

DIRECCION Y LIDERAZGO

DOSENTE. ING. ANGELA ZAVALETA

TRABAJO. MAPA CONCEPTUAL

ALUMNA. MAYDA VILLATORO HERNANDEZ

CUATRIMESTRE, GRUPO Y MODALIDAD:

7° CUATRIMESTRE "B" SABADO

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS, DICIEMBRE DEL 2020

MAPA CONCEPTUAL

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO TIPOS DE LIDERAZGOS



Son

LIDERAZGO NATURAL



Tanto es así, que nadie lo cuestiona, sino que se toman sus recomendaciones y guías como algo que hay que cumplir, al natural.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
EL MÁS COMPLETO



Trabajan desde su auténtico poder de motivación e inspiración hacia el grupo

LIDERAZGO BUROCRÁTICO



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

LIDERAZGO DE LA CURVA



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,

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
- Organización y capacidad para gestionar los recursos
- Visión de futuro -Capacidad de negociación
- Creatividad -Disciplina

EL LÍDER
AUTOCRÁTICO



El que asume la responsabilidad en la toma de decisiones, es el que inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador



características

Seguro -Responsable -Capacidad de liderazgo
-Capacidad de expresar sus ideas de forma directa -Altos conocimientos del sector en el que se encuentra -Experiencia dentro de la empresa -Capacidad de respuesta ante las necesidades



ventajas

-Si se logra encontrar al líder idóneo una persona que se encuentre en equilibrio en todos los aspectos para poder ofrecer las mejores decisiones, capaz de manejar grupos y saber lo que hay que hacer
- necesitan órdenes, aunque también se pueden producir complicaciones con empleados que quieren expresar su opinión
- Si algo sucede la responsabilidad no cae sobre los trabajadores, ya que sólo cumplían órdenes, sino por el líder



desventajas

-No tiene en cuenta la opinión de los trabajadores, no los considera como personas que tienen opiniones o algo que aportar
- Algunos trabajadores pueden sentirse infravalorados o que no pertenecen a la empresa
-Algunos trabajadores pueden cuestionar las órdenes o decisiones del líder
-En trabajos o puestos en los que los trabajadores desconocen las metas y objetivo de la compañía

EL 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-Fomenta la participación
-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
-Es capaz de delegar tareas de forma efectiva
-No se cree superior a los que se encuentran por debajo de sí en la empresa -Puede dejar su puesto durante unas horas

ventajas

-Los trabajadores se integran mejor en la empresa y el grupo
-Los trabajadores se sienten más a gusto con su trabajo
-Se crean mayores vínculos corporativos -Se promueve a iniciativa -No hay competiciones sino lucha por llegar a los mismos objetivos -La empresa puede funcionar normalmente, aunque el líder se ausente -Se proporciona información y conocimientos para tomar decisiones

desventajas

-El proceso es, inicialmente, lento porque requiere
- Si el líder no es capaz de llevar bien la situación puede fracasar
-No es fácil tener a todos contentos

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
-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

ventajas

-Aunque el líder tenga que ausentarse un poco la empresa sigue funcionando
-Los trabajadores se sienten mejor porque tienen mayor poder de decisión

desventajas

-Si los trabajadores no tienen los suficientes conocimientos o experiencia
-Se puede llegar a perder el objetivo si no hay la información necesaria

EL 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



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



ventajas

desventajas

-El líder se preocupa por sus trabajadores
-Se fomenta la motivación por medio de premios o recompensas

El líder piensa que los trabajadores no tiene criterio propio
Los trabajadores han simplemente de obedecer

EL 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



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

EL LIDERAZGO LATERAL



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

EL 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

PENSAMIENTO SISTÉMICO Y LIDERAZGO



para

Peter Senge es una sensibilidad hacia los entrelazamientos sutiles que confieren a los sistemas vivos su carácter singular

EL 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

LA ACTUAL SOCIEDAD



El éxito de las organizaciones ya no depende de la acción, sino de la interacción y la comunicación



características

- Enfatiza la observación del todo y no de sus partes
- Es un lenguaje circular en vez de lineal
- Tiene un conjunto de reglas precisas que reducen las ambigüedades y problemas de comunicación

METODOLOGÍA



-La visión Global: La construcción de un modelo global donde se observen de manera general el comportamiento del sistema
-Balance del corto y largo plazo: El Pensamiento sistémico construye un modelo capaz de mostrar el comportamiento que lleva al éxito
-Reconocimiento de los sistemas dinámicos complejos e interdependientes: Por medio de herramientas especializadas

BENEFICIOS



Permite la comprensión, simulación y manejo de sistemas complejos, como los que existen en cualquier empresa.

ESTRATEGIAS PARA EL
PENSAMIENTO SISTEMÁTICO



La capacidad de enfocar el mundo con una lente de ángulo ancho, para ver como nuestros actos se relacionan con otras esferas de la misma actividad

UN IDIOMA UNIVERSAL



Con una influencia e información recíprocas puede generar crecimiento, producir decadencia o moverse naturalmente hacia un estado de equilibrio

SOPORTES PARA EL
PENSAMIENTO SISTEMÁTICO



Es posible porque los arquetipos y otras herramientas sistémicas, han puesto el idioma de la dinámica de sistemas en las manos de los equipos

PENSAMIENTO SISTEMÁTICO



En donde los métodos y herramientas eslabones y ciclos, arquetipos, modelación y stock and flow tienen sus raíces en la dinámica de sistemas

TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN



es

Un proceso muy parecido a vender,
aunque con algunas diferencias



son

Las fases de la negociación

LA PREPARACIÓN



Lo que se pretende conseguir y cómo conseguirlo

LA DISCUSIÓN



Se exploran los temas que separan a las partes para
conocer sus actitudes e intereses

LAS SEÑALES



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

LAS PROPUESTAS



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

EL INTERCAMBIO



Cualquier propuesta o concesión debe ser condicional,
es decir, por todo lo que se concede debe obtenerse
algo a cambio

EL CIERRE Y EL 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, y para que sea aceptado
debe satisfacer

Cierre por concesión

Equivale a terminar la fase de intercambio ofreciendo una concesión para conseguir un acuerdo

Cierre con resumen

Un resumen de todos los acuerdos alcanzados hasta el momento, destacando las concesiones que hemos hecho

NEGOCIACIÓN DEL PRECIO



El precio se satisface en el acto o a corto plazo, el valor se disfruta o constata a lo largo del tiempo, ya que el valor está en función de la calidad, el concepto calidad

ESTRATEGIAS PARA LAS OBJECIONES AL PRECIO



El servicio al cliente, la calidad y la marca, como hemos visto, son las armas más eficaces de todo el arsenal del vendedor

¿CÓMO PRESENTAR EL PRECIO?



El vendedor presente el precio cuando ya haya argumentado sobre los beneficios que su producto va a proporcionar al cliente y este haya aceptado algunos

ESTRATEGEMAS DE LOS COMPRADORES



Iniciar las negociaciones con una queja para despertar en el vendedor un sentimiento de culpa.
-Subrayar la importancia del poder adquisitivo propio, y crear perspectivas de futuro favorables. -Ablandar al vendedor con negociaciones duras