



**Nombre del alumno: Fabiola
Verenice Gómez Álvarez**

Nombre del profesor: Nayeli Gómez

Nombre del trabajo: súper nota

Materia: Dirección y liderazgo

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 7°

Grupo: "B"

Tipos de liderazgo

TIPOS DE LIDERAZGO



Liderazgo natural



- Líder que no es reconocido, con un título pero que representa ese "rol" a la perfección
- Son personas que ejercen un tipo de liderazgo muy apreciado por el grupo y más que aceptado

Liderazgo transformacional



- Es el liderazgo más completo, los líderes que actúan bajo este esquema son los llamados "auténticos líderes"
- Son realmente muy valorados y buscados para ocupar puestos de responsabilidad en las organizaciones

Líder burocrático

- Cumple las normas de la empresa por encima de lo que es más conveniente para el grupo

- Curva de felicidad
- Líderes basados en construir en positivo todo
- líderes muy bien cualificados y que trabajan por el éxito del equipo

Liderazgo "de la curva"



Liderazgo empresarial

El líder de la empresa es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa

Característica

- Buena capacidad de comunicación
- Buena capacidad de motivación del equipo
- Carisma
- Entusiasmo
- Capacidad de resolución
- Organización y capacidad para gestionar los recursos
- Visión de futuro
- Capacidad de negociación
- Creatividad
- Disciplina
- Escucha activa
- Honestidad
- Estrategia
- Capacidad para tomar decisiones
- Buena imagen



Líder autocrático

- Asume la responsabilidad en la toma de decisiones, inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador
- Se gobierna a sí mismo

Características del liderazgo autocrático

- Seguro
- Responsable
- Capacidad de liderazgo
- Capacidad de expresar sus ideas de forma directa
- Altos conocimientos del sector en el que se encuentra
- Experiencia



Ventajas

- Si se logra encontrar al líder idóneo
- Es especialmente interesante en caso de trabajadores que necesitan órdenes
- Si algo sucede la responsabilidad no cae sobre los trabajadores



Desventajas

- No tiene en cuenta la opinión de los trabajadores
- Algunos trabajadores pueden sentirse infravalorados
- Algunos trabajadores pueden cuestionar las órdenes o decisiones del líder por no considerarlas adecuadas

Líder democrático

- Es aquel que fomenta la participación de la comunidad

Ventajas del liderazgo democrático

- Los trabajadores se sienten más a gusto
- Se crean mayores vínculos
- Se promueve la iniciativa
- No hay competiciones
- La empresa puede funcionar normalmente, aunque el líder se ausente



Características del líder democrático

- Ofrece diversas soluciones
- Fomenta la participación y consulta a sus trabajadores
- Orienta a sus empleados
- Agradece las sugerencias y opiniones
- Motiva a sus empleados
- Fomenta el trabajo en equipo
- Reconoce que varias personas piensan mejor que una
- Es capaz de delegar tareas de forma efectiva
- No se cree superior a los demás

Desventajas del liderazgo democrático

- El proceso es, inicialmente, lento porque requiere de muchas reuniones y acuerdos
- Si el líder no es capaz de llevar bien la situación puede fracasar
- No es fácil tener a todos contentos
- Se deposita demasiada confianza en el grupo, y en ocasiones esto puede ser un error



- Tipo de liderazgo más liberal, el líder tiene un papel pasivo
- Tiene un papel totalmente pasivo
- Los trabajadores tienen independencia operativa y de toma de decisiones,
- Los líderes dependen de los trabajadores para establecer objetivos,
- No juzga ni valora las aportaciones de sus trabajadores

Liderazgo laissez faire



Desventajas

- Si los trabajadores no tienen los suficientes conocimientos o experiencia puede no funcionar
- Se puede llegar a perder el objetivo si no hay la información necesaria

Líder paternalista



Desventajas

- El líder piensa que los trabajadores no tienen criterio propio
- Se premia el mal desempeño o las cosas que el líder cree que están mal
- Si el líder desaparece, los empleados no saben qué hacer
- El grupo no puede madurar, como tampoco sus componentes

- Considera que sus empleados son como sus hijos
- No delega responsabilidades
- Puede ser amable, atento y servicial
- Cree que solo él tiene la razón
- Considera a las demás personas limitadas
- Solo deja que sus empleados tomen decisiones en cosas de poca importancia
- Es el considerado único responsable en el logro
- Piensa que lo que más motiva es el dinero y el poder
- Da recompensas y castiga si es necesario
- No promueve mucho el trabajo en equipo

