



UNIVERSIDAD DEL SURESTE



LIC. EN ENFERMERÍA

TEMA: MAPA CONCEPTUAL

ALUMNO: URIEL DE JESÚS MARTÍNEZ HERNÁNDEZ

GRADO: 7

GRUPO: D

MATERIA: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

DOCENTE: ALBERTO DE JESÚS LÓPEZ MUÑOZ.

VILLAHERMOSA, TABASCO A 19 DE NOVIEMBRE 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.

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. Son realmente muy valorados y buscados para ocupar puestos de responsabilidad en

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.

DECISIONES

Está bien cuando se trata de decisiones económicas o empresas, por ejemplo, con materiales peligrosos, pero hay que tener cuidado con este liderazgo y sus consecuencias.

LIDERAZGO DE LA CURVA

Este último tipo de liderazgo 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. De ahí, el nombre del liderazgo de la curva.

OBJETIVO

Basados en construir en positivo todo lo que puede afectar al grupo, al trabajo y al desarrollo de las labores. Son líderes muy bien cualificados y que trabajan por el

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
- *Buena capacidad de motivación del equipo
- *Carisma
- *Entusiasmo
- *Capacidad de resolución

LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

Es el que asume la responsabilidad en la toma de decisiones. El líder autocrático 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

CARACTERÍSTICAS

Seguro
Responsable
Capacidad de liderazgo
Capacidad de expresar sus ideas de forma directa
Experiencia dentro de la empresa
Capacidad de respuesta ante las necesidades del momento sin

VENTAJAS

Si se logra encontrar al líder idóneo, una persona que se encuentre en equilibrio en todos los aspectos.

Si algo sucede la responsabilidad no cae sobre los trabajadores, ya que sólo cumplirán

DESVENTAJAS

No tiene en cuenta la opinión de los trabajadores. Algunos trabajadores pueden cuestionar las órdenes. En trabajos o puestos los trabajadores no saben las metas.

TIPOS DE LIDERAZGO

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.

CARACTERÍSTICAS

Ofrece diversas soluciones y deja elegir a sus empleados entre ellas
Fomenta la participación y consulta a sus trabajadores
Busca soluciones compartidas
Orienta a sus empleados, pero no les ordena
Agradece las sugerencias y opiniones de otros
Ofrece ayuda y orientación a quien lo necesita
Motiva a sus empleados

LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

Es uno de los más reconocidos es el liderazgo laissez faire, 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.

CARACTERÍSTICAS

Los líderes prefieren las normas claras
Los líderes no tienen el papel protagonista, más bien su papel es pasivo
Los líderes son neutros en sus opiniones
El líder no tiene un papel importante en el clima laboral
Los trabajadores tienen libertad total para sus funciones
Los trabajadores pueden contar con el apoyo del líder, pero si lo requieren
El poder está en manos del grupo, no del líder.

LIDERAZGO PATERNALISTA

Tiene confianza en sus empleados. 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.

CARACTERÍSTICAS

Considera que sus empleados son como sus hijos y hay que orientarlos
No delega responsabilidades
Puede ser amable, atento y servicial
Cree que solo él tiene la razón y es muy desconfiado
Considera a las demás personas limitadas
Solo deja que sus empleados tomen decisiones en cosas de poca importancia
Es el considerado único responsable en el logro de los objetivos empresariales

LIDERAZGO CARISMÁTICO

El líder 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.

CARACTERÍSTICAS

Es capaz de modificar la escala de valores, creencias y actitudes de sus seguidores
Tiene gran capacidad de convicción
Es buen motivador
Es capaz de asumir riesgos
Puede llegar a utilizar medios innovadores y no convencionales
Crea admiración
Tiene visión de futuro

LIDERAZGO LATERAL

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

¿EN QUE CONSISTE?

Se trata de que cualquier persona puede dirigir sin tener que ser el jefe, puede involucrar a los demás hacia un objetivo común influenciándolos. No es necesario ser jefe para ser líder, ni si quiera estar a cargo de cierta operación, aunque si se tenga responsabilidad sobre ella, y el liderazgo lateral es un claro ejemplo de esto.

