



Mi Universidad

Nombre del Alumno: Fabiola Ruiz Abarca.

Nombre del tema: El pensamiento de liderazgo

3er parcial.

Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo.

Nombre del profesor: Mercedes Yazmin Rodas López.

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios.

7to cuatrimestre.

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

* ESTILOS DE LIDERAZGO.

El estilo de liderazgo remite a la conducta que toma el líder en relación con sus subordinados con la finalidad de alcanzar los objetivos o metas organizacionales, este estilo dependerá de su experiencia y educación para el desarrollo de habilidades.

* ESTILOS DE LIDERAZGO.

* EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTÉMICO.

El líder sistémico debe visualizar en forma integral la interacción de los elementos que identifican a la personalidad de una organización.

* EL LIDERAZGO Y EL PENSAMIENTO SISTÉMICO.

ESTILOS DE LIDERAZGO.

- Liderazgo autocrático: En este estilo predomina la dominación e imposición, se ordena lo que se debe hacer, la comunicación es unidireccional.
- Liderazgo democrático: Participativo e incluyente, se toma en cuenta las opiniones de los subordinados y la autoridad es delegada.
- Liderazgo participativo: Existe la libertad y responsabilidad individual como grupal, el líder tiene mínima participación supervisando a la distancia al subordinado.

CINCO ESTILOS DE LIDERAZGO.

- Liderazgo pobre: el líder muestra poco interés hacia los subordinados, y realiza un esfuerzo mínimo para cumplir con la tarea.
- Liderazgo hacia la tarea: el líder muestra gran interés por la eficiencia de la tarea, pero poco interés por sus subordinados.
- Liderazgo club campestre: el líder muestra gran interés por los subordinados descuidando la eficiencia de la tarea.
- Liderazgo a la mitad del camino: el líder muestra una eficiencia de tarea satisfactoria y un interés satisfactorio de sus seguidores.
- Liderazgo de equipo: el líder muestra gran interés por la eficiencia de la tarea y al mismo tiempo gran interés por los subordinados.

• Peter M. Senge (1994), escritor norteamericano y asesor en el MIT (Massachusetts Institute of Technology), proyecta un enfoque defensor de las organizaciones que aprenden en su libro *The Fifth Discipline* (La Quinta Disciplina) y destaca las cinco tecnologías competentes que deben crear organizaciones de aprendizaje:

- 1. Organización de aprendizaje: en su esencia, en todas las organizaciones se aprende.
- 2. Maestro personal para los individuos: un mentor que contemple la vida como un trabajo creativo.
- 3. Modelos mentales: para cuestionar a la cadena de mando en la dirección de una organización y desarrollar a los líderes y seguidores como intelectos que pueden trabajar en forma sinérgica (Sumando Energías).
- 4. Visión compartida: el futuro que se desea para una organización incluyendo la misión -razón de ser- y los valores.
- 5. Aprendizaje en equipo: cómo pasar de un grupo -con cierta conciencia de nosotros- a un equipo -con plena conciencia de nosotros.

- El carácter sistémico del líder debe interpretar y aplicar los siguientes conceptos en el desarrollo de un liderazgo humanístico:
- El hombre es un ser dinámico es un sistema libre.
- Toda organización es un sistema cooperativo.
- En las organizaciones, la relación entre jefe y colaboradores es un sistema abierto.
- Liderazgo y obediencia son actividades que se alternan.
- El liderazgo es un sistema cooperativo entre líder y seguidores.