



# UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Villahermosa tabasco

lider garcia sanchez  
Licenciatura de enfermería

# Tipos de liderazgo

Natural

Transformacional

Burocrático

De la curva

Empresarial

Autocrático

Democrático

Laissez faire

Paternalista

Carismático

Lateral

Situacional

Se dice que es ese líder que no es reconocido con un título pero que representa ese rol de la perfección.

Se considera líder más completo por su forma de motivar y ser auténtico

Es cumplir a rajatabla las normas de la empresa por encima de lo que es conveniente para el grupo a lo que cada uno necesite para poder llegar al objetivo.

Este líder se basa en la felicidad del grupo de trabajadores entre más felices estén mejor

Consiste en la habilidad o proceso por medio del cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para conseguir el objetivo

Es el que da las decisiones y el que asume las consecuencias

Es aquel que da la participación a la comunidad o a los empleados para que todos en su punto de vista.

Un tipo de liderazgo más libre en el que el líder es más pasivo y el que toma las decisiones son los trabajadores

Tener mucha confianza a los trabajadores. Considera a los empleados como sus hijos.

Es aquel que tiene el poder de generar el entusiasmo en los trabajadores

Es aquel que se basa en la capacidad para influir en personas del mismo nivel, conseguir objetivos comunes.

Este tipo de líder es el que se adapta al equipo de trabajo para obtener el resultado adecuado.

Transformar, innovar y motivar el equipo y de ahí crear

Se basa en las reglas de la empresa

Una capacidad de comunicación, buena capacidad de mover el equipo, carisma, entusiasmo, capacidad de resolución, visión del futuro, creatividad, disciplina, honestidad. estrategia. etc.

Características: seguro, responsable, ideas creativas, presencia. Ventajas: responsabilidad en sus decisiones.

Característica: busca soluciones compartidas. Ventajas: trabajo en equipo.

Características: no delega responsabilidad, puede ser atento y pasivo. Ventajas: el líder se preocupa de sus trabajadores. Desventaja: el líder piensa que los trabajadores no tienen criterios propios

Motivador, tener visión de futuro, generar confianza,

Se trata de la persona que puede dirigir sin tener ningún jefe.

Es el que embebe a la empresa se adapta su forma de trabajo.

# Pensamiento sistémico y liderazgo

El pensamiento sistémico se encarga en decir que en todo puede ser más menos o igual a las sumas de las partes.

La actual sociedad

El pensamiento, conocimiento pasa del concepto de la mano de obra

Características

Enfatiza la observación del todo y no de sus partes, en un lenguaje circular en vez de línea.

Metodología

Visión global, balance del corto y largo plazo, reconocimiento del sistema dinámico complejo e independiente, sistemas mediables y no mediables.

Beneficios: la metodología del pensamiento sistémico ayuda a la optimización de los procesos, la atomización de matas.

Estrategias

Usar un líder de visión periférica que se define como: la capacidad de enfocar el mundo con un lente de Angulo ancho para ver como neutros se relacionan con otra esfera

Idioma universal.

Las herramientas del proceso sistémico, diagrama del ciclo casual, arquetipos y informáticos

Soporte del pensamiento sistémico

Estructura sistema, los cinco porque, lenguaje del pensamiento sistémico, ciclos y los cambios, ciclo reforzador, demoras, arquetipos, etc.

# Técnicas de negociación

Negociar es un proceso de resolución en un conflicto entre dos o más partes pues hay siempre bajo la negociación un conflicto de intereses

## Preparación.

La fase de la preparación hay que definirlo lo que se pretende conseguir y como conseguirlo estableciendo los objetivos propios

## Discusión

Esta fase normalmente se conoce como la conversación intercambio o presentación tratando de quitar agresividad.

## La señal

La señal es medio que utiliza los negociantes para indicar su disposición

## La propuesta

Son aquellos sobre lo que negocia no se negocia las discusiones aunque la propuesta pueda ser objeto de discusión

## El intercambio

Esta fase es la mas intensa de todas se necesitan mucha atención en ambas partes ya que se trata de obtener algo a cambio de renunciar otra cosa.

## El cierre y el acuerdo

Cierre por cesión: es la forma más frecuente en las negociaciones equivale a terminar la fase de intercambio. Cierre con resumen: después de cierre con resumen

# Las relaciones y el liderazgo

## Estilos de seguidores

### Teorías

Diádica o también conocida como liderazgo individual

Es un enfoque del liderazgo individualizado es un enfoque del liderazgo

Diada

Es la relación que surge entre el líder y un seguidor

Diádica

Se refiere a la relación entre el líder y cada uno de los seguidores en departamento o unidad de trabajo

Relación diádica

Establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo

Teoría de la vinculación diádica vertical

La primera etapa en la evolución es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre el líder y un seguidor.