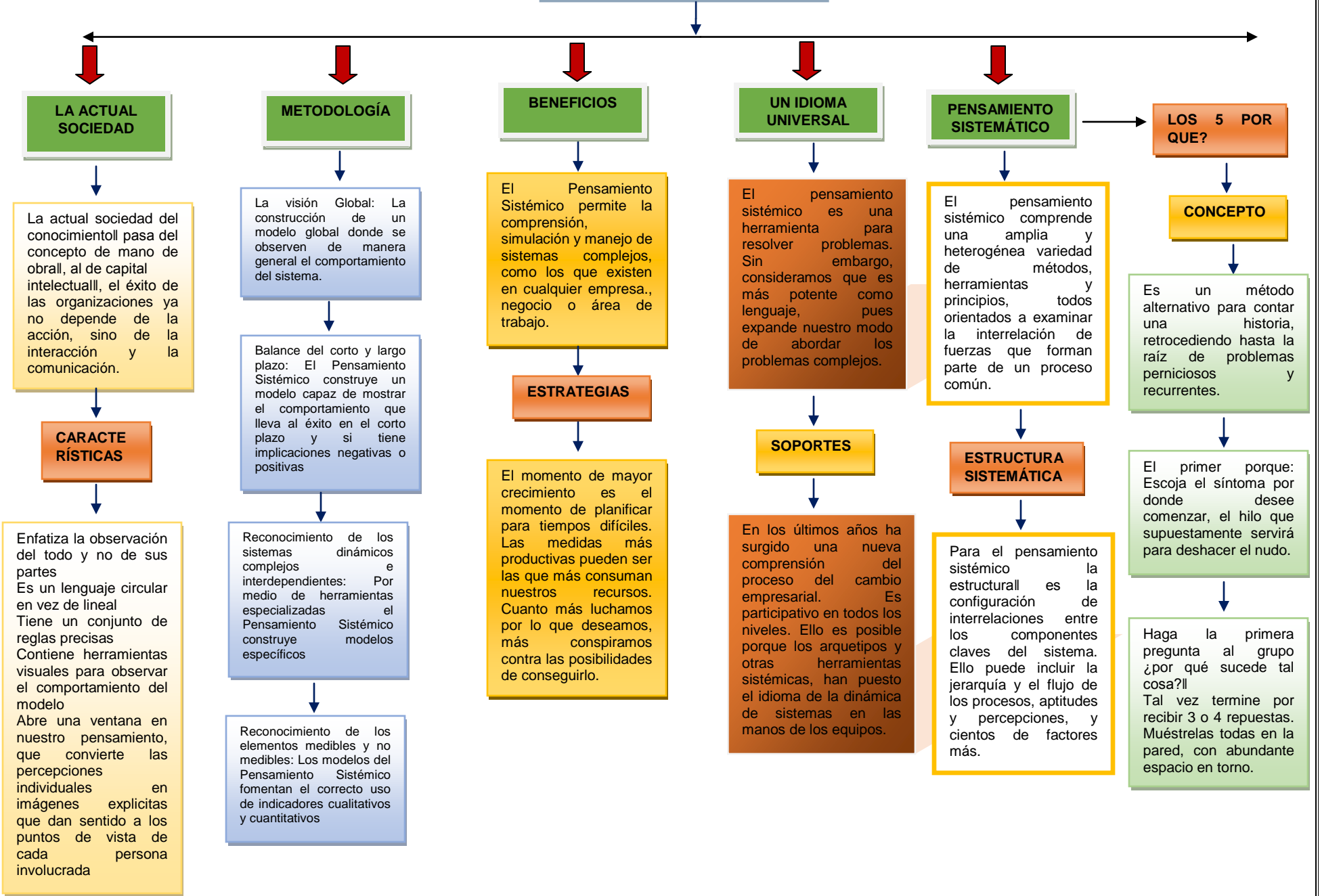
LIDERAZGO SITUACIONAL

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.

FASES DEL MODELO

- 1 Identificar funciones y actividades que hay o necesarias para desarrollar el trabajo adecuadamente con la mayor eficacia y rendimiento.
- 2 Establecer los conocimientos y habilidades que se requieren para cada tarea.
- 3 Valorar el nivel de competencia de cada componente del grupo.
- 4 Valorar el nivel de motivación y confianza de cada componente del grupo.
- 5 Conocer cuál es el desarrollo o madurez de cada componente de grupo de acuerdo a su puesto.
- 6 Seleccionar y llevar a cabo el estilo de liderazgo adecuado para cada empleado.

PENSAMIENTO SISTEMÁTICO Y LIDERAZGO



TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

CONCEPTO

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.

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.

LAS 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.

LAS PROPUESTAS

Las propuestas son aquello sobre lo que se negocia, no se negocian las discusiones, aunque las propuestas puedan ser objeto de discusión. 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.

EL INTERCAMBIO

Las propuestas son aquello sobre lo que se negocia, no se negocian las discusiones, aunque las propuestas puedan ser objeto de discusión. 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.

EL CIERRE Y EL ACUERDO

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.