



Karla Cristell Pérez Hernández
Grado: 7mo
Grupo: Q
Materia: Dirección y liderazgo
Maestro: Alberto de Jesús López.
Mapas unidad 3 y 4.



Pensamiento del liderazgo:

Tipos:



Liderazgo natural:

Gracias a su buen hacer y el día a día se convierten en los líderes naturales del equipo y son personas que ejercen un tipo de liderazgo muy apreciado por el grupo y más que aceptado.

Liderazgo transformacional

Es el 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

Liderazgo Burocrático:

Cumple 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 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 empresarial

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.

Caracte: buena comunicación, 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, etc.

Líder autocrático:

Líder se gobierna a sí mismo, de manera que el poder ilimitado se concentra en manos de una sola persona, el líder competente ante los trabajadores que deben obedecer sin expresar opinión ya que no tienen capacidad para tomar decisiones.

Líder democrático:

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.



Lider Laissez faire:

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.

Los trabajadores tienen independencia operativa y de toma de decisiones, ya que los líderes dependen de los trabajadores para establecer objetivos, y pueden tomar las decisiones importantes

Pensamiento del liderazgo:

Tipos:

Líder 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.

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.

Liderazgo carismático:

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.

Son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal y estimular a los trabajadores.

Liderazgo lateral

la capacidad para influir en personas de un mismo nivel para conseguir objetivos comunes, 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.

Hace uso de la capacidad de influencia, herramientas de comunicación efectivas y buenos modos a la hora de actuar, así como buen ejemplo, para que el liderazgo lateral funcione con eficacia.



Liderazgo situacional



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.

Modelo de liderazgo situacional de Hersey-Blanchard

Identifica funciones y actividades, establece conocimientos, habilidades, valora un nivel de competencia, motiva, da confianza, selecciona y lleva a cabo el liderazgo.

Tipos:

Colaboradores:

No saben y no quieren, no saben pero quieren, saben pero no quieren y saben y quiere.

Liderazgo

- El líder ordena
- El líder persuade
- El líder participa
- El líder delega

Pensamiento sistémico y liderazgo.



Concepto:

Pensamiento sistémico

Se caracteriza en decir que el todo puede ser más, menos o igual que la suma de las partes, es una filosofía basada en los sistemas modernos buscando llegar a objetivos tácticos y no puntuales.

Adversario:

El desempeño de cada parte declina o permanece parejo y bajo, mientras que la rivalidad crece con el correr del tiempo.

Se divide en:

Actual sociedad:

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.

Estrategia:

Las medidas más productivas pueden ser las que más consuman nuestros recursos. Cuanto más luchamos por lo que deseamos, más conspiramos contra las posibilidades de conseguirlo

Estructura:

Es la configuración de interrelaciones entre los componentes claves del sistema. Ello puede incluir la jerarquía y el flujo de los procesos, aptitudes y percepciones, y cientos de factores más.

Demoras:

Puede ejercer una enorme influencia en un sistema, acentuando la repercusión de otras fuerzas

Metodología:

- Visión global
- Balance de corto y largo plazo
- Reconocimiento de sistemas dinámicos complejos e interdependientes.
- Reconocimiento de elementos medibles no medible.

Idioma:

Es más potente como lenguaje, pues expande nuestro modo de abordar los problemas complejos. Las herramientas del pensamiento sistémico –diagrama del ciclo casual, arquetipos y modelos informáticos- se basan en el concepto teórico de los procesos de realimentación.

5 porqués:

Es un método alternativo para contar una historia, retrocediendo hasta la raíz de problemas perniciosos y recurrentes.

Arquetipos:

Límites de crecimiento y desplazamiento de la carga, eran traducciones de estructuras genéricas.

Beneficios:

Se simplifica el entendimiento de los procesos internos y su efecto en el ambiente exterior, así como la interacción entre de las partes que integran el sistema global. La metodología ayudará a la optimización de los procesos, la obtención de metas y a la obtención de una planeación estructurada para anticiparse al entorno donde se encuentra

Soporte:

Ello es posible porque los arquetipos y otras herramientas sistémicas, han puesto el idioma de la dinámica de sistemas en las manos de los equipos y en las paredes de las salas de reunión, donde pueden alentar el aprendizaje en todos los niveles de la organización.

Ciclos y cambios:

Existen dos elementos básicos en la configuración de todas las representaciones de sistemas: los ciclos reforzadores y los círculos compensadores.

Son herramientas accesibles que permiten construir hipótesis creíbles y coherentes a cerca de las fuerzas que operan en los sistemas

Pensamiento sistémico y liderazgo.

Se basa en:

Técnicas de negociación:

Negociar 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 preparación:

Hay que definir lo que se pretende conseguir y cómo conseguirlo, estableciendo los objetivos propios, qué tipos de descuentos pueden ofrecerse en caso de necesidad y hasta dónde es posible ceder; es muy importante tratar de descubrir los objetivos del contrario.

