



**Nombre de alumno: Celeste Díaz
Bermúdez**

**Nombre del profesor: Nayeli Morales
Gomez**

Nombre del trabajo: Supernota Unidad III

Materia: Dirección y Liderazgo

Grado: 7°

Grupo: u

El Pensamiento del Liderazgo

Tipos de Liderazgo

Natural

No necesitan de un título o conceso para dirigir. Su guía se aprecia y acepta sin mayor cuestionamiento.



Transformacional

Trabaja desde la motivación e inspiración al grupo. Busca innovar, crecer y transformar. Se considera el liderazgo más completo



Burocrático

Cumple sin desvío cada norma, sin flexibilidad sobre lo que más convenga al grupo o cualquier necesidad individual. Puede ser valioso al manejar dinero y decisiones peligrosas, pero su rigidez puede volverse problemática



De la Curva

Basados en la "curva de la felicidad", buscando la construcción de un ambiente positivo, Mientras más motivados y felices estén los miembros, mayor es la productividad



Empresarial

El líder es capaz de influenciar a los otros para conseguir objetivos y metas; apuntando al pleno desarrollo de ellos y la empresa misma. En general, muestra buena comunicación, carisma, entusiasmo, visión, creatividad, disciplina, honestidad y estrategia



Autocrático

Asume la toma de decisiones e inicia y dirige cada acción al controlar al trabajador. Toda la responsabilidad y peso recae en el líder. El líder es seguro, responsable, claro, experimentado e ingenioso



*El trabajo y su acatamiento es fácil de monitorear, analizar y corregir
*Las consecuencias recaen finalmente en una sola persona, logrando que las decisiones tomadas sean mejor pensadas

*Puede causar conflicto y desánimo en el trabajador al no poder ser escuchado
*El descontento puede acarrear a cuestionamiento y poco interés

Democrático

De forma flexible, se alienta a la participación de los trabajadores, integrándose y experimentando mayor motivación. Fomenta la comunicación y la participación conjunta.



*Mayor convivencia y satisfacción de grupo
*Promueve la iniciativa y la empresa puede trabajar sin el líder presente
*Comunicación activa

*Procesos lentos y posiblemente poco fructíferos
*Demasiada confianza en el grupo
*Se pueden encontrar grupos sin motivación o con trabas para participar

Laissez Faire

El líder muestra un papel pasivo mientras que los trabajadores toman mayor fuerza en las decisiones y procesos. Sin juicios sobre las acciones de los trabajadores, el líder sólo interfiere si se le pide



*La empresa funciona a pesar de la ausencia del líder
*Los trabajadores poseen mayor confianza y pocas presiones
*Las tareas pueden delegarse fácilmente

*Puede fracasar con trabajadores poco experimentados o motivados
*Hay poco trabajo en equipo y es difícil dar resolución a problemas

Paternalista

Confía en los empleados; busca que trabajen lo mejor posible motivándolos e incentivándolos con recompensas para el alcance de objetivos. No ve a los trabajadores como personas con criterio propio, siempre busca guiar.

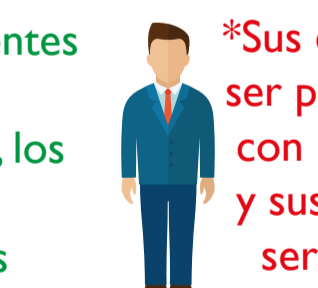


*Hay preocupación por el trabajador, es protegido y se le dan pocas preocupaciones
*La motivación se basa en recompensas

*Se ve al empleado como alguien incapaz de superación.
*No hay espacio para madurar o crecer
*El líder es indispensable y puede premiar mal comportamiento
*Los trabajadores proactivos pueden encontrarse desmotivados

Carismático

Genera entusiasmo en los trabajadores, influye y se da a admirar. Son visionarios e inspiradores con gran capacidad de comunicación; pudiendo cambiar necesidades, valores, objetivo y aspiraciones en quienes le siguen



*Genera ambientes positivos y motivacionales, los cambios son mejor resividos
*Los éxitos son compartidos y puede ver una gran unión en el grupo

