

Nombre de la universidad

Universidad del sureste
UDS

Nombre de la materia

Dirección y liderazgo.

Nombre del catedrático

Javier Iván Godínes

Nombre del alumno

MALDONADO SALAZAR HEIDI YOSELIN

Fecha de entrega

13 DE NOVIEMBRE 2020

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO.

TIPOS DE LIDERAZGO

LIDERAZGO NATURAL

Se dice que es ese líder que no es reconocido como tal con un título pero que representa ese rol a la perfección.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Se considera el liderazgo más completo y es que los líderes que actúan bajo este esquema son los llamados auténticos líderes, ya que trabajan desde su auténtico poder de motivación e inspiración hacia el grupo

LIDERAZGO BUROCRATICO.

Está bien cuando se trata de decisiones económicas o empresas, por ejemplo, con materiales peligrosos, pero hay que tener cuidado con este liderazgo y sus consecuencias.

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.

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 empresa.

EL LIDER AUTOCRATICO

El líder autocrático se gobierna a sí mismo, de manera que el poder ilimitado se concentra en manos de una sola persona, el líder competente ante los trabajadores que deben obedecer sin expresar opinión ya que no tienen capacidad para tomar decisiones.

EL LIDERAZGO DEMOCRATICO

Democrático viene de las palabras demos (pueblo) y kratos (autoridad o gobierno). Los trabajadores forman parte de las decisiones de la empresa, y por tanto se integran mucho mejor en ella y experimentan una mayor motivación.

EL 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.

EL 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.

EL LIDERAZGO CARISMATICO

Este líder puede dar muy buenos resultados a la empresa, así como cambios y resultados en la empresa ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí.

EL LIDERAZGO LATERAL

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

EL LIDERAZGO SITUACIONAL

Es un modelo de liderazgo mediante el que 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 y de acuerdo a las necesidades del equipo.

EL LIDER AUTOCRATICO

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

EL LIDERAZGO DEMOCRATICO

Es especialmente interesante en caso de trabajadores que necesitan órdenes, aunque también se pueden producir complicaciones con empleados que quieren expresar su opinión.

EL LIDERAZGO DEMOCRATICO

Democrático viene de las palabras demos (pueblo) y kratos (autoridad o gobierno). Los trabajadores forman parte de las decisiones de la empresa, y por tanto se integran mucho mejor en ella y experimentan una mayor motivación.

CARACTERISTICAS

Los líderes prefieren las normas claras • Los líderes no tienen el papel protagonista, más bien su papel es pasivo • Los líderes son neutros en sus opiniones

VENTAJAS

Aunque el líder tenga que ausentarse un poco la empresa sigue funcionando • Los trabajadores se sienten mejor porque tienen mayor poder de decisión • Los empleados trabajan con más libertad y sin presiones

CARACTERISTICAS

No delega responsabilidades • Puede ser amable, atento y servicial • Cree que solo él tiene la razón y es muy desconfiado • Considera a las demás personas limitadas

EL LIDERAZGO CARISMATICO

Este líder puede dar muy buenos resultados a la empresa, así como cambios y resultados en la empresa ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí.

EL LIDERAZGO LATERAL

Es un modelo de liderazgo mediante el que 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 y de acuerdo a las necesidades del equipo.

4 TIPOS DE LIDERAZGO

El líder ordena • El líder persuade • El líder participa • El líder delega

VENTAJAS

Es especialmente interesante en caso de trabajadores que necesitan órdenes, aunque también se pueden producir complicaciones con empleados que quieren expresar su opinión.

CARACTERISTICAS

Democrático viene de las palabras demos (pueblo) y kratos (autoridad o gobierno). Los trabajadores forman parte de las decisiones de la empresa, y por tanto se integran mucho mejor en ella y experimentan una mayor motivación.

CARACTERISTICAS

Los líderes prefieren las normas claras • Los líderes no tienen el papel protagonista, más bien su papel es pasivo • Los líderes son neutros en sus opiniones

VENTAJAS

Aunque el líder tenga que ausentarse un poco la empresa sigue funcionando • Los trabajadores se sienten mejor porque tienen mayor poder de decisión • Los empleados trabajan con más libertad y sin presiones

DESVENTAJAS

Se puede llegar a perder el objetivo si no hay la información necesaria • Suele ser individual y hay poco trabajo en grupo • Es más complicado solucionar conflictos si los hay

DESVENTAJAS

El líder piensa que los trabajadores no tienen criterio propio • Los trabajadores han simplemente de obedecer • Se premia el mal desempeño o las cosas que el líder cree que están mal

ORIGEN DEL CONCEPTO

De allí se expandió a todo el mundo, como disciplina adecuada a la resolución de problemas personales, familiares, de organizaciones pequeñas y grandes, y hasta de relaciones internacionales.

ESTRUCTURA SISTEMICA

Ello puede incluir la jerarquía y el flujo de los procesos, aptitudes y percepciones, y cientos de factores más.

