



**Nombre del alumno: CARPIO
AGUILAR MAXIMILIANO**

**Nombre del trabajo: mapa
conceptual unidad 3**

Materia: dirección y liderazgo

Grado: 7° cuatrimestre

Grupo: turismo

tipos de liderazgo

LIDERAZGO NATURAL

Se dice que es el líder que se le reconoce como tal con un liderazgo que trasciende las "fuerzas" físicas y es así, por ende, la cuestión más que de tener un reconocimiento y más como sign que hay que cumplir

EL LIDERAZGO EMPRESARIAL

Conoce en la habilidad y acciones más del cual el líder de la empresa es capaz de influir en el comportamiento de sus empleados y satisfacer las necesidades de la empresa.

Características del liderazgo empresarial

- Buena capacidad de comunicación
- Buena capacidad de motivación del equipo
- Carisma
- Placidez
- Capacidad de resolución
- Organización y capacidad para gestionar los recursos
- Visión de futuro
- Capacidad de negociación

EL LÍDER PATERNALISTA

Como su nombre "paternalista" indica, el papel de líder hace que el líder respalde a los que dependen naturalmente de su líder.

Características del liderazgo paternalista

- Carisma que hace que el líder sea un líder que es fuerte y fuerte que controla
- No delega responsabilidades
- Resiste al cambio, al error y al riesgo
- Cree que sus empleados son niños y no son adultos

Beneficios del liderazgo paternalista

- El líder paternalista es un líder que es fuerte y fuerte que controla
- Se puede lograr el poder y el respeto
- Los subordinados se sienten seguros y protegidos por el líder paternalista
- Los subordinados se sienten seguros y protegidos por el líder paternalista

Desventajas del liderazgo paternalista

- El líder paternalista es un líder que es fuerte y fuerte que controla
- Los subordinados se sienten inseguros y no se sienten seguros
- El líder paternalista es un líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder paternalista es un líder que es fuerte y fuerte que controla

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. - Permanente

EL LÍDER AUTORITARIO

El líder autoritario considera que es el único competente y capaz de tomar las principales decisiones de la empresa, a una persona autoritaria y poder para controlar las decisiones y responsabilidades

Características del liderazgo autoritario

- Autoría
- Autocracia
- Capacidad de liderazgo
- Capacidad de expresar sus ideas de forma directa
- Alta concentración de poder en él que se promueve
- Control estricto de los recursos

Ventajas del liderazgo autoritario

- El líder autoritario es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder autoritario es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder autoritario es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder autoritario es el líder que es fuerte y fuerte que controla

Desventajas del liderazgo autoritario

- El líder autoritario es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder autoritario es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder autoritario es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder autoritario es el líder que es fuerte y fuerte que controla

EL LIDERAZGO CARISMÁTICO

El líder carismático es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en las organizaciones, se dirige por la forma de que el comportamiento de los subordinados depende de la capacidad de motivación y de inspiración

Los valores empresariales, como el hacer bien las cosas, la honestidad, la justicia y el respeto a los trabajadores. El grupo se mueve en torno al líder por su gran capacidad de motivación y su carisma

Características del liderazgo carismático

- Es capaz de influir a través de valores, creencias y actitudes de sus seguidores
- Tiene gran capacidad de comunicación
- Es muy motivador
- Es capaz de asumir riesgos

Ventajas del liderazgo carismático

- Ante un cambio de dirección, genera menos conflictos que otros tipos de liderazgo
- Genera mucha más motivación en los trabajadores

Desventajas del liderazgo carismático

- Si el líder muere o se va, se pierden los valores
- Si los seguidores dependen demasiado del líder, puede llegar a aislar a las personas

LIDERAZGO BUROCRÁTICO

Este tipo de liderazgo se caracteriza por el hecho de que el líder se preocupa de cumplir las normas de la empresa y de hacer que los demás también lo hagan, ya que el líder se preocupa de cumplir las normas de la empresa y de hacer que los demás también lo hagan

La política de la empresa es la que más importa, lo que importa es el cumplimiento de las normas de la empresa

EL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

Es aquel que fomenta la participación de la comunidad, depende de las competencias más que de las funciones y fomenta la autonomía y la responsabilidad de los trabajadores, ya que el líder se preocupa de cumplir las normas de la empresa y de hacer que los demás también lo hagan

Características del líder democrático

- El líder democrático es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder democrático es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder democrático es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder democrático es el líder que es fuerte y fuerte que controla

Ventajas del liderazgo democrático

- El líder democrático es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder democrático es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder democrático es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder democrático es el líder que es fuerte y fuerte que controla

