



Nombre del alumno: Arturo Cruz Abadillas

Nombre del profesor: Gabriela Sánchez Rosas

Licenciatura: Ciencias de la educación

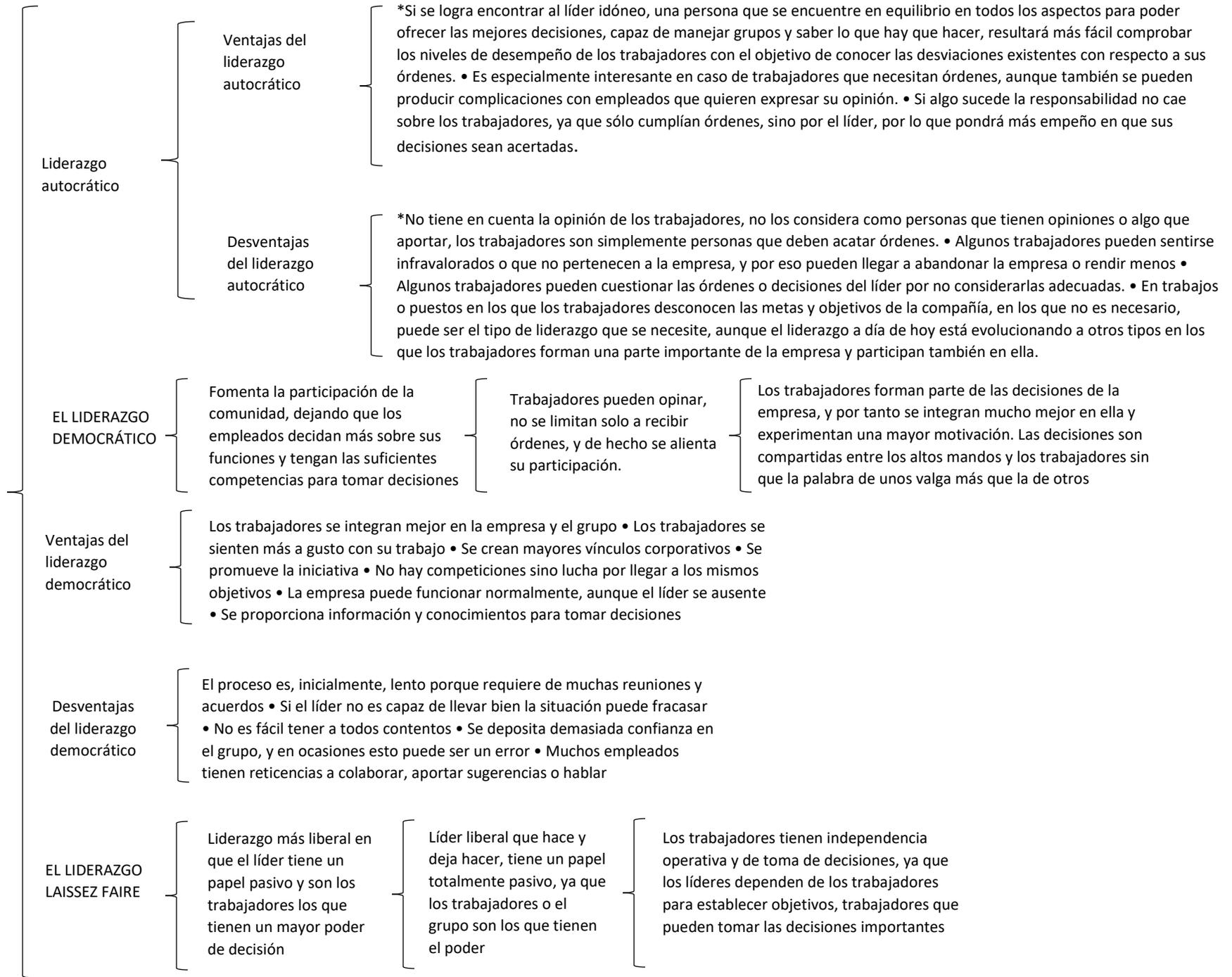
Materia: Dirección y liderazgo

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico “Unidad III y IV”

