



**NOMBRE DEL ALUMNO:  
YOSMAI JUÁREZ SANTIZO  
NOMBRE DEL PROFESOR:**

**LICENCIATURA:  
ENFERMERÍA  
MATERIA:**

**CUATRIMESTRE Y MODALIDAD:  
SÉPTIMO "A", ESCOLARIZADO**

**NOMBRE Y TEMA DEL TRABAJO:  
CUADRO SINÓPTICO: EL PENSAMIENTO  
DEL LIDERAZGO.**

Frontera Comalapa, Chiapas a 13 de NOVIEMBRE de 2020.

TIPOS DE LIDERAZGO

Liderazgo natural { Se dice que es ese líder que no es reconocido como tal con un título pero que representa ese "rol" a la perfección. Tanto es así, que nadie lo cuestiona, sino que se toman sus recomendaciones y guías como algo que hay que cumplir.

Liderazgo transformacional { Su objetivo y sus premisas son transformar, innovar y motivar al equipo, y de ahí, crecer. Son realmente muy valorados y buscados para ocupar puestos de responsabilidad en las organizaciones.

Liderazgo burocrático { Su base de cumplir a rajatabla las normas de la empresa por encima de lo que es más conveniente para el grupo o lo que cada uno necesita para poder llegar a los objetivos marcados. { La política de la empresa es su guía más estricta, lo que conlleva a una rigidez absoluta en el modelo de gestión.

Liderazgo "de la curva" { Si todo funciona bien, si el equipo se siente motivado, si la productividad es muy elevada y todo el entorno es satisfactorio es lo más parecido a la felicidad que podemos encontrar en el trabajo, y la felicidad siempre se relaciona con una curva.

Liderazgo empresarial { Consiste en la habilidad o proceso por medio del cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa. { Características: • Buena capacidad de comunicación • Carisma • Entusiasmo • Capacidad de resolución • Creatividad • Disciplina • Escucha activa • Honestidad • Estrategia • Buena imagen

Líder autocrático { Es el que asume la responsabilidad en la toma de decisiones, es el que inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador. { Característica: • Seguro • Responsable • Capacidad de liderazgo. Ventaja: • Si algo sucede la responsabilidad no cae sobre los trabajadores. Desventaja: • Algunos trabajadores pueden sentirse infravalorados o que no pertenecen a la empresa, y por eso pueden llegar a abandonar la empresa o rendir menos.

Liderazgo democrático { Es aquel que fomenta la participación de la comunidad, dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones. { Característica: • Busca soluciones compartidas • Motiva a sus empleados Ventaja: • Se crean mayores vínculos corporativos. Desventaja: • Si el líder no es capaz de llevar bien la situación puede fracasar.

Liderazgo laissez { Un tipo de liderazgo más liberal en que el líder tiene un papel pasivo y son los trabajadores los que tienen un mayor poder de decisión. { Característica: • Los líderes son neutros en sus opiniones. Ventaja: • Los empleados trabajan con más libertad y sin presiones. Desventaja: • Si los trabajadores no tienen los suficientes conocimientos o experiencia puede no funcionar.

Liderazgo paternalista { Su labor es que los trabajadores ofrezcan mejores resultados, que trabajen mejor y más, por lo que los motiva, incentiva y les ofrece recompensas por lograr objetivos. { Característica: • No delega responsabilidades • Puede ser amable, atento y servicial. Ventaja: • El líder se preocupa por sus trabajadores. Desventaja: • Los trabajadores han simplemente de obedecer.

Liderazgo carismático { Es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da entusiasmo a las otras personas. { Característica: • Tiene gran capacidad de convicción • Es buen motivador • Es capaz de asumir riesgos. Ventaja: • Genera mucha más motivación en los trabajadores. Desventaja: • Puede llegar a anular a las personas • Puede llegar a crear dependencia

Liderazgo lateral { Es aquel que se basa en la capacidad para influir en personas de un mismo nivel para conseguir objetivos comunes. { Consiste en un conjunto de destrezas y habilidades que permiten conseguir que otras personas hagan lo que el líder quiere, que es lo que la empresa necesita, obteniendo así un mayor rendimiento en el trabajo y eficiencia en los grupos sin necesidad que actúen los altos mandos para ello. { Es necesario hacer uso de la capacidad de influencia, herramientas de comunicación efectivas y buenos modos a la hora de actuar, así como buen ejemplo, para que el liderazgo lateral funcione con eficacia. Tanto el jefe como los compañeros de trabajo deben consentir y aceptar este nuevo rol, y esto no siempre es fácil.