Desventajas del liderazgo democrático

- El líder democrático es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder democrático es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder democrático es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder democrático es el líder que es fuerte y fuerte que controla

EL LIDERAZGO LATERAL

Es aquel que se basa en la capacidad de influir en personas de su mismo nivel para conseguir objetivos comunes. Se suele realizar entre personas que se encuentran en el mismo rango o puesto dentro de la empresa, y no en una relación entre jefe y empleado

Características del liderazgo lateral

- El líder lateral es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder lateral es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder lateral es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder lateral es el líder que es fuerte y fuerte que controla

LIDERAZGO DE LA CURVA

Son liderazgos basados en construir un objetivo común que puede ser el grupo, el trabajo o el desarrollo de las labores. Son líderes muy bien capacitados y que trabajan por el bien del equipo

Si bien los resultados, si el equipo se siente motivado, la productividad es muy elevada y todo el entorno es favorable es lo más importante es la fidelidad que podemos encontrar en el trabajo, y la fidelidad depende de la relación con una persona, de ahí, el nombre de liderazgo de la curva

EL LIDERAZGO LANSERVAIRE

Forma un líder que se hace responsable, tiene un gran sentido de responsabilidad y se preocupa de hacer que los demás también lo hagan, ya que el líder se preocupa de cumplir las normas de la empresa y de hacer que los demás también lo hagan

Los liderazgos tienen diferentes características de liderazgo, ya que los líderes democráticos se preocupan por el bienestar de los trabajadores, ya que el líder se preocupa de cumplir las normas de la empresa y de hacer que los demás también lo hagan

Características del liderazgo lateral

- El líder lateral es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder lateral es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder lateral es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder lateral es el líder que es fuerte y fuerte que controla

Ventajas del liderazgo lateral

- Aunque el líder lateral es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- Los subordinados se sienten seguros y protegidos por el líder lateral
- Los subordinados se sienten seguros y protegidos por el líder lateral
- Los subordinados se sienten seguros y protegidos por el líder lateral

Desventajas del liderazgo lateral

- El líder lateral es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder lateral es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder lateral es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder lateral es el líder que es fuerte y fuerte que controla

EL LIDERAZGO SITUACIONAL

Es un modo de liderazgo mediante el cual el líder adapta diferentes tipos de liderazgo en función de la situación y nivel de desarrollo de los seguidores, adaptándose así al tipo de liderazgo más eficaz en cada momento y al estado de los miembros del equipo

El líder situacional es el líder que es fuerte y fuerte que controla

- El líder situacional es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder situacional es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder situacional es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder situacional es el líder que es fuerte y fuerte que controla

Características del liderazgo situacional

- El líder situacional es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder situacional es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder situacional es el líder que es fuerte y fuerte que controla
- El líder situacional es el líder que es fuerte y fuerte que controla

unidad 3

PIENSA SISTÉMICO Y LIDERAZGO

El pensamiento sistémico se caracteriza en decir que el todo puede ser más, menos o igual que la suma de las partes, es una flexibilidad basada en los sistemas modernos buscando llegar a objetivos tácticos y no puntuales.

La actual sociedad

La actual "sociedad del conocimiento" pasa del concepto de "humano de obra", al de "capital intelectual", el éxito de las organizaciones ya no depende de la acción, sino de la interacción y la comunicación.

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

Beneficio:
El Pensamiento Sistémico permite la comprensión, simulación y manejo de sistemas complejos, como los que existen en cualquier empresa, negocio o área de trabajo, al usar esta herramienta se amplifica el entendimiento de los procesos internos y su efecto en el ambiente exterior, así como la interacción entre de las partes que integran el sistema global.

Metodología En general el Pensamiento Sistémico se caracteriza por los siguientes puntos

La visión Global: La construcción de un modelo global donde se observen de manera general el comportamiento del sistema.

Reconocimiento de los sistemas dinámicos complejos e interdependientes: Por medio de herramientas especializadas el Pensamiento Sistémico construye modelos específicos para las situaciones bajo observación para entender sus elementos sin perder la visión global.

Estrategias para el pensamiento Sistémico

Las medidas más productivas pueden ser las que más consumen nuestros recursos. Cuando más luchamos por lo que deseamos, más comprobamos contra la posibilidad de conseguirlo. Entre principios vitales son importantes porque representan un modo más fructífero de pensar y actuar.

Balanza del corto y largo plazo: El Pensamiento Sistémico construye un modelo capaz de mostrar el comportamiento que lleva al éxito en el corto plazo y si tiene implicaciones negativas o positivas en el largo plazo que ayuda a balancear ambos para obtener el mejor resultado.

