



Mi Universidad

Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Densee Lineth Bautista Peralta.

Nombre del tema: Unidad 3: El Pensamiento De Liderazgo.

Parcial: 3er.

Nombre de la Materia: Dirección Y Liderazgo.

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González.

Nombre de la Licenciatura: Enfermería.

Cuatrimestre: 7mo.

UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE 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, este estilo dependerá de su experiencia y educación para el desarrollo de habilidades.

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.

(1,1) Liderazgo pobre: el líder muestra poco interés hacia los subordinados, y realiza un esfuerzo mínimo para cumplir con la tarea. (9,1) Liderazgo hacia la tarea: el líder muestra gran interés por la eficiencia de la tarea, pero poco interés por sus subordinados. (1,9) Liderazgo club campestre: el líder muestra gran interés por los subordinados descuidando la eficiencia de la tarea. (5,5) Liderazgo a la mitad del camino: el líder muestra una eficiencia de tarea satisfactoria y un interés satisfactorio de sus seguidores. (9,9) Liderazgo de equipo: el líder muestra gran interés por la eficiencia de la tarea y al mismo tiempo gran interés por los subordinados.

Liderazgo autocrático	En este estilo predomina la dominación e imposición, se ordena lo que se debe hacer, la comunicación es unidireccional (una sola dirección) descendente, el poder y la toma de decisiones es centralizada, al subordinado se le exige obediencia, se acapara la autoridad y el líder asume la responsabilidad.
Liderazgo democrático	Este estilo es participativo e incluyente, la comunicación se da en dos vías (descendente y ascendente), 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 de responsabilidad individual como grupal, el líder tiene mínima participación supervisando a distancia al subordinado y dejándolo en libertad de actuar conforme a su criterio de responsabilidad, se delegan algunas responsabilidades.



UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

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

1. Organización de aprendizaje: en su esencia, en todas las organizaciones se aprende.
2. Maestro personal para los individuos: un mentor que contemple la vida como un trabajo creativo.
3. 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 (Sumando Energías).
4. Visión compartida: el futuro que se desea para una organización incluyendo la misión – razón de ser- y los valores.
5. Aprendizaje en equipo: cómo pasar de un grupo –con cierta conciencia de nosotros- a un equipo –con plena conciencia de nosotros

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

- 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.

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.

UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

3.2.1 BASE Y PRINCIPIOS DE 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.

Si se describen 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

UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

3.3 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.

CARACTERÍSTICAS

- 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.
- 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. Supera los modelos de gestión basados en la tarea o los objetivos.
- 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, que acompaña y supervisa a su equipo de una manera justa y objetiva.
- 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.
- 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. Contribuye a mejorar los procesos internos de trabajo. Están atentos a las nuevas tendencias.
- Humilde: es capaz de reconocer sus errores y responsabilizarse de sus actos.
- 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

UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

3.4 IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL LIDERAZGO.

«Sin comunicación, no puede haber liderazgo». El ser humano por naturaleza posee necesidades sociales como es ser parte de la sociedad, relacionarse con las personas, pertenecer a grupos sociales entre otros. 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.

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

¿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. Los miembros del equipo tienden a perder el enfoque y los objetivos principales de la organización, siendo su esfuerzo dirigido a otras actividades.

UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

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 problema es simplemente una dificultad que lleva a lo que es discutible, cuestionable o dudoso. Ya se ha mencionado que el liderazgo es el impacto o la influencia que tiene una persona en la conducta de otros. En este caso, sus 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.

UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

3.6 NEGOCIACIÓN

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. En otras palabras, la negociación es como tener una conversación importante donde dos o más personas o grupos quieren llegar a un acuerdo. Imagina que cada cual tiene algo que el otro desea, pero no están completamente de acuerdo en cómo hacer el intercambio o en qué términos. Entonces, empiezan a hablar para compartir información, hacen promesas y llegan a acuerdos que todos puedan aceptar.

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.

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.

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

UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

3.7 CONCEPTO DE CONFLICTO

El 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.

Algunos conceptos de conflicto:

“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 y, así, obstruyen el avance de una o varias metas más” (Miles, 1980, pp. 171- 172).

“Proceso que inicia cuando una parte percibe que otra parte afecta (o puede afectar) negativamente algo que considere importante” (Robbins, 2002, p. 549).

“El conflicto 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” (Chiavenato, 2002, p. 186).

“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. Son aquellas personas (dos o más) que tienen intereses, opiniones o necesidades opuestas en un área o sobre algún punto de vista. Según el caso, los actores intervienen de manera directa o indirecta.
- 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, los procesos de diálogos y negociaciones y las posibles consecuencias o manifestaciones que pueden derivar de la falta de consenso.

UNIDAD 3: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

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.

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 éstos inicien, se evadan o estallen.

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.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

[Antología UDS, Dirección Y Liderazgo-Unidad 3.](#)