quién, por qué)
- ¿Qué factores en la situación son importantes y deben ser tomados en cuenta?
- ¿Cuáles son los problemas específicos por decidir?

Segundo paso: Considerar alternativas posibles Examen de posibilidades

- Encararse a la situación y al problema delineado. ¿Cuáles son los posibles caminos de acción y las razones para cada uno?
- ¿Qué lazos parecen unir al grupo? ¿Sobre qué hay avenencia de hechos, principios u objetivos?
- ¿Cuáles son las diferencias principales, si las hay, sobre realidades, objetivos, principios, deseos?

Exploración de diferencias respecto a hechos y puntos de vista

- ¿Qué información adicional se requiere? ¿Cómo puede ser obtenida?
- ¿Pueden ser discutidos los distintos puntos de vista?

Tercer paso: Llegar a una conclusión

- ¿Qué decisión tomará mejor en cuenta los factores pertinentes, los propósitos y deseos del grupo, los varios puntos de vista?
- ¿Cuáles son las razones para esta decisión?

Cuarto paso: Moverse hacia la acción

- ¿Cuáles son los sistemas y medios de poner en efecto la decisión?
- ¿Cuáles son los pasos siguientes? ¿De quién son responsabilidades? ¿Qué, dónde, cómo?

3.6 NEGOCIACION

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.

conceptos de negociación. "Es una metodología que ayuda a resolver conflictos" (Hughes, 2007, p. 489).

3.5 EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA SOLUCION DE PROBLEMAS.

"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).

Todo conflicto debe contar con ciertos elementos:

- Actores.
- Problemas
- Procesos

Las fases por las que pasa un conflicto son:

- conflicto percibido
- Conflicto vivido
- Conflicto manifiesto

Causas del conflicto

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

3.6.1 CARACTERISTICAS DE LA NEGOCIACION

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.

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.

Existen dos o más interesadas en negociar.

- Las partes negociadoras están interrelacionadas
- 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.
- Si la negociación es exitosa se llegará a un acuerdo formal en donde las partes se comprometen con lo pactado.

Etapas de la negociación

- Preparación
- antagonismo.
- aceptación del marco común.
- Presentación de alternativas
- cierre.

Tipos de negociación

- acomodativa
- Competitiva o distributiva
- colaborativa o integrativa
- compromiso
- evitativa

EL PENSAMIENTO DEL LIDERAZGO.

TIPOS DE CONFLICTOS

En primer lugar, los conflictos pueden clasificarse según la cantidad de personas que participan en:

- Conflictos intrapersonales. Se dan en el interior de una persona consigo misma. Generalmente, ocurren por la disonancia entre el sentir, el pensar y el hacer.

- Conflictos interpersonales. Se dan entre dos o más personas, los participantes tienen prejuicios entre sí y suelen estar unidos por lazos más estrechos

- Conflictos de grupo. Se dan cuando el problema se origina entre grupos de personas por diversos motivos.

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

- Conflictos ideológicos. Se enfrentan personas o grupos con posturas ideológicas o políticas opuestas, o que defienden intereses distintos.

- Conflictos religiosos. Se enfrentan diferentes sectores dentro de un mismo culto o miembros de diferentes cultos que se oponen entre sí.

- Conflictos políticos. Se enfrentan bandos o sectores que intentan obtener el poder político, económico y territorial de un Estado.

- Conflictos filosóficos. Se enfrentan personas o grupos con diferentes interpretaciones sobre un tema

- Conflictos armados. Se enfrentan grupos que suelen ser militares o paramilitares que pretenden obtener el poder, territorio o recurso disputado a la fuerza.

3.8 IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACION 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

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.

El conflicto puede traer consecuencias positivas o negativas. Un

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.

Referencia Bibliográfica: <https://antologia.UDS.direccion-liderazgo-enfermeria>.