



Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Jiménez Salvador José Julián

Nombre del tema: El pensamiento del liderazgo

Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo

Nombre del profesor: López Alberto de Jesús

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: Séptimo cuatrimestre

Villahermosa Tabasco 19/11/2021

UNIDAD III

Liderazgo natural

Es el "rol" a la perfección. No se cuestiona este tipo de liderazgo si no que solo se toman en cuenta sus recomendaciones y guías como algo que hay que cumplir.

Liderazgo empresarial

Consiste en la habilidad de influir en los demás que tiene un líder para poder conseguir objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa. Una característica de este líder es la buena capacidad de motivación del equipo.

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.

Liderazgo transformacional

Es el liderazgo más completo y es que los líderes que actúan bajo este esquema son llamados "auténticos líderes" ya que trabajan con poder y motivación hacia el grupo. Sus objetivos son transformar, innovar y motivar al equipo.

Liderazgo autocrático

Este tipo de líder asume la responsabilidad en la toma de decisiones, es el que inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador. Considera que los trabajadores son capaces de guiarse por sí mismos por lo que hay que saber gobernarlos y controlarlos, debiendo ellos obediencia a sus órdenes y decisiones.

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.

Liderazgo burocrático

Su base, la de este líder, es cumplir a rajatabla de 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.

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. Una de las características de este liderazgo es: Fomentar la participación y consultar a sus 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.

Liderazgo de la curva

Siempre se basa en la curva de la felicidad, ya que, 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. Estos son liderazgos basados en construir en positivo todo lo que puede llegar a afectar a un equipo.

Liderazgo laissez faire

Este 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. Éste es un líder liberal que hace y deja hacer, tiene un papel totalmente pasivo, ya que los trabajadores o el grupo son los que tienen el poder. Una característica es: El poder está en manos del grupo, no del líder

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

Pensamiento sistémico

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.

Demoras

Las demoras se presentan tanto los ciclos reforzadores como en los compensadores. Hay puntos donde el eslabón tarda bastante en manifestarse. La demora puede ejercer una enorme influencia en un sistema, acentuando la repercusión de otras fuerzas.

Técnicas de negociación

La negociación es un proceso de resolución de un conflicto entre dos o más partes, pues hay siempre, bajo la negociación, un conflicto de intereses. Puede ser un intercambio social que implique una relación de fuerza, una lucha sutil por el dominio.

La actual sociedad

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.

Arquetipos

Esta palabra viene del vocablo griego arkhetypos que significa, el primero en su especie. Los arquetipos sistémicos, alejados del pensamiento sistémico, fueron desarrollados en los años 80. Algunos arquetipos, entre ellos el de límites de crecimiento y desplazamiento de la carga, eran traducciones de estructuras genéricas. Estos son mecanismos del pensamiento sistémico que se habían descrito dos décadas antes.

La discusión

Como se ha dicho, las personas negocian porque tienen o creen tener un conflicto de derechos o intereses. 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. Es muy parecida a la etapa de determinación de necesidades que se practica en la venta.

Ciclo y los cambios

Existen dos elementos básicos en la configuración de todas las representaciones de sistemas: los ciclos reforzadores y los círculos compensadores. Los ciclos reforzadores generan crecimiento exponencial y colapso, y el crecimiento o colapso continúa a un ritmo cada vez más acelerado. En todos los procesos reforzadores un cambio pequeño va cobrando creciente poder.

Adversarios

El desempeño de cada parte declina o permanece parejo y bajo, mientras que la rivalidad crece con el correr del tiempo. Es aconsejable no decidirse de inmediato por una respuesta, sino mirar la situación a través de la lente de diferentes arquetipos. Dos o tres pueden combinarse para que cada cual ilumine un aspecto diferente.

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, del tipo de: "no concederemos nunca el descuento que nos pide", "es absolutamente imposible aceptar esa forma de pago", "no podemos considerar esa propuesta".

Ciclo reforzador

Un ciclo reforzador, por definición es incompleto. Nunca tenemos un círculo vicioso o virtuoso por sí mismo. En algún momento se topa con un mecanismo compensador que lo limita. Tal vez el límite no aparezca en nuestra vida, pero podemos dar por sentado que aparecerá. En general hay límites múltiples.

Origen del concepto

El Pensamiento Sistémico se ha desarrollado a partir de mediados del siglo XX, sus fundadores, son los fundadores del Mental Research Institute de Palo Alto (California – U.S.A.). De allí se expandió a todo el mundo, como disciplina adecuada a la resolución de problemas personales, familiares, de organizaciones pequeñas y grandes, y hasta de relaciones internacionales.

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; deben evitarse en las primeras propuestas las ofertas arriesgadas, debiendo ser estas cautelosas y exploratorias pues, en todo caso, se desarrollarán más adelante y es probable que sean aceptadas.

El intercambio

Esta fase es la más intensa de todo el proceso de negociación y exige una gran atención por ambas partes, ya que en ella se trata de obtener algo a cambio de renunciar a otra cosa. Cualquier propuesta o concesión debe ser condicional, es decir, por todo lo que se concede debe obtenerse algo a cambio.

Cierre y acuerdo

La finalidad del cierre es llegar a un acuerdo. Al igual que cuando hablábamos del cierre en la venta, también en la negociación debe hacerse en forma segura y con firmeza. Hay dos tipos de cierre; Cierre por concesión: equivale a terminar la fase de intercambio ofreciendo una concesión para conseguir un acuerdo.
Cierre por resumen: se hace un resumen de todos los acuerdos alcanzados hasta el momento, destacando las concesiones que se han hecho.

Negociación del precio

El precio tiene una referencia: es más alto o más bajo que otro. La tarea del vendedor consistirá en averiguar si la razón, aparentemente objetiva, que el comprador dará es verídica o si solo es una tapadera. Deberá hacer preguntas detalladas y de control y prestar atención para ver si la respuesta es convincente y bien pensada o rebuscada y esquiva.