



Nombre de alumna: Yadis Guadalupe Gutiérrez Roblero

Nombre del profesor: Likza Hally Roblero

Nombre del trabajo: unidad 3 y 4

Materia: Dirección y Liderazgo

Grado: 7° Cuatrimestre

PASIÓN POR EDUCAR

Grupo: "B"

Frontera Comalapa, Chiapas a 17 de octubre del 2020

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO.

Tipos de liderazgo

Liderazgo natural: es un líder que por sus acciones lo siguen y apoyan a sus consejos.

Liderazgo transformacional: es el auténtico líder ya que motiva al grupo sus objetivos innovar, transformar y motivar al equipo.

Liderazgo burocrático: la parte de este líder es cumplir al pie de la letra las normas empresariales para llegar a los objetivos.

Liderazgo de la curva: se trata de crear un ambiente en donde si hay productividad y el entorno es satisfactorio es lo más parecido a la felicidad y se relaciona con la curva.

Liderazgo empresarial: influye en el personal para conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa tiene: carisma, entusiasmo, capacidad de resolución, creatividad, disciplina, etc.

Líder autocrático: es el que asume el papel de dirigir las acciones y decisiones de la empresa y considera que los trabajadores son capaces de guiarse a sí mismos.

Características: seguro, responsable, experiencia, facilidad de expresión, altos conocimientos.

Tiene ventajas y desventajas como: si se encuentra al líder idóneo puede progresar mejor la empresa, una desventaja pueden cuestionarlo o sentirse infravalorados.

Líder democrático: es aquel que toma en cuenta la participación colectiva en donde todos opinan para tomar un mejor curso.

Características: fomenta la participación, orienta, ofrece ayuda, motiva, no delega funciones, fomenta el trabajo en equipo.

Tiene ventajas como: promueve iniciativa, los trabajadores se sienten más a gusto, no hay competiciones.

Desventajas: no es fácil tener a todos contentos.

Liderazgo Laissez Faire: es un liderazgo pasivo donde el poder es colectivo con el poder de decisión.

Características: normas claras, papel pasivo, neutros en opiniones, hay libertad, etc.

Ventajas: delegan tareas más fácilmente, hay mas posibilidades de promoción empresarial.

Desventaja: suele ser individual y hay poco trabajo en equipo etc.

Líder paternalista: tiene confianza en sus trabajadores su labor es que el trabajo se realice bien, da consejos y da recompensas.

Características: no delega responsabilidades, da recompensas y castigos, no promueve el trabajo en equipo.

Ventajas: se preocupa, fomenta la motivación etc.

Desventajas: simplemente hay que obedecer, el grupo no puede madurar.

Liderazgo carismático: son aquellos que por su actitud motivan, tienen capacidad, son visionarios e inspiradores.

Características: asume riesgos, crea admiración, tiene visión, genera confianza, es inconformista.

Ventajas: el clima laboral mejora, éxitos compartidos, clima laboral mejora, etc.

Desventajas: logros alabados, anula a las personas, etc.

Liderazgo lateral: tiene capacidad para influir en personas de un mismo nivel para objetivos comunes.

En que consiste: consiste en dirigir y motivar sin ser superior capaz de influir en los valores, creencias y acciones de otros.

Consideraciones: no es un modelo actual si no que ya lleva tiempo, hace influencia, buena comunicación y buenos modos a la hora de actuar.

Liderazgo situacional: adopta el estilo de liderazgo según convenga y se adapta al equipo para conseguir los mejores resultados.

Tiene 6 fases en su modelo como: identificar funciones y actividades, establecer conocimientos y habilidades para cada tarea, valora el nivel de competencia, valora el nivel de motivación conoce desarrollo o madurez del grupo, selecciona y lleva a cabo un estilo de liderazgo y es eficaz en cambios de liderazgo.

Tipos de colaboradores: no saben, no quieren. No saben pero quieren. Saben pero no quieren. Saben y quieren.

4 tipos de liderazgo: el líder ordena, el líder persuade, el líder participa, el líder delega.

Ventajas del líder situacional: la empresa consigue mejores resultados, evoluciona, hay una mayor interacción líder equipo. El líder es flexible y se adapta, el líder es versátil, es fácil de entender e implementar.

Pensamiento sistémico y liderazgo.

El pensamiento sistémico: es una filosofía basada en los sistemas modernos buscando llegar a un objetivo táctico y no puntual, y en términos de recursos humanos consiste en pensar como un todo, para poder ser cambiantes y adaptables a las diversas circunstancias.

La actual sociedad: pasa del concepto de mano de obra al de capital intelectual. Es un método de pensamiento que contempla todo y sus partes, así como las conexiones entre estas.

Características del pensamiento sistémico: 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, contiene herramientas visuales para observar el comportamiento del modelo, abre una ventana en nuestro pensamiento.

Al aplicarla se puede alcanzar precisión en muchos de los aspectos.

Metodología.

Visión global: se observa el comportamiento del sistema.

Balace de corto y largo plazo: ayuda a balancear y saber qué hacer en un detalle a corto y largo plazo, reconocimiento de los sistemas dinámicos complejos e interdependientes y reconocimiento de los elementos medibles y no medibles.