Discusión:

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.

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; frecuentemente las afirmaciones que se hacen en las primeras fases de la negociación son de naturaleza absoluta

Propuesta:

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

Intercambio:

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

Cierre y acuerdo:

El cierre en la venta, también en la negociación debe hacerse en forma segura y con firmeza, y para que sea aceptado debe satisfacer un número suficiente de las necesidades de la otra parte.



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 no se expresa en un solo parámetro

Estrategia:

Al hablar de precio no se debe decir precio barato ni precio caro, en su lugar se debe decir precio bajo o, mejor aún, precio adecuado y precio elevado, Preguntar para averiguar qué cantidad nos separa es una información muy importante para proseguir con el proceso de negociación.

Antes de presentar el precio se debe presentar los beneficios, presentar el precio sin vacilación, mencionar ventajas y beneficios del producto,

Estrategia de compradores:

- Apelar la vanidad del vendedor.
- Iniciar negociación con una queja.
- Dar la importancia del poder adquisitivo.
- Ablandar al vendedor.
- Hacer concesiones en puntos sin importancia
- Dar la aprobación con reservas, para retener en la mano un medio de coacción.

Relaciones y el liderazgo:

Se dividen en:

Relaciones diádicas, seguidores y delegación.

La teoría diádica o también conocido como liderazgo individualizado, es un enfoque del liderazgo que pretende explicar el por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores

Liderazgo transcultural

La cultura tiene aspectos denotativos (creencias) que señalan cómo son las cosas, aspectos connotativos (actitudes, normas y valores) que señalan cómo las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas

Las relaciones entre cultura y liderazgo pueden contemplarse desde múltiples perspectivas y niveles, como la existencia de culturas transnacionales, nacionales, organizacionales y culturas su organizacionales

La cultura determina el tipo de liderazgo que surge en una determinada sociedad o podemos considerar lo contrario.

Influencia de la cultura sobre el liderazgo

Valores, creencias, normas e ideales propios de una determinada cultura afectan a las conductas del líder, a sus metas, a las estrategias de las organizaciones y obviamente también a la percepción que los seguidores de dichos líderes tienen acerca de ellos.

Cultura nacional y liderazgo:

Asumir que los habitantes de una determinada nación (es decir, las personas que tienen el mismo pasaporte) comparten una misma cultura es cuestionable porque dentro de una misma nación pueden existir grupos sociales, étnicos o religiosos con subculturas diferentes.

Distancia de poder y liderazgo:

El grado en el cual los miembros menos poderosos de organizaciones e instituciones dentro de un determinado país esperan y aceptan que el poder esté distribuido de manera desigual.

Relacionada con el liderazgo ya que se refiere a la forma de percibir y comportarse hacia las figuras de autoridad. Cabe suponer que un líder educado en una sociedad con una alta distancia de poder despertaría rechazo por sus métodos autoritarios en una sociedad con baja distancia de poder.

Individualismo, colectivismo y liderazgo

En relación con el liderazgo cabría esperar que, dentro de una cultura colectivista, en la que las relaciones entre los miembros del grupo son sumamente importantes, un líder centrado en la tarea tenga dificultades dado que, en dichas sociedades, relación y tarea están inextricablemente unidas.

La dirección o liderazgo en una sociedad individualista es una dirección de individuos. Si hay incentivos o recompensas estos deben ligarse al rendimiento personal. Por contra en una sociedad colectivista es aceptable que la dirección y/o los incentivos estén ligados al rendimiento grupal.

Masculinidad/femineidad y liderazgo

En relación con el liderazgo las culturas masculinas y femeninas crean diferentes tipos de líderes ideales. Las sociedades masculinas, el líder debe ser asertivo, decidido, agresivo y tomar las decisiones por sí mismo sin consultar al grupo, por el contrario, en las sociedades femeninas el líder ideal es menos visible, intuitivo más que racional y acostumbrado a buscar el consenso.



Relaciones y el liderazgo:

Podemos encontrar en:

Evitación de incertidumbre y liderazgo

El grado en que los miembros de una cultura se sienten amenazados por la incertidumbre o por el miedo a situaciones desconocidas

Es factible creer que en una cultura con alta evitación de incertidumbre se demande un líder directivo. En una cultura de este tipo se esperaría que el líder diga en cada momento lo que se debe hacer puesto que, en caso contrario, se generaría una gran ansiedad.

La cultura influye sobre el liderazgo: los prototipos de liderazgo.

