

Elaboró: Emanuel Samayoa



Estilos de Liderazgo

Dentro de los estilos de liderazgo existen tres habilidades fundamentales para el adecuado desarrollo de los puestos gerenciales, estas son: Habilidades Conceptuales, Habilidades Humanísticas y Habilidades Técnicas.

Las habilidades conceptuales se destacan por la competencia de entender y concebir a la organización en su conjunto, diseñando estrategias que le otorguen rumbo y dirección.

Por ejemplo:

- Capacidad de análisis.
- Toma de decisiones.
- Aplicación de conocimientos

Las habilidades humanísticas engloban el comprender e influir en las personas de acuerdo a sus necesidades, intereses y actitudes.

Por ejemplo:

- Carisma.
- Empatía.
- Motivación.
- Trabajo en equipo.

Las habilidades técnicas representan la competencia de las personas para realizar una tarea especializada de un trabajo.

Por ejemplo:

- Manejo de las TIC
- Contabilidad
- Diseño en MKT

Liderazgo Sistémico

El liderazgo sistémico debe visualizar de manera integral a la dinámica de los elementos que forman la personalidad de una organización. Es decir, debe pensarse como un sistema de colaboración entre líder y seguidores.

Existe una serie de principios humanísticos que un líder sistémico debe interpretar y aplicar, estos son:

- “El hombre es un ser dinámico en un sistema libre”.
- “ Toda organización es un sistema corporativo”.
- “Liderazgo y obediencia son actividades alternadas”.
- “Liderazgo es un sistema cooperativo entre líder y seguidor”.

La organización está formada por:

- Estructura.
- Sistemas.
- Estilo.
- Personal.
- Capacidades.
- Estrategia.
- Valores compartidos.

U3. Pensamiento de Liderazgo



Liderazgo Estratégico

El liderazgo estratégico tiene una serie de características particulares, junto con la noción permanente de los resultados que se pretende conseguir y una visión del negocio, cosa que lo diferencia del resto. Algunas de las características son:

Visionario: Representa la visión del negocio, el entorno y su equipo, mismo que se vuelve fuente de desarrollo para la organización.

Valores fuertes: Transmite todos sus valores a la organización y fideliza a los colaboradores.

Orientado a personas: Creer en las personas, su potencial y la diferencia que pueden hacer en la organización.

Pensamiento a largo plazo: Refiere a la capacidad de priorizar entre las cosas urgentes y las importantes.

Se anticipa: Se adelanta a los cambios que se producen mediante la innovación constante.

Ayuda a la mejorar de procesos internos: Siempre se actualiza y aplica las nuevas tendencias.

Toma de decisiones: Tiene una orientación hacia la resolución de problemas, y esto lo hace con determinación, agilidad y rigor.