

Nombre de alumnos: Deisy Domínguez Bautista

Nombre del profesor: Andrés Morales
Martinez

Nombre del trabajo: ensayo

Materia: Dirección y liderazgo

Grado: 7mo.cuatrimestre

Grupo: "A"

Comitan de Dominguez, Chiapas a 07 de noviembre de 2020

EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

En este ensayo hablaremos acerca de cuáles son los tipos de liderazgo, el pensamiento sistemático liderazgo y vamos a describir cuales son las técnicas de negociación, pero vamos a recalcar y recordar un poco que es el liderazgo, cuál es su función y sus características.

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de motivar, organizar, también de poseer habilidades gerenciales o directivas y poder tener una buena comunicación con el personal de la empresa y llevar a cabo acciones para lograr sus objetivos. El liderazgo es una influencia y motivación en los demás siendo un modelo a seguir en los demás teniendo una conducta adecuada a través de esto lograr la transformación es personas y la organización es una oportunidad y un potencial.

Existen varios tipos de liderazgo, en donde cada líder tiene sus diferentes formas de liderar a su personal y podría decir que también de el tipo de liderazgo que ellos poseen también depende la buena relación con su personal de la organización y los objetivos a cumplir de su empresa pero dentro de los más importantes y conocidos podemos encontrar el liderazgo de Laissez-faire. este tipo de líder se basa en la máxima, este líder solo interviene cuando es necesario, el líder no está de tras de sus personal podríamos decir que simplemente da las instrucciones u órdenes a su personal de lo que se hará y de ahí no interviene al menos que sea algo muy urgente y necesario, confía en la experiencia y en la motivación de sus empleados.

El siguiente liderazgo es autocrático. Este tipo de liderazgo tiene mucho poder que nadie debe desafiar sus decisiones, podría decir que el empleado no puede dar una opinión, sugerencia etc..o tal vez si la da pero no será tomada en cuenta por el líder, es un liderazgo unidireccional es decir el jefe manda y los empleados obedecen las ordenes, creo que este tipo de liderazgo no me agrada mucho.

El siguiente liderazgo es el democrático o participativo, este está mucho mejor, su función es promover el entusiasmo y la participación de los empleados, el líder se encargará de tener una buena comunicación con sus empleados y viceversa darle palabras motivadoras a sus empleados para que exista un buen ambiente laboral y llegar al objetivo deseado dentro de la empresa. El liderazgo transaccional se fundamenta en procesos de intercambio entre jefes y subordinados.

Y por último el liderazgo transformacional, los jefes están en comunicación fluida y constante con el grupo de trabajo, esto es algo muy bueno porque permite mejorar el rapport y conseguir objetivos a varios niveles.

A continuación vamos a explicar en que consiste el Pensamiento sistemático y liderazgo.

Las empresas son el motor de cualquier economía, generan empleos, generan riqueza, desarrollan innovaciones y en términos generales satisfacen necesidades de sus clientes actuales o potenciales. Sin este ingrediente, simplemente se desvanecen hasta desaparecer, a menos que internamente exista al menos una persona que esté dispuesta a “pagar el precio” de revertir la tendencia autodestructiva.

Y digo autodestructiva ya que –contrario a lo que algunos piensan- las empresas no desaparecen por los cambios macro-económicos, crisis financieras, falta de créditos o competidores agresivos, simple y sencillamente llegan a desaparecer porque no fueron capaces de adaptarse a las nuevas necesidades de sus mercados meta.

Para que este grupo de personas puedan impactar de manera positiva su empresa, es importante que reconozcan, describan y dimensionen las características de la cultura que se vive en la empresa. Ya que esta cultura es el punto de apoyo para apalancar los cambios para que sucedan de manera eficiente y efectiva. La realidad es que pocas veces sucede que la cultura de la empresa funcione como punto de apalancamiento, más bien lo que veo con mayor frecuencia es que la cultura tiene enraizados profundamente las creencias, supuestos o paradigmas que IMPIDEN ver la realidad que vive la empresa, los cambios en el entorno y por lo tanto todo aquello que impide ver la NECESIDAD de cambiar. Y cuando algo no es necesario, entonces inevitablemente es opcional, es segunda, tercera o cuarta prioridad, y pronto se olvida, para regresar inevitablemente a la manera familiar, conocida y cómoda de manejar la empresa.

En ocasiones he llegado a pensar que el imán más grande para el cambio es el deseo innato en todo empresario o director general de incrementar sus utilidades. Sin embargo, los “tapa – ojos” que genera la cultura actual, pueden ser tan oscuros y gruesos, que prefieran seguir en la forma de trabajo conocida y evitando tomar nuevos caminos, que por atractivos que puedan parecer, lo que hacen es negarlos, suprimirlos o ridiculizarlos como ilusos, fuera de la realidad o imposibles de lograr.

Y debo aclarar que si bien es vital que el líder identifique el momento oportuno para impulsar un cambio interno, de poco sirve si no cuenta con un equipo de colaboradores que sean capaces de “ver” con la misma claridad que ella o él “ve” el nuevo rumbo para la empresa. De esta forma podemos concluir que mientras no exista ese consenso en este equipo líder, no existirá la masa crítica que todo cambio requiere.

Dentro del liderazgo también existen técnicas de negociación que a continuación trataremos de explicar. Las técnicas de negociación son aquellos modelos de conducta que utilizan los participantes en un proceso de negociación para influirse unos a otros y conseguir una solución satisfactoria.

Estas pueden ayudar a los negociadores a cerrar tratos, solucionar problemas y dar respuesta a diferentes objeciones, manejar conflictos, así como construir y preservar relaciones.

El uso correcto de las técnicas de negociación permitirá maximizar el valor de las soluciones que finalmente se alcancen y manejar este proceso desde su inicio hasta el compromiso de aplicar estos acuerdos entre las partes.

Conocer las técnicas de negociación en profundidad y aplicarlas bajo una metodología supone la diferencia entre el éxito y el fracaso para alcanzar un acuerdo que satisfaga a ambas partes.

La habilidad, la psicología y la personalidad son algunas de estas técnicas fundamentales para encauzar el transcurso de una negociación y en la aplicación de ellas radica una de las claves para finalizarla con éxito.