*Sus errores pueden ser pasados por alto con mucha facilidad, y sus logros pueden ser excesivamente elevados
*Tiene mucho peso en cada acción, por lo que puede crear dependencia

Lateral

Suele manifestarse entre personas de un mismo rango con objetivos comunes, cualquier persona puede dirigir sin ser necesario un líder "principal" Sin mostrarse como superior, puede influir en los valores, creencias y acciones de otros y apoyarlos para le alcance de un fin



*Se muestra en gente capaz con un punto de vista más cercano al trabajador, por lo que puede ser bastante acertado y alejado de prejuicios

*Es elegido por pocos y puede no ser aceptado por el líder proclamado
*Al no percibir recompensa real por este trabajo, es común que no se vea

Situacional

El lider se adapta a distintos tipos de liderazgo según la problemática y la gente con la que deba desarrollarse. Encontrando mejores resultados al cambiar el acercamiento según la situación



*Se consiguen mejores resultados e interacciones entre el equipo y el líder
*El líder puede adaptarse por cada estado por el que la empresa pase
*Es fácil de implementar gracias a su versatilidad

*Debe cuidarse mantener la flexibilidad necesaria para el desarrollo del todo, pues si el líder no cambia la empresa se estanca también

Pensamiento Sistémico

Se basa esencialmente en la observación del todo. Comprender no sólo unas cuantas partes de las problemáticas y la información que se nos presenta, sino tener un panorama amplio y objetivo que promueva la observación de varias respuestas y ángulos. Los caminos más flexibles dan una mejor oportunidad de conocer más formas y personas que servirán para alcanzar las metas deseadas; esto tomando en cuenta sus repercusiones futuras y no sólo la solución de un problema inmediato

Características

- *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 ambigüedades y problemas de comunicación
- *Contiene herramientas visuales para observar el comportamiento del modelo
- *Convierte las percepciones individuales en imágenes explícitas que dan sentido a los puntos de vista de cada involucrado



Fases

- *Visión Global: Construcción de un modelo global donde se observe de forma general el comportamiento del sistema
- *Balance de corto y largo plazo: Muestra el comportamiento que llevará al éxito a corto plazo y las cosas que deben cambiarse o mantenerse según los resultados del mismo a largo plazo
- *Reconocimiento de los Sistemas Dinámicos Complejos e Interdependientes: Se construyen modelos específicos para problemas y rasgos en especial, esto sin comprometer la visión global del mismo
- *Reconocimiento de los Objetos Medibles y No Medibles: Busca el correcto uso de valores cuantitativos y cualitativos por medio de análisis situacionales y de integración en el mismo orden global

Ayuda a la comprensión y navegación de sistemas complejos, ayuda a simplificar el análisis de procesos internos y el impacto que estos tendrán de forma externa, obteniendo una optimización de procesos para el alcance de metas y adelantos planificados e íntegros a distintos acontecimientos

Técnicas de Negociación

La negociación es un acto de persuasión que busca la resolución de un conflicto de intereses entre dos o más partes. Sus fases son similares a las de la venta.



- *Preparación; se define lo que se pretende conseguir y cómo conseguirlo, estableciendo objetivos propios y hasta dónde es posible ceder.
- *Discusión; se exploran los temas que separan a las partes para conocer sus actitudes e intereses.
- *Señales; indican la disposición al tema a negociar. Suelen ser de carácter absoluto en las primeras fases.



- *Propuestas; sobre lo que se negocia, siendo una oferta o petición referente a la original. Generalmente, las primeras propuestas serán cautelosas y exploratorias para un mayor desarrollo según la conversación avance.
- *Intercambio; aquí se debe tener cuidado, pues es esencial renunciar a algo para conseguir otra cosa. Cada concesión debe ser condicional.

*Cierre y acuerdo; debe ser seguro y firme, apelando a partes iguales de cada integrante de la negociación. Este puede ser por Concesión, finaliza la fase de intercambio y procede a conseguir un acuerdo; o con Resumen, terminado el intercambio se hace un comunicado breve de los acuerdos alcanzados hasta entonces

