



Mi Universidad

Mapa conceptual/Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Karen Jazziel Bautista Peralta

Nombre del tema: Tipos de Liderazgo y pensamiento sistémico

Parcial: Tercero

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo

Nombre del profesor: Antonio Galera

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: Séptimo

Pichucalco, Chiapas a 29 de Octubre del 2021

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.

Son personas que ejercen un tipo de liderazgo muy apreciado por el grupo y más que aceptado.

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Se considera el liderazgo más completo y es que los líderes que actúan bajo este esquema son los llamados "auténticos líderes".

Su objetivo y sus premisas son transformar, innovar y motivar al equipo, y de ahí, crecer.

LIDERAZGO BUROCRÁTICO:

Su base, la de este líder, es 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.

Hay que tener cuidado con este liderazgo y sus consecuencias.

LIDERAZGO "DE LA CURVA"

Se basa en la "curva de la felicidad".

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

TIPOS DE LIDERAZGO

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.

Busca desarrollar el máximo potencial en empresa y trabajadores. Por eso, las empresas ya no solo necesitan jefes sino también líderes.

Pueden funcionar mucho mejor los tipos de liderazgo democrático, carismático, cooperativo, situacional o cualquier otro que no solo se base en el miedo.

LIDERAZGO 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.

Todo se centra en el líder, tanto las decisiones como las responsabilidades.

Considera que es él el único competente y capaz de tomar las principales decisiones en la empresa, la única persona con derecho y poder para controlar las decisiones y responsabilidades.

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.

Los trabajadores pueden opinar, no se limitan solo a recibir órdenes, y de hecho se alienta su participación.

El líder fomenta la comunicación y la participación conjunta en las decisiones, anima y agradece las sugerencias de los trabajadores.

LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

El líder tiene un papel pasivo y son los trabajadores los que tienen un mayor poder de decisión.

Los trabajadores tienen independencia operativa y de toma de decisiones, ya que los líderes dependen de los trabajadores para establecer objetivos, trabajadores que pueden tomar las decisiones importantes.

No juzga ni valora las aportaciones de sus trabajadores ya que cuentan con libertad total, con el apoyo del líder sólo si estos se lo piden.

TIPOS DE LIDERAZGO

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.

Tiene confianza en sus empleados.

En este caso, el líder ofrece consejos a los trabajadores para que consigan resultados e insinuando lo malo que no es cumplir con el deber, como su nombre "paternalista" indica.

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, destaca por su capacidad de seducción y admiración.

Este líder puede dar muy buenos resultados a la empresa, así como cambios y resultados en la empresa ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí.

Son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal y estimular a los trabajadores.

LIDERAZGO LATERAL:

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

Se suele realizar entre personas que se encuentran en el mismo rango o puesto dentro de la empresa, y no es una relación entre jefe y empleado.

Se trata de que cualquier persona puede dirigir sin tener que ser el jefe, puede involucrar a los demás hacia un objetivo común influenciándolos.

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.

El comportamiento del líder se adapta al equipo de trabajo para conseguir los mejores resultados.

En este tipo de liderazgo, el papel de líder no debe ser estático porque ni la empresa ni sus integrantes lo son.

Bibliografía: Antología Dirección y Liderazgo, plataforma UDS.

PENSAMIENTO SISTEMÁTICO Y LIDERAZGO

PENSAMIENTO SISTEMÁTICO:

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

Se caracteriza en decir que el todo puede ser más, menos o igual que la suma de las partes, es una filosofía basada en los sistemas modernos buscando llegar a objetivos tácticos y no puntuales.

En términos de recursos humanos, consiste en pensar como un todo, con el fin de no crear organizaciones fijas sino cambiantes y adaptables a las dificultades.

La actual "sociedad del conocimiento" pasa del concepto de "mano de obra", al de "capital intelectual", el éxito de las organizaciones ya no depende de la acción, sino de la interacción y la comunicación.

Cuando falla la interacción, todos los esfuerzos adicionales de las empresas se dañan.

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

CARACTERÍSTICAS:

El Pensamiento Sistémico tiene cualidades únicas que lo hace una herramienta invaluable para modelar sistemas complejos:

- Enfatiza la observación del todo y no de sus partes.
- Es un lenguaje circular en vez de lineal.
- Contiene herramientas visuales para observar el comportamiento del modelo.

-Abre una ventana en nuestro pensamiento, que convierte las percepciones individuales en imágenes explícitas que dan sentido a los puntos de vista de cada persona involucrada.

-Tiene un conjunto de reglas precisas que reducen las ambigüedades y problemas de comunicación que generan problemas al discutir situaciones complejas.

BENEFICIOS: El Pensamiento Sistémico permite la comprensión, simulación y manejo de sistemas complejos, como los que existen en cualquier empresa., negocio o área de trabajo, al utilizar esta herramienta se simplifica el entendimiento de los procesos internos y su efecto en el ambiente exterior, así como la interacción entre de las partes que integran el sistema global.

La metodología del Pensamiento Sistémico ayudará a la optimización de los procesos, la obtención de metas y a la obtención de una planeación estructurada para anticiparse al entorno donde se encuentra.

PENSAMIENTO SISTEMÁTICO Y LIDERAZGO

ESTRATEGIAS PARA EL PENSAMIENTO SISTEMÁTICO:

Estos principios sistémicos son importantes porque representan un modo más fructífero de pensar y actuar.

Para incorporarlos en nuestra conducta se requiere una “visión periférica” que se define como: la capacidad de enfocar el mundo con una lente de ángulo ancho, para ver como nuestros actos se relacionan con otras esferas de la misma actividad.

UN IDIOMA UNIVERSAL: El pensamiento sistémico es una herramienta para resolver problemas. Sin embargo, consideramos que es más potente como lenguaje, pues expande nuestro modo de abordar los problemas complejos.

La estructura por la cual los elementos de un sistema se “alimentan” con una influencia e información recíprocas puede generar crecimiento, producir decadencia o moverse naturalmente hacia un estado de equilibrio.

SOPORTES PARA EL PENSAMIENTO SISTEMÁTICO:

Es participativo en todos los niveles.

Elo es posible porque los arquetipos y otras herramientas sistémicas, han puesto el idioma de la dinámica de sistemas en las manos de los equipos y en las paredes de las salas de reunión, donde pueden alentar el aprendizaje en todos los niveles de la organización.

El pensamiento sistémico comprende una amplia y heterogénea variedad de métodos, herramientas y principios, todos orientados a examinar la interrelación de fuerzas que forman parte de un proceso común.

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

Las estructuras sistémicas suelen ser invisibles, hasta que alguien las señala.

Los cuatro niveles de una visión sistemática: Acontecimientos, pautas de conducta, sistemas y modelos mentales.