Reconocimiento de los elementos medibles y no medibles: Los modelos del Pensamiento Sistémico fomentan el correcto uso de indicadores cualitativos y cuantitativos por medio de los análisis de situación y su integración en el comportamiento global.

Un idioma Universal

El pensamiento sistémico es una herramienta para resolver problemas. Sin embargo, consideramos que es más potente como lenguaje, pues expande nuestro modo de abordar los problemas complejos. Las herramientas del pensamiento sistémico -diagrama del ciclo causal, arquétipos y modelos informáticos- se basan en el concepto teórico de los procesos de realimentación.

Soportes para el pensamiento sistémico:
En los últimos años ha surgido una nueva comprensión del proceso del cambio empresarial. Es participativo en todos los niveles. Es posible porque los arquétipos y otras herramientas sistémicas.

ESTRUCTURA SISTEMÁTICA
Para el pensamiento sistémico la "estructura" es la configuración de interacciones entre los componentes dentro del sistema. Ello puede incluir la jerarquía y el flujo de los procesos, aptitudes y percepciones, y dentro de factores más.

EL LENGUAJE DEL PENSAMIENTO SISTEMÁTICO "ESLABONES" Y "CICLOS"
En el pensamiento sistémico, cada imagen cuenta una historia. De cualquier elemento de una situación (o variable), se pueden trazar flechas "eslabones" que representan la influencia sobre otro elemento.

CICLO Y LOS CAMBIOS
- los ciclos reforzadores y los ciclos compensadores. Los ciclos reforzadores generan crecimiento exponencial y colapso, y el crecimiento o colapso continúa a un ritmo cada vez más acelerado. En todos los procesos reforzadores un cambio pequeño va cobrando creciente poder.

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

Pensamiento Sistémico:
El pensamiento sistémico comprende una amplia y heterogénea variedad de métodos, herramientas y principios, todos orientados a examinar la interrelación de fuerzas que forman parte de un proceso común. Este campo incluye la cibernetica y la teoría del caos, una docena de técnicas prácticas para graficar de procesos.

LOS CINCO PORQUÉS
Es un método alternativo para contar una historia, retrocediendo hasta la raíz de problemas persistentes y recurrentes.

El primer porque: Escoge el sistema por donde desea comenzar, el No que supuestamente serviría para deshacer el nudo. Haga la primera pregunta al grupo "¿por qué sucede tal cosa?"

Los sucesivos porqués: repite el proceso para cada enunciado que figure en la pizarra, preguntando "¿por qué?" a zona de cada uno. Haga un seguimiento de todas las respuestas que parezcan viables.

Las respuestas a los otros porqués: deben evitar las acusaciones individuales. Los culpables individuales no dejan más espacio que aplicar castigos, pero ellos nos conducen a un cambio duradero.

TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

Generalmente, en la negociación no resulta afectada la relación total entre los participantes, se ofrece en una parte, no en el todo. Las fases de la negociación son muy parecidas a las de la venta; del conocimiento y dominio de estas fases va a depender en gran medida el éxito o fracaso en la negociación.

La preparación
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 más importante tratar de descubrir los objetivos del contrario.

La discusión
Como se ha dicho, las personas negocian porque tienen o creen tener un conflicto de derechos o intereses. 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
Como se ha dicho, en la negociación las posiciones van moviéndose, unas veces acercándose y otras, por el contrario, distanciándose. La señal 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. Frecuentemente las afirmaciones que se hacen en las primeras fases de la negociación son de naturaleza absoluta.

Las propuestas
Las propuestas son aquello sobre lo que se negocia, no se negocian las disposiciones, aunque las propuestas puedan ser objeto de discusión. Se sale de la discusión por una señal que conduce a una propuesta, es decir, a una oferta o petición diferente de la posición inicial; deben evitarse en las primeras propuestas las ofertas arriesgadas.

El intercambio
Esta fase es la más intensa de todo el proceso de negociación y exige una gran atención por ambas partes, ya que en ella se trata de obtener algo a cambio de renunciar a otra cosa. Cualquier propuesta o concesión debe ser condicional, es decir, por todo lo que se concede debe obtenerse algo a cambio.

El cierre y el acuerdo
Como es lógico, la finalidad del cierre es llegar a un acuerdo. Al igual que cuando hablamos del cierre en la venta, también en la negociación debe hacerse en forma segura y con firmeza, y para que sus aceptados 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 ofreciendo una concesión para conseguir un acuerdo.

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, destacando las concesiones que hemos hecho por nuestra parte y subrayando lo ventajoso de llegar a un acuerdo sobre los puntos pendientes.