PASIÓN POR EDUCAR



TIPOS DE LIDERAZGO



TIPOS DE LIDERAZGO

Ventajas del liderazgo laissez faire

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 • Los jefes pueden delegar tareas más fácilmente • Los trabajadores pueden tener más posibilidades de promoción empresarial en caso de haber vacantes

Desventajas del liderazgo laissez faire

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 • Suele ser individual y hay poco trabajo en grupo • Es más complicado solucionar conflictos si los hay • Puede dar la sensación de que no hay un líder o este no se implica

EL LÍDER PATERNALISTA

Tiene confianza en sus empleados. 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 líder ofrece consejos a los trabajadores para que consigan resultados e insinuando lo malo que no es cumplir con el deber, como su nombre "paternalista" indica. Su papel de líder hace que ofrezca recompensas a los que cumplan satisfactoriamente con su deber

Ventajas del liderazgo paternalista

El líder se preocupa por sus trabajadores • Se fomenta la motivación por medio de premios o recompensas • Los trabajadores no tienen que preocuparse por nada más que por hacer su trabajo • Los trabajadores se sienten protegidos y tienen menos responsabilidades

Desventajas del liderazgo paternalista

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 • Si el líder desaparece, los empleados no saben qué hacer • El grupo no puede madurar, como tampoco sus componentes • Los trabajadores proactivos o con mucha experiencia pueden acabar sintiéndose desmotivados

EL LIDERAZGO CARISMÁTICO

Tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da entusiasmo a las otras personas, destaca por su capacidad de seducción y admiración

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

Son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal y estimular a los trabajadores

Son capaces de cambiar incluso las necesidades, valores, objetivos o aspiraciones de los trabajadores

TIPOS DE LIDERAZGO

Ventajas del liderazgo carismático

- Ante un cambio de liderazgo, genera menos conflictos que otros tipos de liderazgo
- Genera mucha más motivación en los trabajadores
- Como la motivación es mayor, el rendimiento empresarial también tiende a serlo
- El clima laboral mejora
- Une al grupo alrededor de él
- Es un buen recurso ante cualquier transformación de una organización
- Los éxitos son compartidos

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

EL LIDERAZGO LATERAL

Se basa en la capacidad para influir en personas de un 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 es una relación entre jefe y empleado

En qué consiste el liderazgo o líder lateral

Se trata de que cualquier persona puede dirigir sin tener que ser el jefe, puede involucrar a los demás hacia un objetivo común influenciándolos

No es necesario ser jefe para ser líder, ni siquiera estar a cargo de cierta operación, aunque sí se tenga responsabilidad sobre ella, y el liderazgo lateral es un claro ejemplo de esto

EL LIDERAZGO SITUACIONAL

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 comportamiento del líder se adapta al equipo de trabajo para conseguir los mejores resultados

Liderazgo situacional de Hersey-Blanchard

Propone que el que se encargue de dirigir el grupo cambie su forma de interactuar y abordar tareas según las condiciones de sus colaboradores mejorando el rendimiento del grupo en relación a su diagnóstico

PENSAMIENTO O SISTÉMICO Y LIDERAZGO

El pensamiento sistémico

Es la actitud del ser humano, que se basa en la percepción del mundo real en términos de totalidades para su análisis, comprensión y accionar

El pensamiento sistémico se caracteriza en decir que el todo puede ser más, menos o igual que la suma de las partes

La tecnología que inspira el pensamiento sistémico es la que se utiliza con los misiles teledirigidos, en donde, aunque el objetivo o meta específica sea movible se tiene la capacidad de llegar a dicho objetivo de varias maneras

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

La actual sociedad

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

Modo de pensamiento que contempla el todo y sus partes, así como las conexiones entre éstas. Estudia el todo para comprender las partes

Metodología

En general el Pensamiento Sistémico se caracteriza por los siguientes pasos

Balance del corto y largo plazo: 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

Beneficios

El Pensamiento Sistémico permite la comprensión, simulación y manejo de sistemas complejos, como los que existen en cualquier

Al utilizar esta herramienta se simplifica 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.

