



Nombre de alumno:

Álvarez Gómez Jesús

Nombre del profesor:

Lic. Julio Cesar Medina López

Nombre del trabajo:

Tipos De Liderazgo Y Las Relaciones Y El Liderazgo

Materia:

Dirección Y Liderazgo

Grado:

7° Cuatrimestre

Grupo:

Único

Pichucalco, Chiapas a 05 diciembre de 2020.

El Pensamiento De Liderazgo

Tipos de liderazgo

Liderazgo natural

Líder que no es reconocido como tal con un título pero que representa un "Rol".

Tipos de liderazgo

Liderazgo transformacional

Liderazgo más completo, llamados "Auténticos Líderes" trabajan por motivación.

Tipos de liderazgo

Liderazgo burocrático

Cumplir a rajatabla las normas de la empresa por encima de lo que es más conveniente para el grupo.

Tipos de liderazgo

Liderazgo "De La Curva"

Se basa en la "curva de la felicidad". En si todo funciona bien, si el equipo está motivado.

El líder autocrático

Asume la responsabilidad en la toma de decisiones, se gobierna a sí mismo.

Seguro. Responsable, capacidad de liderazgo y experiencia dentro de la empresa.

Liderazgo democrático

Fomenta la participación de la comunidad, los trabajadores forman parte de las decisiones de la empresa.

Fomenta la participación, busca soluciones, motiva y orienta a los empleados.

Liderazgo Laissez Faire

Liderazgo paternalista.
Liderazgo carismático

Liderazgo lateral.
Liderazgo situacional.

Las relaciones y el liderazgo

(Ensayo)

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.

Cuando escuchamos la palabra liderazgo entendemos que es como un proceso dentro de una empresa en la cual se puede influir en los demás para conseguir ciertos objetivos.

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.

Esta teoría es un enfoque de liderazgo que plantea una diferencia entre el líder el seguidor; como todos sabemos ambos comparten propósitos y motivaciones para alcanzar las metas.

Es importante que ambos compartan más que nada las ideas y pensamientos respaldados por el líder, interactuando en forma distinta para así lograr examinar una buena relación entre líder y seguidor.

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, 2005, p.222).

Esta teoría desarrolla la relación única surgida de la interrelación individual entre líder y seguidor, esta calidad de vinculo la podemos mediante el afecto, lealtad, contribución al trabajo y el respeto a sus capacidades de desenvolvimiento.

Los sentimientos y comportamientos tanto del líder como del seguidor, determinan el vínculo selectivo para ser aceptados o no.

Teoría del intercambio entre líder y miembro También conocida como ILM, es la segunda etapa, propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor.

Las limitaciones de recurso de líder son las causas que provocan la variación de calidad del trato de sus seguidores, de esta manera, la satisfacción con el líder, la confianza en el líder y la percepción de justicia por parte de los seguidores, podemos definirla con base a la alta o baja calidad de intercambio.

Según Amorós (p153) La teoría del intercambio líder miembro (ILM) sostiene, que, debido a las presiones de tiempo, los líderes establecen una relación especial con un pequeño grupo de sus subordinados. Estos individuos forman el grupo interno, son de confianza, obtienen una desproporcionada cantidad de atención por parte del líder y es más probable que reciban privilegios especiales.

La cultura y el liderazgo son dos conceptos importantes para la Psicología Social. Durante la última década numerosos autores han reconocido la influencia que tienen los factores culturales sobre los procesos psicológicos, psicosociales y organizacionales.

En cuanto al liderazgo transcultural, la forma de tomar decisiones esta frecuentemente determinada por factores internos y característicos de una nación, por lo que sabemos un líder debe alinearse a los alineamientos que rige su país o empresa u organización en la que se encuentre, es una característica que todo líder debe poseer, sin importar los factores anteriormente mencionados.

Por su parte el liderazgo es uno de los procesos psicosociales que, desde los experimentos pioneros de Lewin y cols. (1939) ha venido despertando un interés continuo entre los psicólogos sociales y organizacionales. Este interés obedece tanto a aspectos teóricos como prácticos.

Las relaciones entre cultura y liderazgo pueden contemplarse desde múltiples perspectivas y niveles. Así podríamos hablar, entre otras, de la existencia de culturas transnacionales (las compartidas por los miembros de diferentes países), culturas nacionales (las que comparten los miembros de un mismo país), culturas

su nacionales (las que son compartidas por diferentes grupos dentro de un país), culturas organizacionales (las compartidas por los miembros de una determinada organización) y culturas su organizacionales (las compartidas por los miembros de un departamento o unidad dentro de una organización).

la dirección o liderazgo en una sociedad individualista es una dirección de individuos. Si hay incentivos o recompensas estos deben ligarse al rendimiento personal. Por contra en una sociedad colectivista es aceptable que la dirección y/o los incentivos estén ligados al rendimiento grupal.