



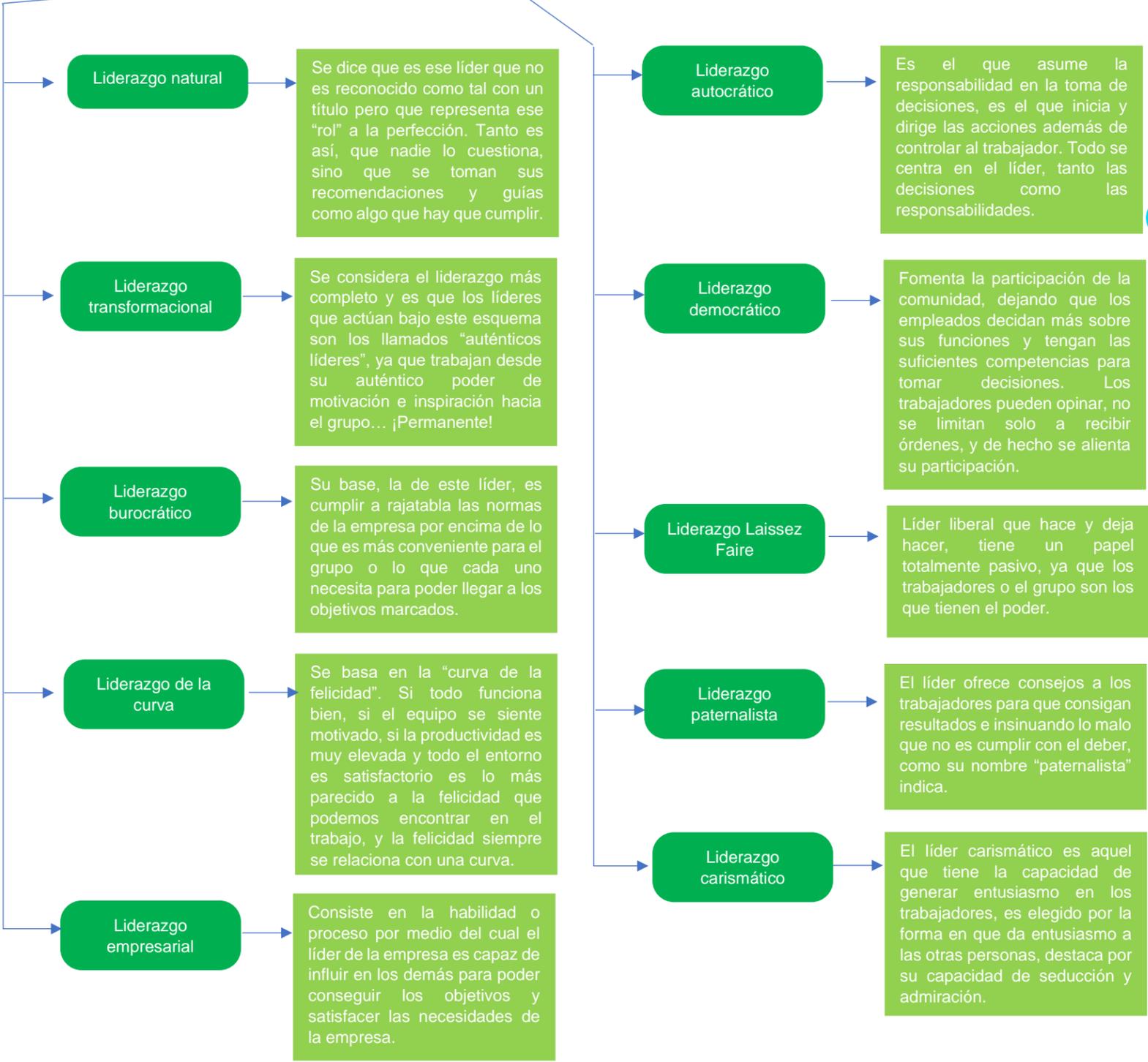
EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