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

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

Estrategias para el pensamiento Sistemático

El momento de mayor crecimiento es el momento de planificar para tiempos difíciles

Las medidas más productivas pueden ser las que más consuman nuestros recursos. Cuanto más luchamos por lo que deseamos, más conspiramos contra las posibilidades de Conseguirlo

Son importantes porque representan un modo más fructífero de pensar y actuar

Un Idioma Universal

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

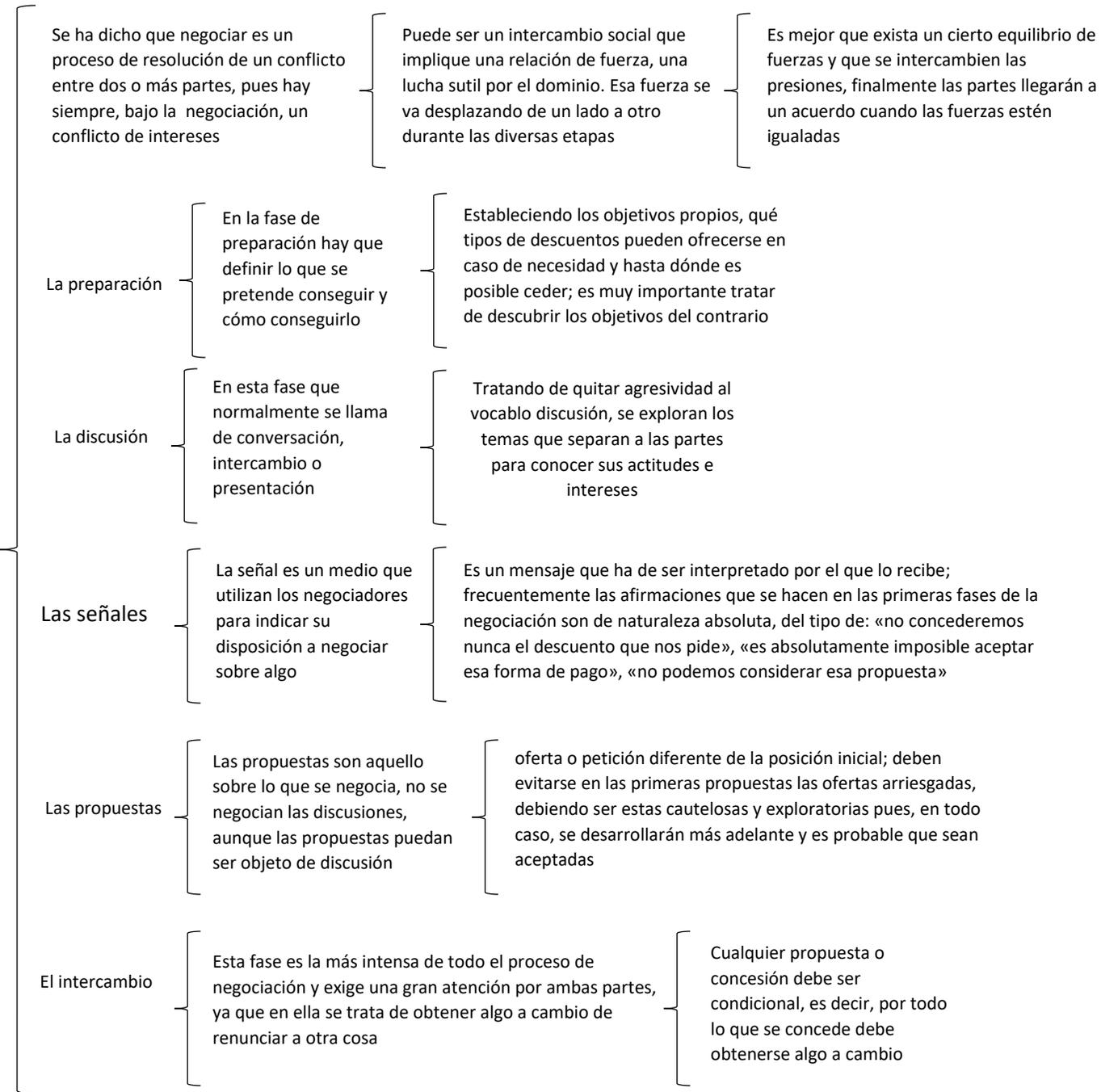
Herramientas del pensamiento sistémico –diagrama del ciclo casual, arquetipos y modelos informáticos– se basan en el concepto teórico de los procesos de realimentación