Beneficios: permite la comprensión, simulación y manejo de sistemas complejos.

Estrategias para el pensamiento sistémico: siempre busca implementar estrategias cuanto más luchamos por lo que queremos más posibilidades hay de conseguirlo

Idiomas universales: se considera como el más potente lenguaje, pues expande el modo de abordar problemas complejos.

Soportes para el pensamiento sistemático: son formas de nueva comprensión del proceso empresarial.

Pensamiento sistémico: comprende una amplia y heterogénea variedad de métodos, herramientas y principios, todos orientados a la interrelación de fuerzas que forman parte del proceso común

Estructura sistémica: es la configuración de interrelaciones entre los componentes claves del sistema incluye jerarquía y flujo de procesos, aptitudes y percepciones.

Los 5 porqués: es un método alternativo para contar una historia, retrocediendo hasta la raíz de los problemas.

Pensamiento sistemático "eslabones" y "ciclos": de cualquier elemento de una situación se puede trazar eslabones que presentan la influencia en otros elementos. Ciclos de retroalimentación con causa y efecto

Ciclo y los cambios: generan un crecimiento exponencial y colapso y el crecimiento o colapso continúa a un ritmo cada vez más acelerado.

El ciclo reforzador: potencian el crecimiento o decadencia.

Ciclos compensadores: surgen en situaciones que parecen ser autocorrectivas y autorreguladoras, al margen de la voluntad de los participantes.

Demoras: se presentan tanto en los ciclos reforzadores como en los compensadores. Hay puntos donde el eslabón tarda bastante en manifestarse.

Arquetipos: primero en su especie es lo que significa, creado en los 80, utilizaban ecuaciones matemáticas para definir la relación entre variables.

Aplicación: son herramientas accesibles que te permiten construir hipótesis creíbles y coherentes.

Ciclo reforzador: variable importante se acelera hacia arriba o con un crecimiento exponencial o colapso.

Ciclo compensador: movimientos hacia un objeto o bien oscilación, girando en un entorno de un objetivo único.

Soluciones contraproducentes: el síntoma de un problema mejora y deteriora alternativamente.

Límites del crecimiento: hay crecimiento, nivelación o declinación.

Desplazamiento de la carga: coexiste con tres patrones. La dependencia respecto de la solución inmediata se fortalece.

Tragedia del terreno común: la actividad total crece, pero las ganancias obtenidas a partir de la actividad individual descienden.

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

Es aconsejable no decidirse de inmediato por una respuesta si no mirar la situación a través de la lente de diferentes arquetipos

Técnicas de negociación.

Negociación es un proceso muy parecido a vender pero con la diferencia.

En la negociación, también una parte intenta persuadir a la otra, es un proceso de resolución de un conflicto entre dos o más partes, pues hay siempre, bajo la negociación.

La preparación: en esta fase se define lo que se pretende conseguir y como obtenerlo estableciendo objetivos que ayuden a el proceso, también es importante tratar de descubrir los objetivos del contrario.

La discusión: también llamada conversación esta fase busca establecer un intercambio o presentación, tratando de quitar las tensiones y agresividad al vocablo discusión, se exploran los temas que separan a las partes para conocer antecedentes.

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 las discusiones, aunque las propuestas puedan ser objeto de discusión.

Deben evitarse las primeras propuestas las ofertas arriesgadas, debiendo ser cautelosas y exploratorias por si en caso más tarde son aceptadas.

El intercambio: fase más intensa de todo el proceso de negociación y exige una gran atención por ambas partes, ya que se trata de obtener algo a cambio de renunciar a otra cosa.

El cierre y el acuerdo: la finalidad del cierre es llegar a un acuerdo de la misma forma cuando se habla de negociación debe hacerse de forma segura y con firmeza, para que sea aceptado debe satisfacer un número suficiente de las necesidades de la otra parte.

Hay 2 tipos de cierre: cierre por concesión: es la forma más frecuente de 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.

Negociación del precio: es hacer ver al cliente el valor de su producto y el proceso y calidad por el cual ha pasado y el valor que se le da por ello. El principio fundamental en la negociación es: si no tenemos que negociar, no negociemos, por tanto el vendedor haría bien en situarse en una posición en la que no tuviera que negociar.

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

Presentar uno o varios beneficios del producto

Dar el precio sin vacilación.

Presentar la utilidad que esos beneficios tienen para el cliente

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Relaciones diádicas, seguidores y delegación.

La teoría diádica o también conocida 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.

Diada: relación entre un líder y un seguidor.

Diádica: relación entre el líder y cada seguidor de departamento o unidad de trabajo

Diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con el integrante del equipo

Directrices para un seguidor eficaz y diferenciar a los seguidores de equipos de alto desempeño de los que integran equipo con un desempeño marginal son:

I.- ofrecen apoyo: un buen seguidor busca la manera de ofrecer soporte y alentar a un líder que encuentra resistencia

Teoría de la vinculación didáctica vertical, la primera etapa en la evolución es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre un líder y un seguidor

Teoría del intercambio entre líder y un miembro también conocido como ILM, es la segunda etapa, propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante

II.- tomar iniciativa: hacer lo que es necesario lo cual comprende trabajar más allá de las obligaciones.

