



Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Gumaro Antonio Osorio Delfin

Nombre del tema: El Pensamiento de Liderazgo

Parcial: 3 Parcial

Nombre de la Materia: Dirección Y Liderazgo

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 7 Cuatrimestre

TIPOS DE LIDERAZGO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

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

YA QUE

Trabajan desde su auténtico poder de motivación e inspiración hacia el grupo...¡Permanente! 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 las organizaciones.

LIDERAZGO “DE LA CURVA”

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.

DE AHI

El nombre del liderazgo de la curva. Son liderazgos 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 éxito del equipo.

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. 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.

LÍDER 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.

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. 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 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. Gracias a su buen hacer y el día a día se convierten en los líderes naturales del equipo.

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

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.

CARACTERÍSTICAS

- Buena capacidad de comunicación
- Buena capacidad de motivación del equipo
- Carisma
- Entusiasmo
- Capacidad de resolución
- Organización y capacidad para gestionar los Recursos
- Visión de futuro
- Capacidad de negociación
- Creatividad
- Disciplina
- Escucha activa
- Honestidad
- Estrategia
- Capacidad para tomar decisiones
- Buena imagen

TIPOS DE LIDERAZGO

LÍDER 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. Cuando hay que tomar una decisión el líder ofrece soluciones que los Trabajadores pueden apoyar o no o entre las que pueden elegir, haciendo que la decisión se convierta en algo Compartido.

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
- Está dispuesto a acatar lo que digan los demás
- Motiva a sus empleados
- No delega sus funciones

LÍDER 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.

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. Su papel de líder hace que ofrezca recompensas a los que cumplan satisfactoriamente con Su deber.

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
- Piensa que lo que más motiva es el dinero y el poder
- Da recompensas y castiga si es necesario
- No promueve mucho el trabajo en equipo

LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

Un tipo de liderazgo más liberal en que el líder tiene un papel pasivo y son los trabajadores

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.

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 influye muy poco en los logros y objetivos de la empresa
- El líder no tiene un papel importante en el clima laboral
- Los trabajadores tienen libertad total para sus funciones
- Si falta el líder la empresa puede seguir funcionando perfectamente
- Los trabajadores pueden contar con el apoyo del líder, pero si lo requieren
- El poder está en manos del grupo, no del líder

EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTEMÁTICO

Elementos que identifican a la Personas de una organización.

1. Estructura.
2. Estrategia.
3. Sistemas
4. Capacidades.
5. Personal.
6. Estilos.

Cinco tecnologías competentes Que deben crear organizaciones De aprendizaje.

1. Organización de Aprendizaje.
2. Maestro personal para los Individuos.
3. Modelos mentales.
4. Visión compartida.
5. Aprendizaje compartido.

BESES Y PRINCIPIOS DE UN LÍDER SISTEMÁTICO

Para hablar de un perfil (habilidades o atributos) que debe tener un líder sistémico, es Necesario establecer el concepto de un líder sistémico:

- Un líder sistémico: es aquel que sabe equilibrar la interacción de sus habilidades técnicas, Humanísticas y conceptuales para modelar la relación Líder-Seguidor.

Si se describen las habilidades técnicas, se puede relacionarlas con la asertiva percepción e Interpretación de:

- Los números
- Los procedimientos
- Los métodos
- Los procesos
- La tecnología
- La maquinaria y los equipos
- Los sistemas de información
- El pensamiento abstracto
- La inteligencia racional

Si las habilidades conceptuales se describen, se puede relacionarlas con la asertiva Percepción e interpretación de:

- El sistema organización
- La visión global
- La calidad total
- El entendimiento estratégico
- El entendimiento táctico
- La planeación, la organización y el control
- La visión, la misión y los valores de una organización
- La eficiencia y la eficacia
- La productividad
- La empresa o la institución
- La noción interdisciplinaria
- La noción del cambio
- El análisis de problemas y la toma de decisiones
- La administración y uso del tiempo
- La teoría del conocimiento

Si se describen las habilidades humanísticas, se puede relacionarlas con la asertividad, percepción e interpretación de:

- La sensibilidad
- El liderazgo
- La dirección
- La supervisión
- La comunicación
- La motivación
- El manejo de conflictos
- La negociación
- La actitud de mando
- El comportamiento en el mando
- La integración de grupos
- El trabajo en equipo
- La formación, como entrenamiento, capacitación o adiestramiento
- El carácter emprendedor
- La creatividad
- La administración por valores o principios
- El poder carismático
- La imparcialidad

LÍDER ESTRATÉGICO

Se distingue por sus particulares características; tienen siempre en Mente los resultados a conseguir, con una visión del negocio que les diferencia del resto.

