



Mapa conceptual

Nombre del alumno (a): Karla Lucía Contreras Alegría.

Nombre del tema: El pensamiento de liderazgo.

Parcial: 3ro.

Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo.

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez Gonzáles.

Nombre de la Licenciatura: Enfermería.

Cuatrimestre: séptimo.

Pichucalco Chiapas, 02 de noviembre del 2024

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.

Habilidad

Se entiende las competencias laborales que debe poseer quien ejerce una profesión u ocupa un puesto en una organización.

H conceptual

Competencia para comprender y concebir a la organización en su conjunto, a través de la formulación de estrategias.

H humanística

Es la competencia para comprender e influir en las personas tomando en cuenta sus necesidades, intereses y actitudes.

H técnica

Es la competencia para desarrollar una tarea específica de trabajo que está dentro de su ámbito de especialidad.

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 autócrata

Predomina la dominación e imposición, se ordena lo que se debe hacer, la comunicación es unidireccional descendente, el poder y la toma de decisiones es centralizada.

Liderazgo democrático

Es participativo e incluyente, la comunicación se da dos vías: descendentes y ascendentes, se toma en cuenta las opiniones de los subordinados y la autoridad es delegada y la responsabilidad compartida.

Liderazgo participativo

Es un estilo en el cual existe la libertad y la responsabilidad individual como grupal, el líder tiene mínima participación supervisando a la distancia al subordinado y dejándolo en libertad de actuar conforme a su criterio y responsabilidad.

Blake y Mouton

Desarrollaron una representación gráfica bidimensional con el enfoque hacia las personas, señalando los cinco estilos de liderazgo.

Liderazgo pobre

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

Liderazgo hacia la tarea

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

Liderazgo club campestre

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

Liderazgo a la mitad de camino

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

Liderazgo de equipo

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

3.2 El liderazgo y el pensamiento

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

Pensamiento sistemático

Permite comprender "todo está conectado con todo"

Pensamiento estratégico

Todos los planes tienen consecuencias intencionadas y no intencionadas.

Líder sistemático

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

Meter M. Senge

Proyecta un enfoque defensor de las organizaciones que aprenden en su libro *The Fifth Discipline* y destaca las cinco tecnologías competentes que deben crear organizaciones de aprendizaje.

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 de 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

Interpretación

El carácter sistémico del líder debe interpretar y aplicar los siguientes conceptos en el desarrollo de un liderazgo humanístico.

Conceptos

- 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

Se puede hablar

Del liderazgo y del pensamiento sistémico desde una consideración sistémica de las organizaciones y de las tareas directivas o gerenciales.

3.2.1 Base y principios de un líder sistémico.

Es aquel que sabe equilibrar la interacción de sus habilidades técnicas, humanísticas y conceptuales para modelar la relación Líder-Seguidor.

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.

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.

Debe ser

Visionario: posee una visión, tanto del entorno, como del producto o servicio, como del propio equipo de trabajo, que se convierte en fuente de desarrollo para la organización.

Debe ser

De fuertes valores: fideliza a sus colaboradores mediante los valores que transmite. “El fin no justifica los medios”. Para él no todo es válido; las acciones se deben alinear con sus valores y los de la organización.

Debe ser

Pensamiento a largo plazo: distingue lo urgente de lo importante y sabe priorizar. Gestiona el día a día sin perder de vista los propósitos de mediano y largo plazo de la organización.

Debe ser

Humilde: es capaz de reconocer sus errores y responsabilizarse de sus actos

Debe ser

Orientado a personas: cree firmemente en las personas, en su factor diferencial y en el talento oculto que existe en los equipos de trabajo. Es un directivo que apuesta por el potencial de las personas y por su desarrollo.

Debe ser

Se anticipa: se adelanta a los cambios que se producen tanto fuera como dentro de la empresa, innovando en cuanto al producto o servicio y también en la organización.

Debe ser

Toma decisiones: es un profesional orientado a la acción y a la resolución de problemas. El líder estratégico se enfoca a la toma de decisiones, con determinación, agilidad y rigor.

3.4 Importancia de la comunicación en el liderazgo.

Es un elemento

Para poder llevar a cabo esta necesidad, las organizaciones en la actualidad se mantienen constantemente comunicándose entre sí, ya sea internamente, con clientes externos, proveedores, o miembros de la sociedad.