Teoría del intercambio entre el líder y miembro

También conocida como IML es la segunda etapa propone que la calidad que la relación entre el líder y un seguidor es una relación importante.

1. La primera es la cualidad de un pensamiento crítico independiente versus una deficiencia de un pensamiento acrítico dependiente.
2. La segunda dimensión es relativa al comportamiento activo/pasivo .

Seguidor alineado

Se trata de alguien que se siente entregado pero no lo valoran

Seguidor pasivo

No manifiestan un pensamiento activo y esperan que el líder tome las decisiones.

Seguidor conformista.

Es un individuo activo pero dependiente y que no piensa de forma crítica

Seguidor eficaz

Es un individuo que a la vez es dependiente y crítico es muy activo en su grupo

# Liderazgo transcultural y líderes que han dejado historias

Son dos conceptos importantes para la psicología social

Líderes que han dejado cultura

- La influencia de la cultura sobre el liderazgo.
- Cultura nacional y liderazgo.
- Distancia de poder y liderazgo
- Individualismo/ colectivismo y liderazgo
- Masculinidad/feminidad y liderazgo
- Evitación de incertidumbre y liderazgo.
- Algunas investigaciones empíricas acerca de la relación entre las dimensiones de Hofstede y el liderazgo
- Como la cultura influye sobre el liderazgo los propósitos de liderazgo
- Cultura organizacional y liderazgo.
- La influencia del liderazgo sobre la cultura.
- El liderazgo que cambia cultura
- El liderazgo integrador de culturas.

Teresa de Calcuta

Fue una misionera que centraba sus esfuerzos en ayudar a los demás desfavorecidos. Fundó la congregación de las misioneras de la caridad en 1950, organización que a su muerte en 1997 contaba nada más y nada menos que 500 centros y un centenar de países.

MAHATMA GANDHI

El político hindú promovió desde su primer momento los preceptos de verdad y de paz desechando el odio y la violencia.

NELSON MANDELA

Encarcelado por sus ideas y oposición al violento gobierno de Sudáfrica, ayudó a conseguir las primeras elecciones en su país en 1994., recibió el Nobel de la Paz en 1993.

ALAN MULLALLY

Actual CEO de la marca de automóviles Ford. Se caracteriza por su felicidad y entrega a su empresa a pesar de rumores que lo vinculaban a Microsoft.

BARACK OBAMA

Independientemente de estar de acuerdo o no con su tipo de política, el presidente de Estados Unidos destaca por su carisma y liderazgo, despertando la simpatía de la mayoría de personas. Fue premio Nobel de la Paz en 2009.

MARTIN LUTHER KING

Probablemente uno de los más importantes. Su lucha por la igualdad entre negros y blancos fue crucial. Entre sus actos, destaca su multitudinario mitin frente a cientos de miles de personas en el Capitolio de Washington. También recibió el Premio Nobel de la Paz en 1968.