CARACTERÍSTICAS

- Visionario: posee una visión, tanto del entorno, como del producto o servicio, como del Propio equipo de trabajo, que se convierte en fuente de desarrollo para la organización.
- De fuertes valores: fideliza a sus colaboradores mediante los valores que transmite. "El Fin no justifica los medios".
- Orientado a personas: cree firmemente en las personas, en su factor diferencial y en el Talento oculto que existe en los equipos de trabajo.
- Pensamiento a largo plazo: distingue lo urgente de lo importante y sabe priorizar.
- Se anticipa: se adelanta a los cambios que se producen tanto fuera como dentro de la Empresa, innovando en cuanto al producto o servicio y también en la organización.
- Humilde: es capaz de reconocer sus errores y responsabilizarse de sus actos
- Toma decisiones: es un profesional orientado a la acción y a la resolución de Problemas.

IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL LIDERAZGO

Elemento clave, para poder llevar a cabo esta necesidad, las Organizaciones en la actualidad se mantienen constantemente comunicándose entre sí, ya sea internamente, con clientes externos, proveedores, o miembros de la sociedad etc.

EL LÍDER HACE

- Evaluaciones.
- Impartir tareas.
- Explicar metas y objetivos.
- Delinear estrategias.
- Hacer lluvia de ideas, negociar o incluso, resolver conflictos.

¿Qué pasa cuando la comunicación no es efectiva?

- Los índices de motivación disminuyen entre los miembros del equipo.
- Crea un impacto directo en la calidad del trabajo y productividad reduciéndolos notablemente.
- Los miembros del equipo tienden a perder el enfoque

NEGOCIACIÓN

Proceso de intercambio de información y compromisos en el cual dos o más partes, que tienen intereses comunes y otros divergentes, intentan llegar a un acuerdo.

LOS MÉTODOS

Primer paso: Ver cuál es el problema

- ¿Cuál es la situación? (qué, quién, por qué)
- ¿Cuáles son los problemas específicos por decidir?

Segundo paso: Considerar Alternativas Posibles

- Encararse a la situación y al problema delineado.
- ¿Cuáles son los posibles caminos de acción y las razones para cada uno?

Tercer paso: Llegar a una conclusión

- ¿Qué decisión tomará mejor en cuenta los factores pertinentes, los propósitos y deseos del grupo, los varios puntos de vista?

Cuarto paso: Moverse hacia la acción

- ¿Cuáles son los sistemas y medios de poner en efecto la decisión?

LAS PERSONAS

Al igual que las organizaciones, están inmersas en un enlace continuo de interacciones y negociaciones, en este contexto las negociaciones se realizan:

- Entre dos personas
- Entre una persona y un grupo
- Entre grupos.

CONFLICTO

Un conflicto es una pelea, disputa o discrepancia que se da cuando dos o más personas tienen intereses u opiniones que no pueden desarrollarse al mismo tiempo, es decir, que se contradicen.

FASES

1. Conflicto percibido. Es cuando se percibe que existe una diferencia con la otra parte.
2. Conflicto vivido. Es cuando surgen emociones negativas como resultado del conflicto percibido.
3. Conflicto manifiesto. El conflicto se expresa abiertamente por alguna de las partes involucradas.

TIPOS DE CONFLICTOS

- **Conflictos intrapersonales.** Se dan en el interior de una persona consigo misma.
- **Conflictos interpersonales.** Se dan entre dos o más personas, los participantes tienen prejuicios entre sí y suelen estar unidos por lazos más estrechos, muchas veces el origen de estos conflictos tiene relación con factores emocionales.
- **Conflictos de grupo.** Se dan cuando el problema se origina entre grupos de personas por diversos motivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS



- **ANTOLOGÍA “UDS” DE DIRECTO Y LIDERAZGO**



CARACTERÍSTICAS

