

**Carrera: administración y estrategias
de negocios**

**Nombre de alumnos: Carlos Enrique
Guillen Bolaños**

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual

Materia: Dirección y Liderazgo

Grado: Séptimo cuatrimestre

Fecha: 10/11/2021

Liderazgo.

El liderazgo según Lewin es el factor en el ser humano que desarrollamos de manera inconsciente desde que nacemos y nos ayuda a tener influencia en la forma de ser y actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. él propuso tres tipos de líderes los cuales serán expuestos y profundizados:

1. Autoritario

El entorno laboral autoritario se caracteriza por el monopolio de la toma de decisiones por parte del líder. Es esta persona quien determina el papel de los subordinados, las técnicas y métodos que deben seguir para completar sus tareas y las condiciones para el desempeño de su trabajo.

En la mayoría de las organizaciones, este es un estilo de liderazgo muy común. Aunque el término "autoritario" tiene connotaciones negativas, Lewin insiste en que este tipo de líder no siempre crea un ambiente social y emocional desagradable, las críticas a los empleados son comunes, pero los elogios también son comunes. La característica de los líderes autoritarios es que rara vez participan en sus propias tareas.

Según las observaciones de Lewin, el liderazgo de estilo autoritario conlleva el riesgo de que se produzca una "revolución" por parte de los subordinados. La probabilidad de que esto suceda será mayor cuanto más marcado sea el carácter autoritario del líder.

2. Democrático

El estilo democrático descrito por Lewin es muy diferente del liderazgo autoritario. Los líderes que siguen este modelo no toman decisiones solos, sino que se generan a través de un proceso de debate colectivo; en este caso, el líder desempeña el papel de experto, brinda sugerencias a los subordinados y, por supuesto, puede intervenir en la decisión final si es necesario.

La mayoría de la gente prefiere el liderazgo democrático al liderazgo autoritario y laissez-faire, especialmente si han tenido una mala experiencia con uno de estos estilos. Sin embargo, el liderazgo democrático tiene cierto riesgo de pérdida de eficiencia, especialmente en la toma de decisiones colectivas.

3. Laissez-faire

El concepto francés “laissez-faire” se podría traducir aproximadamente como “dejar hacer”, “no intervencionismo” o “liberalismo”, siguiendo la terminología político-económica utilizada por Lewin. Los líderes de este tipo dejan que los subordinados tomen sus propias decisiones, aunque no necesariamente se responsabilizan de los resultados de estas.

En general se considera que este estilo de liderazgo es el menos eficaz de los tres puesto que puede llevar a la falta de productividad y de consistencia; es mejor tener un líder activo. No obstante, funciona muy bien cuando los subordinados son personas capaces y con un alto nivel de motivación y además no existe una gran necesidad de comunicación entre los trabajadores.

Existen diversos tipos de líderes y cada uno tiene ventajas y desventajas en cada empresa debido a que cada una es diferente, pero si se llega a dominar un balance de disciplina y compromiso con la empresa no se dudaría que ese tipo de liderazgo sería el más óptimo. y que el liderazgo debe ser entendido como un conjunto de habilidades y decisiones complejas que deben ejecutarse para atender necesidades organizacionales, dentro del contexto de la empresa.

Bibliografía

<https://psicologiaymente.com/organizaciones/estilos-liderazgo-le>

[Direccion y liderazgo.pdf](#)