MARK ZUCKERBERG

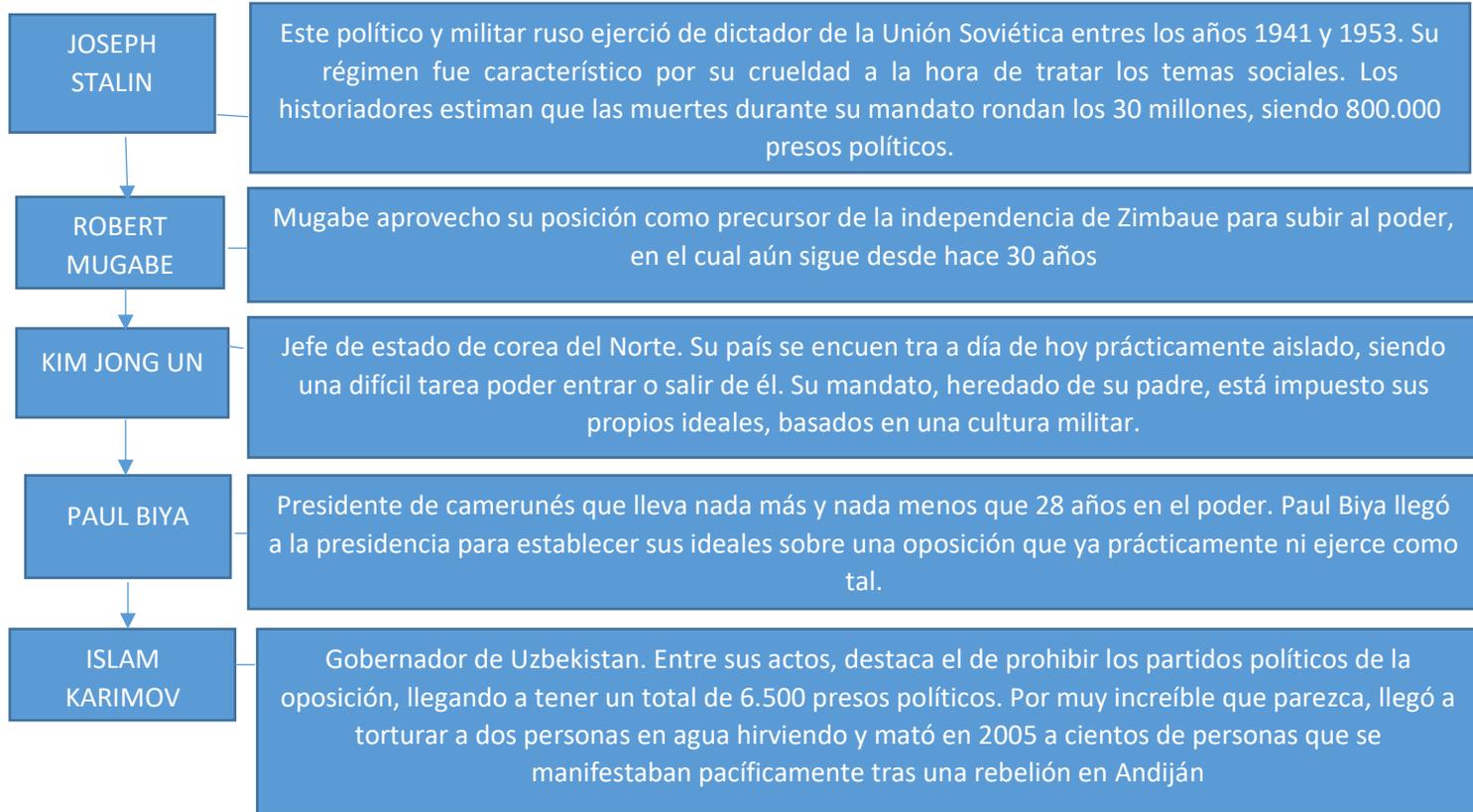
Creador de Facebook y uno de los jóvenes más ricos del mundo. Mark Zuckerberg ha creado una de las mayores empresas de la historia, dirigiendo en un principio a un grupo humano de menos de 10 personas.

ADOLF HITLER

Poco hay que decir del que es el mayor líder negativo de la historia. Causante de millones de muertes y de la guerra más devastadora de la humanidad, Adolf Hitler fue el Führer que lideró a los alemanes en el intento de conquista del mundo a mediados del siglo XX.

BENITO MUSSOLINI

Contemporáneo de Hitler fue un dictador italiano que apoyó desde un primer momento el movimiento del alemán.