Es una

De las principales habilidades que deben desarrollar los líderes, ya que con ella pueden influir en sus colaboradores. Además, pueden inspirarlos, persuadirlos, motivarlos, orientarlos y acompañarlos en todas sus actividades, así como compartirles ideas y transmitirles los valores de la empresa.

Cualidades de un líder

Debe ser capaz de comunicar y lograr influir a las personas, si la comunicación no existe, no habrá seguidores entonces, no habrá liderazgo.

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.

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.

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.

El compromiso
entre todos

Permite tener una visibilidad de los objetivos y la visión de la organización, crea eficiencia en los procesos, aumenta la productividad, intenta ser lo más transparente y clara posible, permite establecer relaciones con los socios, clientes y aliados que serán indudablemente importantes para el éxito de la empresa.

La comunicación

Tiene un enorme poder en todos los sentidos, puede destruir fácilmente una empresa y a la vez puede fortalecerla y llevar a otro nivel, todo depende de su adecuado uso y cómo es manejada la comunicación de los líderes de la organización.

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

3.5 El papel del liderazgo en la solución de problemas.

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.

El liderazgo

Es el impacto o la influencia que tiene una persona en la conducta de otros.

Análisis de problemas y 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.

En este caso

Los 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.

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
- Segundo paso: Considerar alternativas posibles Examen de posibilidades
- Tercer paso: Llegar a una conclusión
- Cuarto paso: Moverse hacia la acción

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

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 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.

Como se realizan

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

En la antigüedad

Se resolvían los conflictos a través de una lucha directa donde había un vencedor y un vencido, en la actualidad esto se ha convertido en una habilidad llamada negociar.

Conceptos

Es la actividad mediante la cual ambas partes tratan de satisfacer sus necesidades, mejorando la propia posición y sistema de valores dando lugar a un nuevo valor.

Es el proceso de tomar decisiones conjuntas cuando las partes involucradas tienen preferencias diferentes.

Es el proceso que se sigue para satisfacer necesidades, cuando otra persona controla lo que nosotros queremos.

Es un proceso para que las partes independientes tomen una decisión cuando sus preferencias no son coincidentes.

Es una metodología que ayuda a resolver conflictos.

3.6.1 Características 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 acercar posiciones para llegar a un acuerdo que sea beneficioso para ambos.

Objetivo

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.

Etapas

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

Tipos

- Acomodativa.
- Competitiva o distributiva.
- Colaborativa o integrativa.
- Compromiso.
- Evitativa.

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

3.7 Concepto de conflicto.

Es una

Pelea, disputa o discrepancia que se da cuando dos o más personas tienen intereses u opiniones que no pueden desarrollarse al mismo tiempo, es decir, que se contradicen.

Conceptos

Proceso de oposición y confrontación que puede ocurrir en las organizaciones, entre individuos o grupos, cuando las partes ejercen su poder para perseguir metas u objetivos que valoran.

Proceso que inicia cuando una parte percibe que otra parte afecta (o puede afectar) negativamente algo que considere importante.

Ocurre cuando una de las partes (sea un individuo o un grupo) trata de alcanzar sus propios objetivos, que están relacionados con los de otra parte, la cual interfiere con la que está tratando de alcanzar sus objetivos.

Es un proceso para que las partes independientes tomen una decisión cuando sus preferencias no son coincidentes.

No surge

De manera espontánea, para que exista debe ser percibido por dos o más partes, entre personas o grupos en relación de intereses, objetivos, metas o métodos e involucra el uso del poder en la confrontación.

Elementos

- Actores.
- Problema.
- Proceso.

Fases

- Conflicto percibido.
- Conflicto vivido.
- Conflicto manifiesto.

Causas

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

Tipos

- Conflictos interpersonales.
- Conflictos intrapersonales.
- Conflictos de grupo.
- Conflictos ideológicos.
- Conflictos religiosos.
- Conflictos políticos.
- Conflictos filosóficos.
- Conflictos armados.

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.

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.

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.

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 bibliografica.

Antologia UDS direccion y liderazgo enfermeria 7° cuatrimestre.