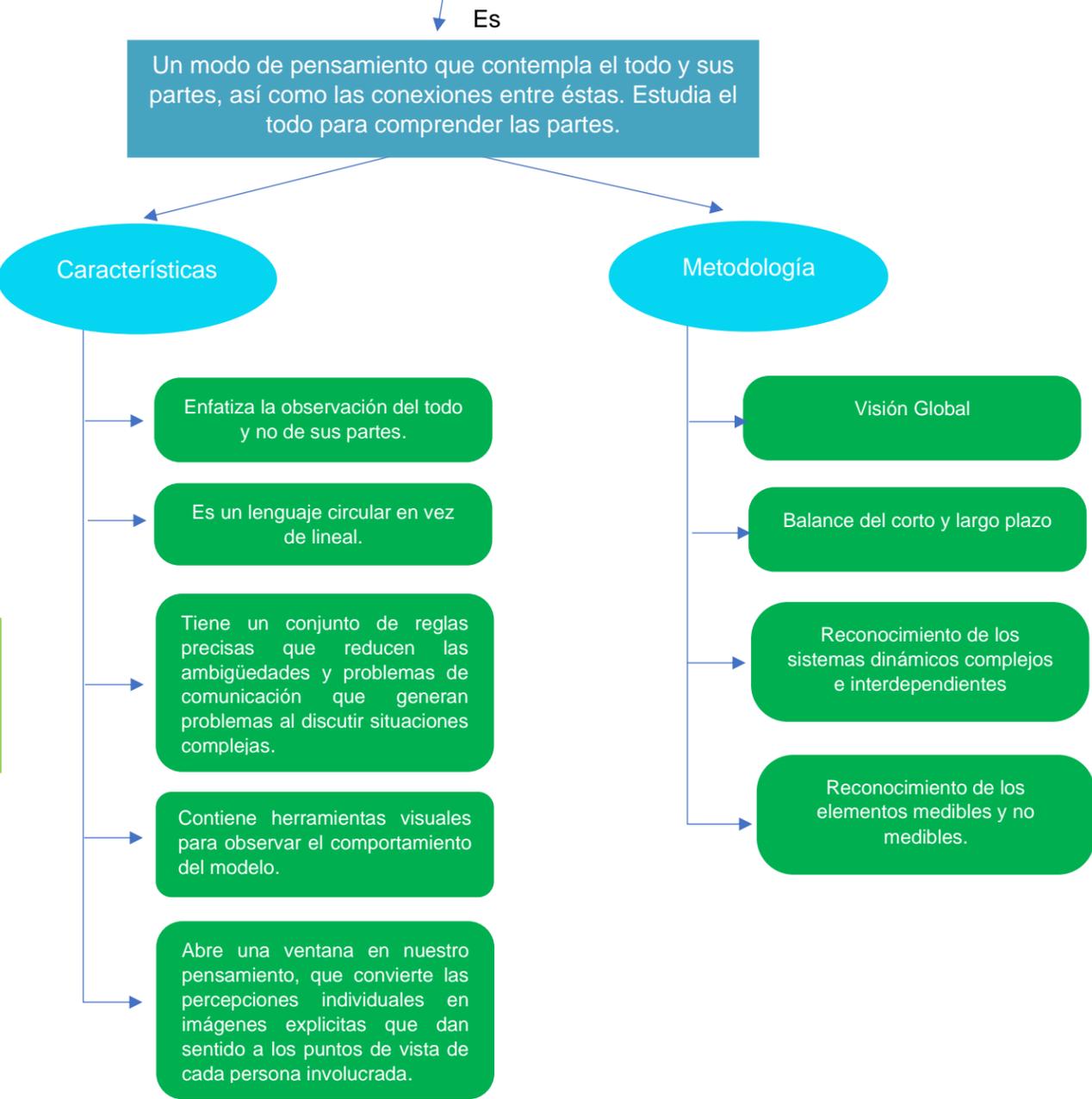
Edwin Dilbert López Hernández
Universidad del sureste