III.- realizar funciones de asesoría y coaching: para apoyar al líder cuando este sea nuevo o en su función no tenga experiencia.

Los estilos de los seguidores sobre los seguidores realizadas por Robert e Kelly dieron como resultado 5 tipos de seguidores, se clasifican: la primera es una cualidad de un pensamiento crítico independiente versus un deficiencia de un pensamiento acrítico dependiente.

La segunda dimensión es relativa al comportamiento activo / pasivo

IV.- plantear asuntos o preocupaciones cuando sea necesario: en los problemas potenciales que se presenten el seguidor pueda ayudar a enfrentar al líder dichas dificultades.

V.- busque y alimente una retroalimentación: los seguidores puedan desempeñar el papel constructivo

I.- Seguidor alineado: es pasivo, pero dependiente y crítico, se trata de alguien que se siente engañado.

II.- seguidor pasivo: no manifiesta un pensamiento crítico ni independiente y no participa en forma activa.

III.- seguidor conformista: participa en un individuo activo, pero dependiente.

VI.- aclare su función: cuando sea imprecisa la función o exista incertidumbre sobre su puesto se debe aclarar con el líder.

VII.- muestre aprecio: a cualquiera, incluido el líder, como parte de la retroalimentación

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

VIII.- mantenga informado al líder: la información que les brinda sus seguidores es de vital importancia para el líder, la información debe ser precisa.

IX.- no permita la influencia inapropiada: el líder no podrá influir de manera inconveniente o ventajosa para fines particulares al seguidor.

Liderazgo transcultural

La cultura y el liderazgo son dos objetos importantes para la psicología social, durante la última década numerosos autores han reconocido la influencia que tiene los factores culturales sobre los procesos psicológicos.

Influencia de la cultura sobre el liderazgo: aunque la mayoría de los autores reconocen que el liderazgo es un fenómeno universal, también reconoce que los valores, creencias, normas e ideales

Cultura nacional y liderazgo: asumir que los habitantes de una determinada nación comparten una misma es cuestionable porque dentro de una misma nación puede existir grupos sociales, étnicos o religiosos.

Distancia de poder y liderazgo: es el grado de los miembros menos poderoso de organizaciones e instituciones dentro de un determinado país esperan y aceptan que el poder esta distribuido de manera desigual.

Individualismo/ colectivismo y liderazgo.

El individualismo es propio de aquellas sociedades en las cuales los lazos entre personas son débiles. El colectivismo, la dimensión opuesta, es propio de sociedades en las cuales las personas desde su nacimiento en adelante, están integradas en grupos fuertes y cohesionados.

Masculinidad/ femineidad y liderazgo:

Los hombres deben ser asertivos, duros y concentrarse en el éxito material.

Las mujeres se espera que sean modestas, tiernas e interesadas por la calidad de vida.

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.

Investigación empírica acerca de la relación entre las dimensiones de Hofstede y el liderazgo: la mayoría de investigaciones empíricas realizadas desde esta perspectiva tratan de analizar el efecto que ejerce las variaciones transculturales.

Como la cultura influye sobre el liderazgo: los prototipos de liderazgo: una de las posibles vías o mecanismo psicológico de influencia de la cultura sobre el liderazgo es a través de la existencia de los prototipos de liderazgo.

Cultura organizacional y liderazgo: durante los últimos años han sido numerosos los autores que se han interesado por el concepto de cultura aplicando a la organización y por su influencia sobre las variables organizacionales

Líderes que han dejado historia

La historia se ha escrito y se escribe a través de los líderes. Algunos han sido tiranos que se han aprovechado de su poder.

Teresa de Calcuta

Dedicó toda su vida a los demás, fue misionera que centraba sus esfuerzos en ayudar a los desfavorecidos.

Fundó la congregación misionera de la caridad en 1950.

Mahatma Gandhi

Político hindú promovió desde un primer momento los preceptos de verdad y de paz desechando el odio y la violencia

Nelson Mandela

Encarcelado por sus ideales y oposición al violento gobierno de Sudáfrica ayudó a conseguir las primeras elecciones por sufragio universal de la historia de su país.

Alan Mulally

Actual CEO de la marca de automóviles Ford se caracteriza por su fidelidad y entrega a su empresa.

Barack Obama

Destaca por su carisma y liderazgo, despertando la empatía de la mayoría de la mayoría de personas.

Martin Luther King

Su lucha por la igualdad entre negros y blancos fue crucial, destaca su multitudinario mitin frente a cientos de miles de personas en el Capitolio de Washington

Mark Zuckerberg

Creador de Facebook y uno de los jóvenes más ricos del mundo ha creado una de las mayores empresas de la actualidad con 70000 empleados y el gigante tecnológico destaca por su buen rollo en la oficina

Adolf Hitler

Es el mayor líder negativo de la historia causante de millones de muertes y de la guerra más devastadora de la humanidad.

Robert Mugabe

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