Liderazgo situacional { Es un modelo de liderazgo mediante el que el líder adopta diferentes tipos de liderazgo en función de la situación y nivel de desarrollo de los empleados, adaptando así el estilo de liderazgo más eficaz en cada momento y de acuerdo a las necesidades del equipo. El comportamiento del líder se adapta al equipo de trabajo para conseguir los mejores resultados.

PENSAMIENTO SISTEMÁTICO Y LIDERAZGO

Es la actitud del ser humano, que se basa en la percepción del mundo real en términos de totalidades para su análisis, comprensión y accionar, a diferencia del planteamiento del método científico, que sólo percibe partes de éste y de manera inconexa.

La sociedad actual

“El Pensamiento sistémico es una sensibilidad hacia los entrelazamientos sutiles que confieren a los sistemas vivos su carácter singular” Peter Senge.

**Característica:** • Enfatiza la observación del todo y no de sus partes • Es un lenguaje circular en vez de lineal • Tiene un conjunto de reglas precisas que reducen las ambigüedades y problemas de comunicación que generan problemas al discutir situaciones complejas • Contiene herramientas visuales para observar el comportamiento del modelo.

Estructura sistemática

Para el pensamiento sistémico la “estructura” es la configuración de interrelaciones entre los componentes claves del sistema. Ello puede incluir la jerarquía y el flujo de los procesos, aptitudes y percepciones, y cientos de factores más.

Aplicando un arquetipo

Los arquetipos son herramientas accesibles que permiten construir hipótesis creíbles y coherentes a cerca de las fuerzas que operan en los sistemas. Los arquetipos constituyen un vehículo natural para verificar y clarificar modelos mentales a cerca de estos sistemas.  
A medida que asimilamos los arquetipos, pasan a formar parte de nuestro repertorio de diagnóstico.

Negociar es un proceso muy parecido a vender, aunque con algunas diferencias. Ya hemos dicho que vender es persuadir, convencer al posible cliente para que piense y actúe como el vendedor quiere que este actúe y, siempre, en beneficio de ambas partes.

La preparación

En la fase de preparación hay que definir lo que se pretende conseguir y cómo conseguirlo, estableciendo los objetivos propios, qué tipos de descuentos pueden ofrecerse en caso de necesidad y hasta dónde es posible ceder; es muy importante tratar de descubrir los objetivos del contrario.

La discusión

En esta fase que normalmente se llama de conversación, intercambio o presentación, tratando de quitar agresividad al vocablo discusión, se exploran los temas que separan a las partes para conocer sus actitudes e intereses.

La señales

La señal es un medio que utilizan los negociadores para indicar su disposición a negociar sobre algo, es un mensaje que ha de ser interpretado por el que lo recibe; frecuentemente las afirmaciones que se hacen en las primeras fases de la negociación son de naturaleza absoluta.

La propuesta

Se sale de la discusión por una señal que conduce a una propuesta, es decir, a una oferta o petición diferente de la posición inicial; deben evitarse en las primeras propuestas las ofertas arriesgadas, debiendo ser estas cautelosas y exploratorias pues, en todo caso, se desarrollarán más adelante y es probable que sean aceptadas.

El intercambio

Esta fase es la más intensa de todo el proceso de negociación y exige una gran atención por ambas partes, ya que en ella se trata de obtener algo a cambio de renunciar a otra cosa.

Técnicas de negociación

El cierre y el acuerdo

Al igual que cuando hablábamos del cierre en la venta, también en la negociación debe hacerse en forma segura y con firmeza, y para que sea aceptado debe satisfacer un número suficiente de las necesidades de la otra parte. En cualquier caso y al igual que en la venta, existen dos tipos de cierre.

**Cierre por concesión.** Es la forma más frecuente en las negociaciones; equivale a terminar la fase de intercambio ofreciendo una concesión para conseguir un acuerdo.  
**Cierre con resumen.** Después del cierre con concesión, es el tipo de cierre de negociación más utilizado. Al terminar la fase de intercambio se hace un resumen de todos los acuerdos alcanzados hasta el momento, destacando las concesiones que hemos hecho por nuestra parte y subrayando lo ventajoso de llegar a un acuerdo sobre los puntos pendientes.