## El pensamiento de liderazgo

El liderazgo de pensamiento es un tipo diferente de estrategia de crecimiento para las corporaciones, que consiste en evaluar, empaquetar y compartir sus mejores prácticas, conjuntos de conocimientos, estudios de casos y sus líderes altamente cualificados y con talento, para que sirvan como recursos de valor agregado para alimentar el crecimiento del negocio. El liderazgo de pensamiento trata sobre introducir nuevas formas de pensamiento que puedan reinventar las industrias e impactar significativamente en los modelos de negocios, el mercado, los empleados, los consumidores y el lugar de trabajo. Conozca qué es lo que su organización puede resolver para lograr una mayor efectividad, identificando en qué es mejor (tanto internamente con sus empleados, como externamente con sus clientes y socios proveedores de la cadena de suministros). Permita que el liderazgo de pensamiento proporcione un componente de valor agregado a su modelo de negocios que fortalezca su reputación en el mercado y haga más rentables las relaciones con sus clientes. Detecte aquellos líderes de su organización que estén aplicando nuevas formas de pensamiento que impulsen el crecimiento, la innovación y las oportunidades, y que conozcan íntimamente la mecánica contenida en cada línea del negocio, las tendencias, los retos recientes, las presiones competitivas y dónde existen oportunidades de crecimiento. Son los protocolos y métodos usados para operar más eficiente y efectivamente metodologías operacionales y estructuras que trascienden el tiempo y las nuevas demandas del mercado. Usted debe estar bien preparado para tener una conversación sobre sus mejores prácticas, pues podría poseer un conocimiento sobre un tema que pudiera reinventar su industria. Identifique los expertos en su negocio, aquellas personas que han sido testigos de su transformación a lo largo de los años y han implementado soluciones probadas, convirtiéndose en expertos como resultado de su experiencia e incluso conocidos como líderes de pensamiento en su compañía. Ellos son los que pueden guiar las estrategias de crecimiento y brindar las mejores recomendaciones para su implementación. Saben dónde está la trampa y qué ha funcionado o no en el pasado y el presente. Es muy importante conocer el tipo de liderazgo que se ejerce en las organizaciones por parte del líder, pero también la figura del seguidor tiene una importancia relevante en este tipo de relación, ya que no todos los seguidores son iguales, ni se comportan de la misma forma. La relación líder-seguidor en el liderazgo está marcada por la interacción que surgen entre ambos, puede suponerse que esta es igual para todos los seguidores, más sin embargo las relaciones denominadas diádicas señalan el comportamiento del líder en las relaciones tanto interpersonales como intergrupales. La teoría diádica o también conocido como liderazgo individualizado, es un enfoque del liderazgo que pretende explicar el por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores. Este enfoque se orienta en las diversas relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores. Por tanto, es necesario clarificar tres conceptos: Díada: es la relación que surge entre un líder y un seguidor. Diádica: se refiere a la relación entre el líder y cada uno de los seguidores en un departamento o unidad de trabajo. Relación diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo. Teoría de la vinculación diádica vertical La primera etapa en la evolución es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre el líder y un seguidor, más que un líder entre un grupo de seguidores (Lussier y Achua).

## Las relaciones diádicas seguidores y delegación

Una díada es un grupo de dos, mientras que el término diádico alude a la relación entre un líder y cada seguidor de una unidad de trabajo. La teoría diádica busca explicar porque los líderes varían su comportamiento con distintos seguidores. En el planteamiento diádico se argumenta que un líder sostiene relaciones diferentes con los distintos seguidores.

En el planteamiento diádico se argumenta que un líder sostiene relaciones diferentes con los distintos seguidores.

Existen 4 etapas de desarrollo del enfoque diádico que son la vinculación diádica vertical (VDV), el intercambio entre líder y miembro (ILM), la formación de equipos y los sistemas y las redes.

Cabe mencionar que la teoría diádica revela tres tendencias: 1) el tamaño de la díada se amplía de una relación “uno a uno” a una red entre líder y seguidores en cada etapa de desarrollo; 2) la calidad de cada relación diádica influye en el desempeño; 3) los efectos combinados de las relaciones ampliadas, y la calidad de tales relaciones en una estructura mayor, fortalecen con mucho el desempeño organizacional.

Teoría de la vinculación diádica vertical (VDV)

La teoría de la vinculación diádica vertical busca entender la forma en que el líder crea camarillas y grupos de excluidos. Hay dos clases de relaciones medulares en la teoría VDV (las camarillas y los grupos de excluidos) que se dan entre líderes y seguidores.

La camarilla son seguidores que tienen fuertes lazos sociales con su líder como parte de una relación orientada a la gente y que se caracteriza por un grado elevado de confianza, intercambio, lealtad e influencia mutuos. Los excluidos son seguidores que no tienen lazos sociales con su líder (o de tenerlos, éstos son menores) como parte de una relación estrictamente orientada a la tarea y que se caracteriza por un bajo grado de intercambio, falta de confianza y de lealtad y una influencia descendente. Para satisfacer los términos de la relación de intercambio, los seguidores excluidos solo tienen que cumplir con los requisitos de su función formal (obligaciones, reglas, procedimientos normalizados y sujetarse a la dirección legítima del líder). Los líderes ejercen una influencia considerablemente mayor en los seguidores de una camarilla. Sin embargo, este mayor grado de influencia también tiene su precio. Si el líder se vale del poder legítimo con los miembros de la camarilla, se arriesga a perder el elevado grado de lealtad y compromiso que sienten los miembros de la camarilla hacia él.

La condición de camarilla, en relación con la exclusión, revela también un elemento de reciprocidad intercambio: el líder concede favores especiales a los integrantes de la camarilla a cambio de su lealtad, compromiso y producción por encima del promedio.

Estas diferencias se basan en la díada entre el líder y el seguidor.

Generalidades de la teoría del intercambio entre líder y miembro (ILM).