Liderazgo carismático

Características del liderazgo carismático

- Es capaz de modificar la escala de valores, creencias y actitudes de sus seguidores
- Tiene gran capacidad de convicción
- Es buen motivador
- Es capaz de asumir riesgos
- Puede llegar a utilizar medios innovadores y no convencionales
- Crea admiración
- Tiene visión de futuro
- Tiene buena capacidad de persuasión
- Genera confianza
- Es inconformista
- Se sacrifica por la empresa
- Es positivo



Desventajas del liderazgo carismático

- Sus errores suelen ser perdonados
- Sus logros pueden ser excesivamente alabados
- Puede llegar a anular a las personas
- Puede llegar a crear dependencia
- El líder tiene mucho peso en el equipo

Liderazgo lateral

- Es aquel que se basa en la capacidad para influir en personas de un mismo nivel para conseguir objetivos comunes
- Se trata de que cualquier persona puede dirigir sin tener que ser el jefe
- El liderazgo lateral no es uno de los tipos de liderazgo propio de tiempos modernos



Liderazgo situacional

Fases del modelo de Hersey-Blanchard

- Identificar funciones y actividades
- Establecer los conocimientos y habilidades
- Valorar el nivel de competencia de cada componente
- Valorar el nivel de motivación y confianza
- Conocer cuál es el desarrollo o madurez
- Seleccionar y llevar a cabo el estilo de liderazgo adecuado para cada empleado
- Es eficaz en cambios de liderazgo y con diferentes subordinados

Hersey-Blanchard propone que el que se encarga de dirigir el grupo cambie su forma de interactuar y abordar tareas

Ventajas

- La empresa consigue mejores resultados
- Hay una mayor interacción líder-equipo
- El líder se adapta a las circunstancias de cada empleado
- El líder es flexible y se adapta
- El líder es versátil y sabe cómo actuar en cada momento
- Es fácil de entender e implementar



PENSAMIENTOS SISTÉMICO Y LIDERAZGO

P e n s a m i e n t o s i s t é m i c o



- Se caracteriza en decir que el todo puede ser más, menos o igual que la suma de las partes, es una filosofía basada en los sistemas modernos buscando llegar a objetivos tácticos y no puntuales

El Pensamiento sistémico es una sensibilidad hacia los entrelazamientos sutiles que confieren a los sistemas vivos su carácter singular

El pensamiento sistémico va más allá de lo que se muestra como un incidente aislado

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 las ambigüedades y problemas de comunicación que generan problemas al discutir situaciones complejas
- Contiene herramientas visuales para observar el comportamiento del modelo
- Abre una ventana en nuestro pensamiento

Metodología

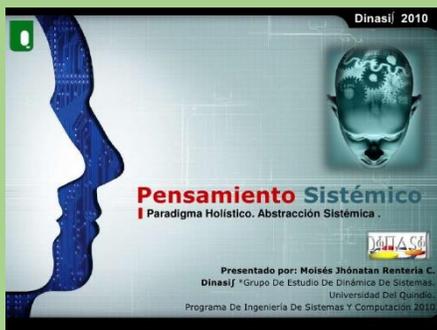
- La visión Global
- Balance del corto y largo plazo.
- Reconocimiento de los sistemas dinámicos complejos e interdependientes
- Reconocimiento de los elementos medibles y no medibles

Idioma universal

- Se considera que es más potente como lenguaje, pues expande nuestro modo de abordar los problemas complejos

Beneficios

- Permite la comprensión, simulación y manejo de sistemas complejos.
- La metodología del Pensamiento Sistémico ayudará a la optimización de los procesos, la obtención de metas y a la obtención de una planeación estructurada





Pensamiento sistemático

Lenguaje del pensamiento sistemático “eslabones” y “ciclos”

Ciclo y los cambios: Existen dos elementos básicos en la configuración de todas las representaciones de sistemas: los ciclos reforzadores y los ciclos compensadores.

