



Nombre de alumnos: Edilva Ciclali Díaz Velázquez

Nombre del profesor: Lic. Likza Halli Roblero

Nombre del trabajo: cuadro sinóptico

Materia: dirección y liderazgo

Grado: 7°

Grupo: “C”

Frontera Comalapa, Chiapas a 6 de diciembre de 2020.

TIPOS DE LIDERAZGO

LIDERAZGO NATURAL: Líder que no es reconocido como tal con un título toma sus recomendaciones y guías como algo que hay que cumplir.

LIDERAZGO AUTORITARIO – AUTOCRÁTICO: Es más parecido a la figura del antiguo jefe autoritario que a un líder actual. Se basa en la autoridad del supuesto líder.

EL LIDERAZGO LATERAL: Es aquel que se basa en la capacidad para influir en personas de un mismo nivel para conseguir objetivos comunes. Se encuentran en el mismo rango o puesto dentro de la empresa.

LIDERAZGO PARTICIPATIVO – DEMOCRÁTICO: Todos participan, y es un tipo de relación muy saludable porque todos los miembros del grupo aportan sus puntos de vista e intervienen en las decisiones a tomar.

LIDERAZGO LIBERAL - “LAISSEZ-FAIRE”: Lo primordial es la absoluta libertad de todos los “subordinados”. Cada uno puede hacer y decidir lo que considere oportuno, y la función del líder es la de proveer de recursos y herramientas.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL – EL MÁS COMPLETO: Son los llamados “auténticos líderes”, ya que trabajan desde su auténtico poder de motivación e inspiración hacia el grupo. Su objetivo y sus premisas son transformar, innovar y motivar al equipo, y de ahí, crecer.

LIDERAZGO BUROCRÁTICO: Este líder, es cumplir 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 “PRO LAS PERSONAS” – ORIENTADO A ELLOS: Este líder sabrá identificar las personalidades de los miembros de su equipo, agruparlas según necesidades y hacerlas crecer.

EL 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.

LIDERAZGO “DE LA CURVA”: 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, y la felicidad siempre se relaciona con una curva.

PENSAMIENTO SISTÉMICO Y LIDERAZGO.

EL PENSAMIENTO SISTÉMICO: es una filosofía basada en los sistemas modernos buscando llegar a objetivos tácticos y no puntuales.

LA ACTUAL SOCIEDAD: el éxito de las organizaciones y ya no depende de la acción, sino de la interacción y la comunicación.

ESTRATEGIAS PARA EL PENSAMIENTO SISTEMÁTICO: se requiere una “visión periférica” que se define como: 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.

ESTRUCTURA SISTEMÁTICA: es la configuración de interrelaciones entre los componentes claves del sistema. Las estructuras sistémicas suelen ser invisibles, hasta que alguien las señala.

CICLO Y LOS CAMBIOS: Existen dos elementos básicos en la configuración de todas las representaciones de sistemas: los ciclos reforzadores y los círculos compensadores. Los ciclos reforzadores generalmente potencian el crecimiento o la decadencia, para señalar un sistema reforzador utilice la letra “R” o el efecto multiplicador. Los círculos compensadores generan fuerzas de resistencia, que terminan por limitar el crecimiento.

NECESIDAD DE COLABORACIÓN: o gente que antes era vista como rival pero que ahora juega en el mismo bando.

LAS SALIDAS FÁCILES NO SON SALIDAS: La mayoría de la gente prefiere intervenir en un sistema en el nivel de las normas. Tienen momentos de desesperación. Pero en realidad las cosas están mejorando.

TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

LA PREPARACIÓN: definir lo que se pretende conseguir y cómo conseguirlo, estableciendo los objetivos propios y hasta dónde es posible ceder.

LA DISCUSIÓN: En esta fase que normalmente 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.

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: En ella se trata de obtener algo a cambio de renunciar a otra cosa.

El cierre 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. Es el tipo de cierre de negociación más utilizado. se hace un resumen de todos los acuerdos alcanzados hasta el momento.

NEGOCIACIÓN DEL PRECIO: 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.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN: Diádica: se refiere a la relación entre el líder y cada uno de los seguidores en un departamento o unidad de trabajo. La figura del seguidor tiene una importancia relevante en este tipo de relación, ya que no todos los seguidores son iguales, ni se comportan de la misma forma.

LIDERAZGO TRANSCULTURAL: Implica un conocimiento de los otros y el manejo de la sensibilidad ante sus posturas. Por lo tanto, considera las diferentes culturas, sus aspectos principales y la forma en que éstas afectan a los individuos y a las organizaciones.

LA INFLUENCIA DE LA CULTURA SOBRE EL LIDERAZGO: es a través de la existencia de prototipos de liderazgo. ... Por tanto, una importante vía para relacionar cultura y liderazgo sería establecer los prototipos de liderazgo imperantes dentro de una determinada cultura.

CULTURA NACIONAL Y LIDERAZGO: La cultura nacional comprende diferentes características propias de la población de un país que inevitablemente repercuten en la cultura de toda organización, de ahí la importancia de su adecuado análisis para decidir el estilo de liderazgo a implementar en una empresa.

DISTANCIA DE PODER Y LIDERAZGO: Distancia al poder: se refiere a la desigualdad humana basada en riqueza, prestigio y poder. ... De esta forma, alta distancia al poder existe cuando el jefe tiene más poder que los subordinados y en consecuencia esto afecta el estilo de liderazgo.

EVITACIÓN DE INCERTIDUMBRE Y LIDERAZGO: Los empleados con un alto grado de evitación de la incertidumbre lidian con la incertidumbre mediante el uso de reglas y regulaciones establecidas. Los líderes transformacionales ayudan a sus empleados o personas debajo de ellos a asumir sus riesgos con la investigación y el conocimiento correctos antes de tomarlos.

CÓMO LA CULTURA INFLUYE SOBRE EL LIDERAZGO: LOS PROTOTIPOS DE LIDERAZGO: Aunque la mayoría de los autores reconocen que el liderazgo es un fenómeno universal, también reconocen que los 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.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO: Desde su fundación las empresas reciben la influencia de sus líderes, quienes moldean a las organizaciones y marcan la ruta a seguir. Aunque cambia con el tiempo, este nivel de influencia define la cultura de cada organización.

EL LIDERAZGO QUE CREA CULTURAS: una persona (el fundador) tiene la idea inicial de formar una nueva organización; dicha persona se asocia con otras que comparten su visión o proyecto inicial; el grupo así formado comienza a dar los primeros pasos para constituir lo que será la futura organización (obteniendo fondos, buscando local, etc. a este grupo inicial se van incorporando otras personas, la organización se pone en marcha y comienza a construirse una historia común.

EL LIDERAZGO QUE CAMBIA CULTURAS: para que se produzcan dichos cambios tienen que darse una serie de conductas excepcionales por parte del líder. Dichas conductas son precisamente las que caracterizan a los líderes carismáticos o transformacionales de los que trataremos en el apartado siguiente.

EL LIDERAZGO COMO PERSONIFICACIÓN DE LA CULTURA: 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.

ALGUNOS LIDERES QUE HAN DEJADO HISTORIA: teresa de calcuta, barack obama, adolf hitler etc.