Una de las posibles vías o mecanismos psicológicos de influencia de la cultura sobre el liderazgo es a través de la existencia de prototipos de liderazgo

Cuanto mayor ajuste exista entre el posible líder y el prototipo será más probable que dicha persona sea percibida como líder y en consecuencia pueda ejercer influencia. Parece lógico suponer que los prototipos sean compartidos por los miembros de una determinada cultura y varíen entre unas culturas y otras

Cultura organizacional y liderazgo

La programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de una organización de los de otra”

Estudiar de forma adecuada la influencia de la cultura organizacional sobre el liderazgo, sería necesario definir y operacionalizar claramente las variables que la constituyen.

Liderazgo que crea culturas

Tiene que formarse por personas con visión:

- Tiene que haber 1 fundador.
- Socio
- Proyecto inicial
- Organización con fondos
- Incorporación de otras personas

Liderazgo que cambia culturas:

Un líder puede también cambiar la cultura existente en una organización. Sin embargo, hacer esto es difícil puesto que la cultura se basa en la existencia de una serie de valores, normas y prácticas compartidas a lo largo del tiempo

Liderazgo como personificación de la cultura

La faceta del liderazgo cultural sería preservar y encarnar la cultura predominante en una organización determinada. En este sentido el líder ayudaría a mantener la identidad de la organización manteniendo los valores y la misión o propósito que la caracterizan.

Liderazgo integrador de culturas

Liderazgo cultural sería hacer que los miembros de las diversas unidades, con subculturas diferentes, funcionen de forma armónica persiguiendo el beneficio común de la empresa. Del mismo modo, este tipo de liderazgo sería especialmente necesario en el caso, bastante común en la actualidad, de la fusión o absorción de una empresa por otra, en el que se hace imprescindible la integración cultural.



Algunos líderes que han dejado historia

Ellos son:

Teresa de Calcuta



Fue una misionera que centraba sus esfuerzos en ayudar a los más desfavorecidos, fundó la congregación de las Misioneras de la Caridad en 1950, organización que a su muerte (1997)

Mahatma Gandhi

Promovió desde un primer momento los preceptos de verdad y de paz, desechando el odio y la violencia, estos ideales fueron los que le hicieron pasar a la historia.

Nelson Mandela:

Encarcelado por sus ideales y oposición al violento gobierno de Sudáfrica. Llegaría a ser presidente del Gobierno y ayudó a conseguir las primeras elecciones por sufragio universal de la historia de su país en 1994.

Alan Mulally

CEO de la marca de automóviles Ford. Se caracteriza por su fidelidad y entrega a su empresa, a pesar de rumores que lo vinculaban a Microsoft.

Barack Obama:

El presidente de Estados Unidos destaca por su carisma y liderazgo, despertando la simpatía de la mayoría de personas, fue premio Nobel de la Paz en 2009.

Martin Luther King

Su lucha por la igualdad entre negros y blancos fue crucial. Entre sus actos, destaca su multitudinario mitin frente cientos de miles de personas en el capitolio de Washington. También recibiría el Premio Nobel de la Paz en 1968.

Mark Zuckerberg

Ha creado una de las mayores empresas de la nada, dirigiendo en un principio a un grupo humano de menos de 10 personas. Actualmente cuenta con 7.000 empleados y el gigante tecnológico destaca por su "buenrollismo" en la oficina.

Adolf Hitler:

Líder negativo de la historia, causante de millones de muertes y de la guerra más devastadora de la humanidad, lideró a los alemanes en el intento de conquista del mundo a mediados del siglo XX.

Benito Mussolini:

Dictador italiano que apoyó desde un primer momento el movimiento del alemán, promoviendo de esta manera el fascismo por todo su país

Joseph Stalin

Su régimen fue característico por su crueldad a la hora de tratar los temas sociales. Los historiadores estiman que las muertes durante su mandato rondan los 30 millones.

Robert Mugabe:

Su mandato es conocido por las torturas a la oposición y su mala gestión económica que ha llevado a una inflación devastadora.

Kim Jon Un

Prácticamente aislado, siendo una difícil tarea poder entrar o salir de él, su mandato, heredado de su padre, está impuesto sus propios ideales, basados en una cultura militar.



Algunos líderes que han marcado historia:

Ellos son:

Paul Biya:

Presidente de Camerún que lleva nada más y nada menos que 28 años en el poder. Llegó a la presidencia para establecer sus ideales sobre una oposición que ya prácticamente ni ejerce como tal, ha ido modificando las leyes de elección y manipulando votos para garantizar su puesto de máximo mandatario del país.



Islam Kamrimov

Gobernador de Uzbekistán. Entre sus actos, destaca el de prohibir los partidos políticos de la oposición, llegando a tener un total de 6.500 presos políticos. Por muy increíble que parezca, llegó a torturar a dos personas en agua hirviendo y mató en 2005 a cientos de personas que se manifestaban pacíficamente tras una rebelión en Andiján.