Estructura sistémica

- Las estructuras sistémicas suelen ser invisibles, hasta que alguien las señala
- Los cuatro niveles de una visión sistemática

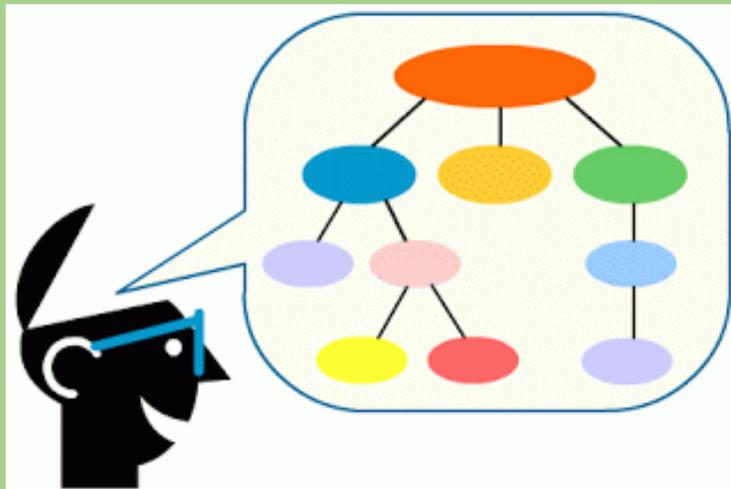
Demoras

- En los ciclos reforzadores, las demoras erosionan nuestra confianza porque el crecimiento no llega con la rapidez esperada
- En los ciclos compensadores, las demoras pueden cambiar drásticamente la conducta del sistema



Los ciclos reforzadores generalmente potencian el crecimiento o la decadencia, para señalar un sistema reforzador utilice la letra “R” o el efecto multiplicador o “bola de nieve”

Los ciclos compensadores surgen en situaciones que parecen ser auto correctivas y autor reguladoras, al margen de la voluntad de los participantes



El Pensamiento Sistémico se ha desarrollado a partir de mediados del siglo XX, sus fundadores, son los fundadores del Mental Research Institute de Palo Alto

TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

Negociar

- Proceso muy parecido a vender, aunque con algunas diferencias
- En la negociación, al igual que en la venta, deben beneficiarse ambas partes

F a s e s d e n e g o c i a c i ó n

La preparación

hay que definir lo que se pretende conseguir y cómo conseguirlo, estableciendo objetivos propios, qué tipos de descuentos pueden ofrecerse en caso de necesidad y hasta dónde es posible ceder



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



Técnicas de negociación

negociación

TÉCNICAS DE

La discusión

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 propuestas

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



El cierre y el acuerdo

La finalidad del cierre es llegar a un acuerdo, cuando hablábamos del cierre en la venta, también en la negociación debe hacerse en forma segura y con firmeza, y para que sea aceptado debe satisfacer un número suficiente de las necesidades de la otra parte



- Cierre por concesión. Es la forma más frecuente en las negociaciones; equivale a terminar la fase de intercambio
- Cierre con resumen. Después del cierre con concesión, es el tipo de cierre de negociación más utilizado. Al terminar la fase de intercambio se hace un resumen de todos los acuerdos alcanzados hasta el momento



Negociación del precio

El principio fundamental en la negociación es: si no tenemos que negociar, no negociemos; por tanto, el vendedor haría muy bien en situarse en una posición en la que no tuviera que negociar, exponiendo sus condiciones con firmeza y seguridad



Estrategias para las objeciones del precio

- No se debe decir precio barato ni precio caro, en su lugar se debe decir precio bajo o, mejor aún, precio adecuado y precio elevado.
- Dividir el precio en pequeñas fracciones

¿Cómo vender un producto de precio elevado?

Resaltando la calidad del producto, el servicio y la marca, despertando en el cliente la conciencia de calidad, incitando el amor propio del cliente y halagando el buen gusto del comprador, estimulando en ellos el móvil del orgullo, vanidad y prestigio. Presentando ventajas y beneficios del producto, buscando la utilidad para el cliente, hasta que este vea que lo que paga es menor de lo que recibe, hablarle de inversión y no de gasto y dividir el precio en pequeñas fracciones, como ya vimos con anterioridad

¿Cómo presentar el precio?

- Es conveniente que el vendedor presente el precio cuando ya haya argumentado sobre los beneficios que su producto
- Debe mencionarlo sin brusquedad, con toda naturalidad, al decir el precio no debe bajarse el tono de la voz o decirlo con timidez, ni mirar a otro lado
- El precio conviene presentarlo entre dos beneficios, según la técnica del «bocadillo» o del «sandwich»



Bibliografía

UDS. (s.f.). Obtenido de Antologia direccion y liderazgo .