



**Nombre de alumnos: López
Velázquez Ashanti Citlali**

Nombre del profesor: Likza hally

Nombre del trabajo: cuadro sinoptico

Materia: dirección y lidrazgo

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 7° cuatrimestre

Grupo: "C"

Frontera Comalapa Chiapas a 02 de dic de 2020



UNIDAD III EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

TIPOS DE LIDERAZGO

LIDERAZGO NATURAL

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

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Se considera el liderazgo más completo y es que los líderes que actúan bajo este esquema son los llamados "auténticos líderes". Su objetivo y sus premisas son transformar, innovar y motivar al equipo, y de ahí, crecer

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

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 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

LIDER 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

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

LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

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

LIDER 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

TIPOS DE LIDERAZGO

LIDER CARISMATICO

El líder 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

LIDERAZGO LATERAL

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

LIDERAZGO SITUACIONAL

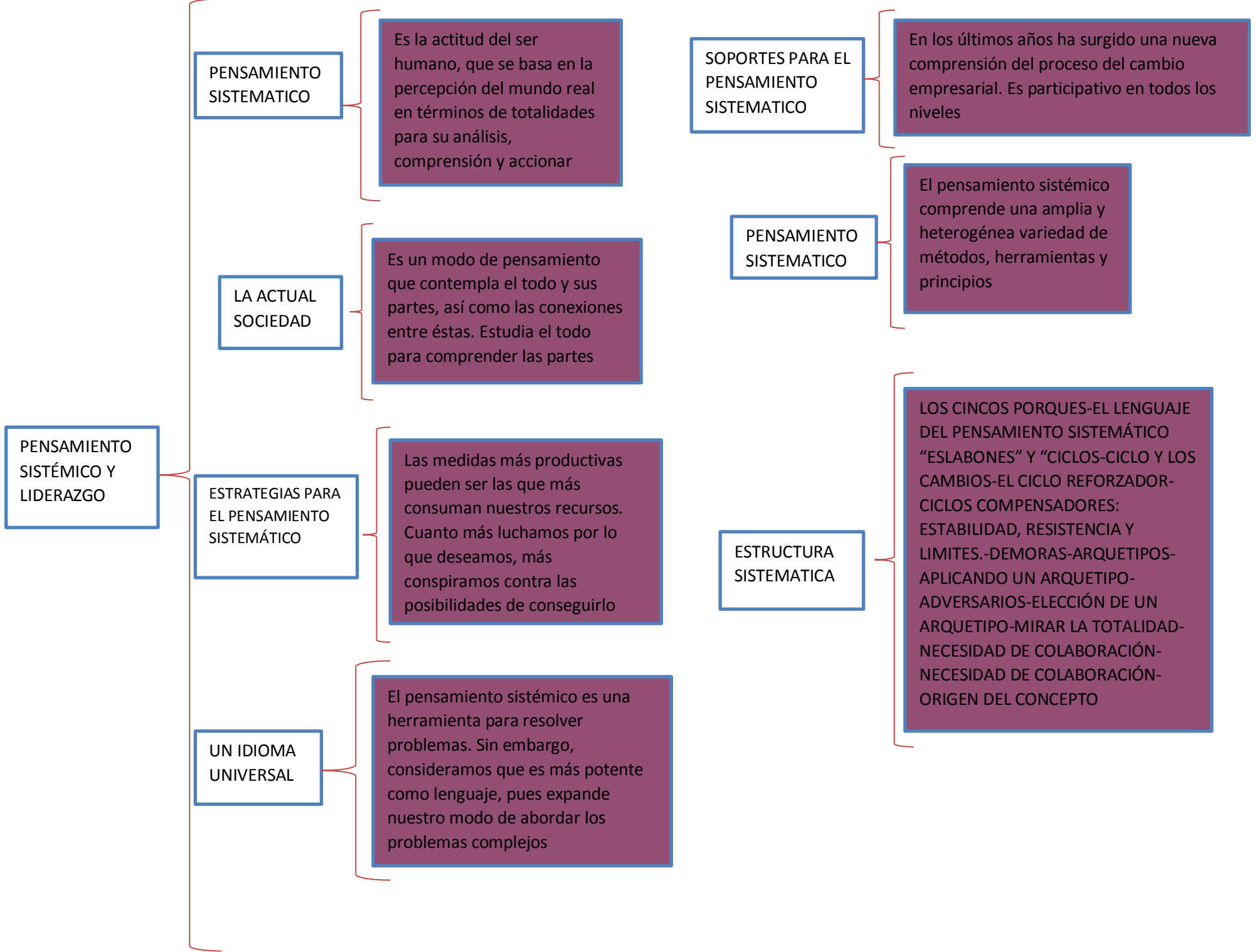
Hersey-Blanchard propone que el que se encargue de dirigir el grupo cambie su forma de interactuar y abordar tareas según las condiciones de sus colaboradores mejorando el rendimiento del grupo