Soportes para el pensamiento sistémico

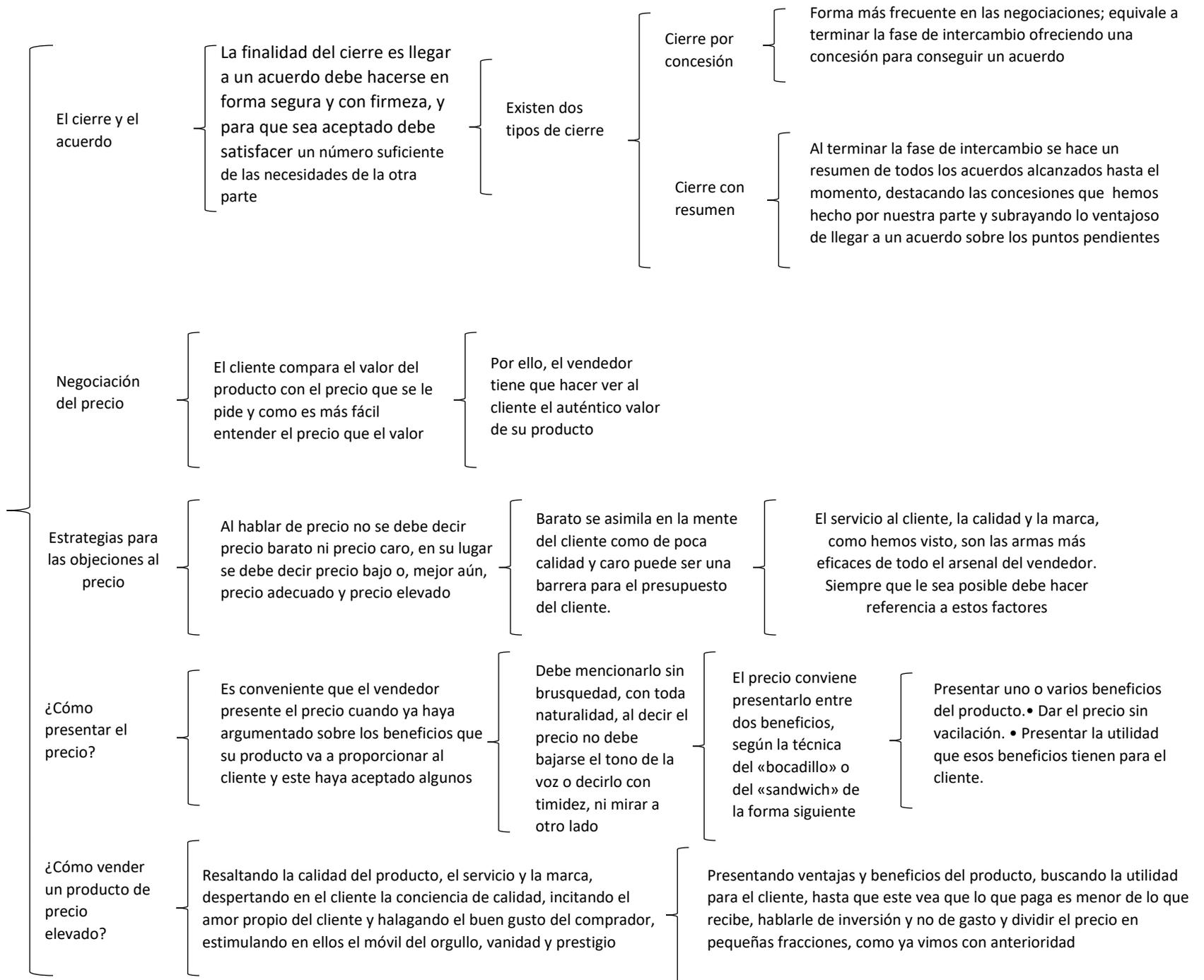
Es posible porque los arquetipos y otras herramientas sistémicas

Han puesto el idioma de la dinámica de sistemas en las manos de los equipos y en las paredes de las salas de reunión, donde pueden alentar el aprendizaje en todos los niveles de la organización

TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN



TECNICAS DE NEGOCIACION



TECNICAS DE
NEGOCIACION

Estratagemas de los
compradores

Los compradores también utilizan
ciertos métodos y trucos para sacar
provecho de los vendedores. Algunos de
estos son

- Apelar a la vanidad del vendedor para conseguir que haga concesiones, con frases como: «¡Usted tiene una gran influencia!».
- Iniciar las negociaciones con una queja para despertar en el vendedor un sentimiento de culpa.
- Subrayar la importancia del poder adquisitivo propio, y crear perspectivas de futuro favorables
- Ablandar al vendedor con negociaciones duras.
- Empezar con puntos de los que es posible alcanzar rápidamente un acuerdo. De esta forma se animará y estará dispuesto a hacer concesiones.
- Hacer concesiones en puntos sin importancia para pedir las a la recíproca en los aspectos importantes
- Mencionar continuamente las propias concesiones y hacer resaltar que se espera lo mismo del vendedor.
- Dar la aprobación con reservas, para retener en la mano un medio de coacción.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN

Es un enfoque del liderazgo que pretende explicar el por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores

Relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores. Por tanto, es necesario clarificar tres conceptos

Díada

Es la relación que surge entre un líder y un seguidor

Diádica

Se refiere a la relación entre el líder y cada uno de los seguidores en un departamento o unidad de trabajo

Relación diádica

Establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo

Teoría de la vinculación diádica vertical

La primera etapa en la evolución es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre el líder y un seguidor, más que un líder entre un grupo de seguidores

Teoría del intercambio entre líder y miembro También conocida como ILM

La segunda etapa, propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor

Según Amorós (p153) La teoría del intercambio líder miembro (ILM)

Los líderes establecen una relación especial con un pequeño grupo de sus subordinados

Estos individuos forman el grupo interno, son de confianza, obtienen un desproporcionada cantidad de atención por parte del líder y es más probable que reciban privilegios especiales

La condición del seguidor El liderazgo

Utiliza la influencia sobre sus seguidores para alcanzar un fin determinado. Chiavenato (2004; p.449) define a la influencia: Influencia es una transacción entre personas, en razón de la cual una persona actúa con la intención de modificar o provocar el comportamiento de otra

Necesario definir al Seguidor: alguien que sigue las instrucciones, ordenanzas, reglas o enseñanzas de otra persona. La anterior definición proporciona idea que los seguidores de manera general son figuras pasivas en las relaciones entre el líder y ellos mismos

RELACIONES
DIÁDICAS,
SEGUIDORES Y
DELEGACIÓN

Los estilos de seguidores Las investigaciones sobre los seguidores realizadas por Robert E. Kelly dieron como resultado 5 tipos de seguidores

Seguidor alineado

Individuo pasivo, pero independiente y crítico, se trata de alguien que se siente engañado, o que considera que la organización no reconoce sus virtudes en el trabajo y no participa en el desarrollo de los problemas o deficiencias de la organización

Seguidor pasivo

No manifiesta un pensamiento crítico ni independiente y no participa en forma activa, estos sujetos esperan que el líder piense por ellos y no trabajan con entusiasmo y solo realizan las actividades que se les pide y deben estar sujetos a una supervisión constante

Seguidor conformista

Participa es un individuo activo, pero dependiente y que no piensa en forma crítica, cumple con sus tareas y órdenes evitando el conflicto en otras palabras son sujetos que dicen "sí señor", en las organizaciones

Seguidor eficaz

Es un individuo que es al mismo tiempo independiente y crítico, es muy activo en su grupo, muestra una imagen constante de compromiso, propicia el cambio, situación que los puede llevar a riesgo o conflicto incluso con sus líderes con el fin de lograr los objetivos organizacionales, son competentes y asumen tanto sus fortalezas como debilidades. v. Seguidor sobreviviente pragmático

Los estilos se clasifican en dos dimensiones:

- La primera es una cualidad de un pensamiento crítico independiente versus una deficiencia de un pensamiento acrítico dependiente.
- La segunda dimensión es relativa al comportamiento activo / pasivo.