UNIDAD III EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

3.1 Tipos de liderazgo



3.2 Pensamiento sistémico y liderazgo



UNIDAD III EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

3.2 Pensamiento sistémico y liderazgo (continuación)

3.3 Técnicas de negociación

Beneficios

- Permite la comprensión, simulación y manejo de sistemas complejos
- Simplifica el entendimiento de los procesos internos y su efecto en el ambiente exterior
- Optimización de los procesos
- Obtención de metas
- Obtención de una planeación estructurada para anticiparse al entorno donde se encuentra.

Estructura sistemática

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.

Ejemplos

- Los cinco porqués** → Es un método alternativo para contar una historia, retrocediendo hasta la raíz de problemas perniciosos y recurrentes.
- Ciclo reforzador** → Potencian el crecimiento o la decadencia, para señalar un sistema reforzador utilice la letra "R" o el efecto multiplicador o "bola de nieve".
- Ciclo compensador** → Generan fuerzas de resistencia, que terminan por limitar el crecimiento. surgen en situaciones que parecen ser auto correctivas y autor reguladoras, al margen de la voluntad de los participantes.
- Demoras** → Las demoras se presentan tanto los ciclos reforzadores como en los compensadores. Puede ejercer una enorme influencia en un sistema, acentuando la repercusión de otras fuerzas.

Es
Un intercambio social que implique una relación de fuerza, una lucha sutil por el dominio.

Etapas

- Preparación** → 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 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.
- Las propuestas** → 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, es decir, a una oferta o petición diferente de la posición inicial.
- Intercambio** → Cualquier propuesta o concesión debe ser condicional, es decir, por todo lo que se concede debe obtenerse algo a cambio.
- Cierre y acuerdo**
 - Cierre por concesión.** equivale a terminar la fase de intercambio ofreciendo una concesión para conseguir un acuerdo.
 - Cierre con resumen.** Al terminar la fase de intercambio se hace un resumen de todos los acuerdos alcanzados hasta el momento, destacando las concesiones que hemos hecho por nuestra parte y subrayando lo ventajoso de llegar a un acuerdo sobre los puntos pendientes.

UNIDAD IV LAS RELACIONES Y EL LIDERAZAGO

4.1 Relaciones diádicas, seguidores y delegación.

Relaciones diádicas

Teoría de la
vinculación
diádica vertical

La primera etapa en la evolución es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre el líder y un seguidor, más que un líder entre un grupo de seguidores.

Teoría del
intercambio entre
líder y miembro

Es la segunda etapa, propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor.

Teoría diádica

Explica el por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

Diáda: es la relación que surge entre un líder y un seguidor.

Diádica: se refiere a la relación entre el líder y cada uno de los seguidores en un departamento o unidad de trabajo.

Relación diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

Seguidores

Son

Las personas que sigue las instrucciones, ordenanzas, reglas o enseñanzas de otra persona.

Tipos

Seguidor
alineado

Es un individuo pasivo, pero independiente y crítico, se trata de alguien que se siente engañado, o que considera que la organización no reconoce sus virtudes en el trabajo.

Seguidor
pasivo

No manifiesta un pensamiento crítico ni independiente y no participa en forma activa, estos sujetos esperan que el líder piense por ellos y no trabajan con entusiasmo.

Seguidor
conformista

Participa es un individuo activo, pero dependiente y que no piensa en forma crítica, cumple con sus tareas y órdenes evitando el conflicto.

Seguidor
eficaz

Es un individuo que es al mismo tiempo independiente y crítico, es muy activo en su grupo, muestra una imagen constante de compromiso, propicia el cambio.

Seguidor
eficaz

Es un individuo que manifiesta algunos rasgos de los cuatro estilos, dependiendo de cuál sea el que mejor se ajusta a la situación prevaleciente minimizando el riesgo.