Hersey-Blanchard

FASES DEL MODELO

TIPOS DE COLABORADORES

TIPOS DE LIDERAZGO A APLICAR



PENSAMIENTO SISTEMÁTICO

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

Es un modo de pensamiento que contempla el todo y sus partes, así como las conexiones entre éstas. Estudia el todo para comprender las partes

ESTRATEGIAS PARA EL PENSAMIENTO SISTEMÁTICO

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

UN IDIOMA UNIVERSAL

El pensamiento sistémico es una herramienta para resolver problemas. Sin embargo, consideramos que es más potente como lenguaje, pues expande nuestro modo de abordar los problemas complejos

SOPORTES PARA EL PENSAMIENTO SISTEMÁTICO

En los últimos años ha surgido una nueva comprensión del proceso del cambio empresarial. Es participativo en todos los niveles

PENSAMIENTO SISTEMÁTICO

El pensamiento sistémico comprende una amplia y heterogénea variedad de métodos, herramientas y principios

ESTRUCTURA SISTEMÁTICA

LOS CINCO PORQUES-EL LENGUAJE DEL PENSAMIENTO SISTEMÁTICO "ESLABONES" Y "CICLOS-CICLO Y LOS CAMBIOS-EL CICLO REFORZADOR-CICLOS COMPENSADORES: ESTABILIDAD, RESISTENCIA Y LIMITES.-DEMORAS-ARQUETIPOS- APLICANDO UN ARQUETIPO- ADVERSARIOS-ELECCIÓN DE UN ARQUETIPO-MIRAR LA TOTALIDAD- NECESIDAD DE COLABORACIÓN- NECESIDAD DE COLABORACIÓN- ORIGEN DEL CONCEPTO

TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

LA PREPARACION

En la fase de preparación hay que definir lo que se pretende conseguir y cómo conseguirlo, estableciendo los objetivos propios

LA DISCUSION

Como se ha dicho, las personas negocian porque tienen o creen tener un conflicto de derechos o intereses

LAS SEÑALES

Como se ha dicho, en la negociación las posiciones van moviéndose, unas veces acercándose y otras, por el contrario, distanciándose

LAS PROPUESTA

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

EL INTERCAMBIO

Esta fase es la más intensa de todo el proceso de negociación y exige una gran atención por ambas partes, ya que en ella se trata de obtener algo a cambio de renunciar a otra cosa

EL CIERE Y EL ACUERDO

Cierre por concesión. Es la forma más frecuente en las negociaciones; equivale a terminar la fase de intercambio ofreciendo una concesión para conseguir un acuerdo

Cierre con resumen. Después del cierre con concesión, es el tipo de cierre de negociación más utilizado

NEGOCIACION DEL PRECIO

Nos demuestra que el cliente compara el valor del producto con el precio que se le pide y como es más fácil entender el precio que el valor, pues se entra en conflicto de intereses