VENTAJAS

Busca soluciones compartidas • Orienta a sus empleados, pero no les ordena • Agradece las sugerencias y opiniones de otros • Ofrece ayuda y orientación a quien lo necesita • Está dispuesto a acatar lo que digan los demás

DESVENTAJAS

Se puede llegar a perder el objetivo si no hay la información necesaria • Suele ser individual y hay poco trabajo en grupo • Es más complicado solucionar conflictos si los hay

DESVENTAJAS

El líder piensa que los trabajadores no tienen criterio propio • Los trabajadores han simplemente de obedecer • Se premia el mal desempeño o las cosas que el líder cree que están mal

BENEFICIOS

La metodología del Pensamiento Sistemático ayudará a la optimización de los procesos, la obtención de metas y a la obtención de una planeación estructurada para anticiparse al entorno donde se encuentra

UN IDIOMA UNIVERSAL

La estructura por la cual los elementos de un sistema se "alimentan" con una influencia e información recíprocas puede generar crecimiento, producir decadencia o moverse naturalmente hacia un estado de equilibrio.

ESTRUCTURA SISTEMICA

Ello puede incluir la jerarquía y el flujo de los procesos, aptitudes y percepciones, y cientos de factores más.

VENTAJAS

Se crean mayores vínculos corporativos • Se promueve la iniciativa • No hay competiciones sino lucha por llegar a los mismos objetivos

PENSAMIENTO SISTEMICO Y LIDERAZGO

EL PENSAMIENTO SISTEMICO

El pensamiento sistémico 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

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.

CARACTERISTICAS

Enfatiza la observación del todo y no de sus partes • Es un lenguaje circular en vez de lineal

BENEFICIOS

La metodología del Pensamiento Sistemático ayudará a la optimización de los procesos, la obtención de metas y a la obtención de una planeación estructurada para anticiparse al entorno donde se encuentra

UN IDIOMA UNIVERSAL

La estructura por la cual los elementos de un sistema se "alimentan" con una influencia e información recíprocas puede generar crecimiento, producir decadencia o moverse naturalmente hacia un estado de equilibrio.

ESTRUCTURA SISTEMICA

Ello puede incluir la jerarquía y el flujo de los procesos, aptitudes y percepciones, y cientos de factores más.

VENTAJAS

Se crean mayores vínculos corporativos • Se promueve la iniciativa • No hay competiciones sino lucha por llegar a los mismos objetivos

EL PENSAMIENTO SISTEMICO

EL PENSAMIENTO SISTEMICO

El pensamiento sistémico 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

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.

CARACTERISTICAS

Enfatiza la observación del todo y no de sus partes • Es un lenguaje circular en vez de lineal

BENEFICIOS

La metodología del Pensamiento Sistemático ayudará a la optimización de los procesos, la obtención de metas y a la obtención de una planeación estructurada para anticiparse al entorno donde se encuentra

UN IDIOMA UNIVERSAL

La estructura por la cual los elementos de un sistema se "alimentan" con una influencia e información recíprocas puede generar crecimiento, producir decadencia o moverse naturalmente hacia un estado de equilibrio.

ESTRUCTURA SISTEMICA

Ello puede incluir la jerarquía y el flujo de los procesos, aptitudes y percepciones, y cientos de factores más.

VENTAJAS

Se crean mayores vínculos corporativos • Se promueve la iniciativa • No hay competiciones sino lucha por llegar a los mismos objetivos

LA PREPARACION

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

LAS PROPUESTAS

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

Como es lógico, la finalidad del cierre es llegar a un acuerdo.

CIERRE POR CONCESION

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

LA PREPARACION

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

LAS PROPUESTAS

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

Como es lógico, la finalidad del cierre es llegar a un acuerdo.

CIERRE POR CONCESION

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

TECNICAS DE NEGOCIACION

LA DISCUSION

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.

EL INTERCAMBIO

Cualquier propuesta o concesión debe ser condicional, es decir, por todo lo que se concede debe obtenerse algo a cambio.

EL INTERCAMBIO

Cualquier propuesta o concesión debe ser condicional, es decir, por todo lo que se concede debe obtenerse algo a cambio.

EL INTERCAMBIO

Cualquier propuesta o concesión debe ser condicional, es decir, por todo lo que se concede debe obtenerse algo a cambio.

EL INTERCAMBIO

Cualquier propuesta o concesión debe ser condicional, es decir, por todo lo que se concede debe obtenerse algo a cambio.

EL INTERCAMBIO

Cualquier propuesta o concesión debe ser condicional, es decir, por todo lo que se concede debe obtenerse algo a cambio.

EL INTERCAMBIO

Cualquier propuesta o concesión debe ser condicional, es decir, por todo lo que se concede debe obtenerse algo a cambio.

EL INTERCAMBIO

Cualquier propuesta o concesión debe ser condicional, es decir, por todo lo que se concede debe obtenerse algo a cambio.

EL INTERCAMBIO

Cualquier propuesta o concesión debe ser condicional, es decir, por todo lo que se concede debe obtenerse algo a cambio.