UNIDAD IV LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

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

- I. Seguidor alineado
- II. Seguidor pasivo
- III. Seguidor conformista
- IV. Seguidor eficaz

LIDERAZGO TRANSCULTURAL

podemos considerar que la cultura determina el tipo de liderazgo que surge en una determinada sociedad o podemos considerar lo contrario, el liderazgo no debe ser considerado simplemente como una variable dependiente de los aspectos culturales

LA INFLUENCIA DE LA CULTURA SOBRE EL LIDERAZGO

En el caso del liderazgo las diferencias en las dimensiones culturales "básicas" pueden hacer que un estilo de liderazgo sea eficaz en una determinada cultura y poco eficaz en otra

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

Como podemos ver, esta dimensión está muy 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

INDIVIDUALISMO/ COLECTIVISMO Y LIDERAZGO

En esta definición se ponen de manifiesto dos aspectos importantes que durante un tiempo fueron asumidos por casi todos los investigadores:

- 1) que dentro de una misma sociedad apenas existen variaciones en esta dimensión y 2) que el I-C es una dimensión bipolar basada en la oposición o conflicto entre el individuo y el grupo

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

MASCULINIDAD/ FEMINEIDAD Y LIDERAZGO

Los hombres deben ser asertivos, duros y centrarse en el éxito material. Las mujeres se espera que sean modestas, tiernas e interesadas por la calidad de vida. En sociedades femeninas, por el contrario, ambos roles se solapan en gran medida

EVITACIÓN DE INCERTIDUMBRE Y LIDERAZGO

Esta dimensión puede definirse como el grado en que los miembros de una cultura se sienten amenazados por la incertidumbre o por el miedo a situaciones desconocidas

ALGUNAS INVESTIGACIONES EMPÍRICAS ACERCA DE LA RELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DE HOFSTEDE Y EL

El liderazgo directivo no producirá efectos significativos. Los resultados confirman esta hipótesis para todos los estilos con la excepción del liderazgo participativo que no demostró tener efectos relevantes.

desde el punto de la Psicología Social no resulta suficiente establecer la existencia de diferencias interculturales en una determinada variable, en nuestro caso el liderazgo, sino que es necesario también explorar a través de qué mecanismos psicológicos la cultura podría influir en el modo de desempeñar y/o aceptar un determinado tipo de liderazgo

CÓMO LA CULTURA INFLUYE SOBRE EL LIDERAZGO: LOS PROTOTIPOS DE LIDERAZGO

un prototipo de liderazgo estaría constituido por una serie de características que las personas (incluido el propio líder) piensan que un líder debe poseer. A nuestro juicio los estudios sobre prototipos de liderazgo constituyen un avance sobre investigaciones previas que se limitaban simplemente a constatar la existencia de diferencias transculturales en esta variable

CULTURA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO

las reglas un líder directivo aumentaría la satisfacción y el esfuerzo de los subordinados); el grado de cohesión grupal Aplicado al liderazgo este sesgo llevaría a atribuir las conductas y los éxitos o fracasos del líder a sus características personales pasando por alto la influencia de las variables situacionales y culturales.

LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO SOBRE LA CULTURA

En efecto, la influencia que un líder puede ejercer sobre la cultura de una organización es diferente si dicho líder es el fundador de la organización, si ejerce su labor en el marco de una organización ya consolidada o si la organización atraviesa un periodo de crisis

EL LIDERAZGO QUE CREA CULTURAS

a) una persona (el fundador) tiene la idea inicial de formar una nueva organización; b) dicha persona se asocia con otras que comparten su visión o proyecto inicial; 113 c) el grupo así formado comienza a dar los primeros pasos para constituir lo que será la futura organización (obteniendo fondos, buscando local, etc.); d) a este

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

EL 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 que se han ido construyendo a lo largo del tiempo

EL LIDERAZGO COMO PERSONIFICACIÓN

Otra importante 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.

EL LIDERAZGO INTEGRADOR DE CULTURAS

Una importante labor del 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