



Mi Universidad

MAPA CONCEPTUAL

NOMBRE DEL ALUMNO: VELÁZQUEZ ZAMORANO YADIRA LUCELI

NOMBRE DEL TEMA: EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO

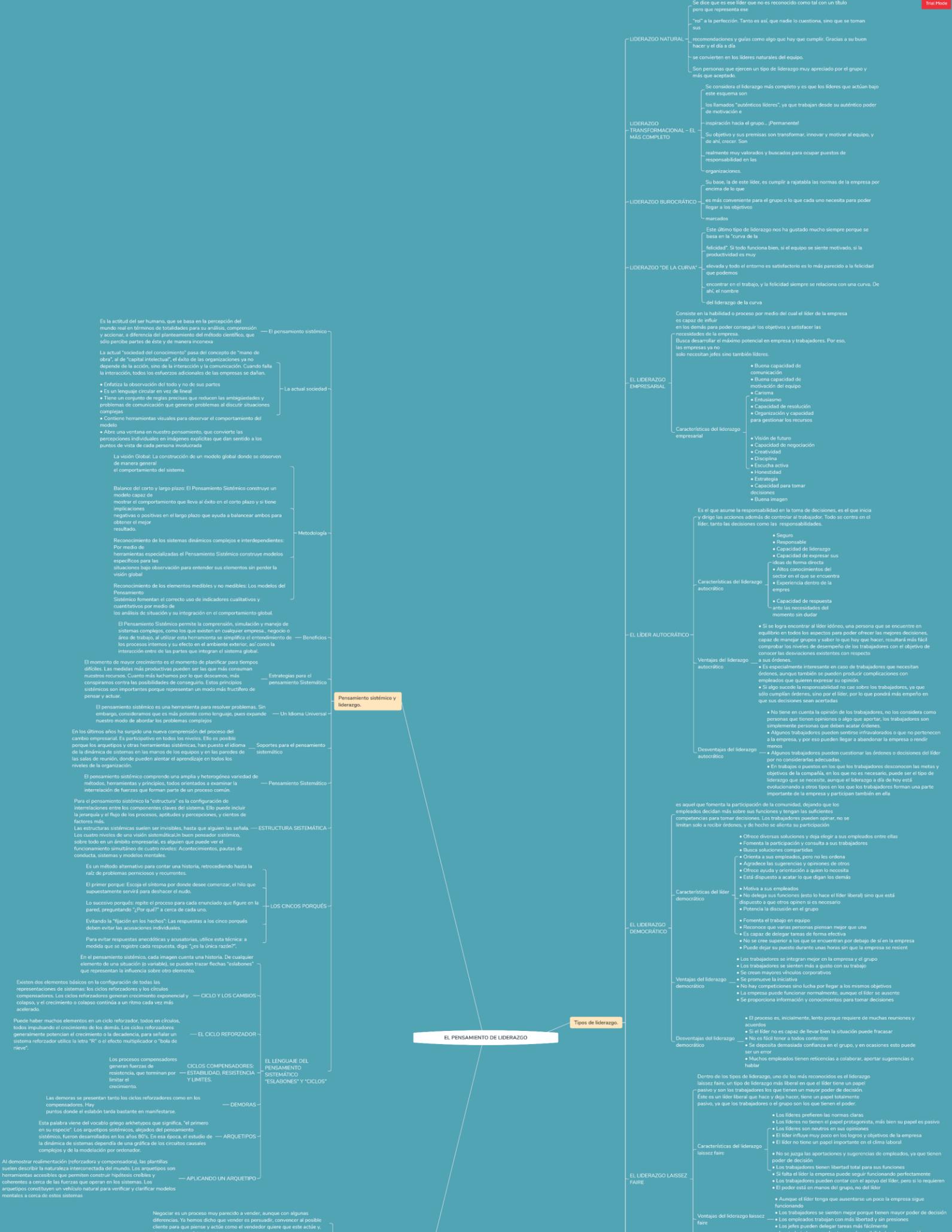
PARCIAL: I

NOMBRE DE LA MATERIA: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

NOMBRE DEL PROFESOR: LIC. EDUARDO ALIKVANN ESCOBAR

*NOMBRE DE LA LICENCIATURA: LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL Y
GESTIÓN COMUNITARIA*

CUATRIMESTRE: 7MO CUATRIMESTRE



Negociar es un proceso muy parecido a vender, aunque con unas diferencias. Ya hemos dicho que vender es persuadir, con el posible cliente para que piense y actúe como el vendedor quiere que este actúe y, siempre, a beneficio de ambas partes.

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 comercialización, intercambio o presentación, tratando de quitar aprehensión al vocablo discusión, se exploran los temas que separan a las partes para conocer sus actitudes e intereses. Es muy parecida a la etapa de determinación de necesidades que se practica en la venta.

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 absolutista, del tipo: «no concordamos nunca el descuento que nos pide», «es absolutamente imposible aceptar esa forma de pago», «no podemos considerar esa propuesta».

Las propuestas son aquello sobre lo que se negocia, no se negocian las discusiones, 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 u petición diferente de la posición inicial; deben evitarse en las primeras propuestas las ofertas arriesgadas, debiendo ser estas cautelosas y exploratorias pues, en todo caso, se desarrollarán más adelante y es probable que sean aceptadas.

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.

Como es lógico, la finalidad del cierre es llegar a un acuerdo. Al igual que cuando habíamos del cierre en la venta, también en la negociación debe hacerse en forma segura y con firmeza.

Es la objeción típica. «Ya dijo Valle-Inclán: «... es de necios confundir valor y precio.» Pero la realidad nos demuestra que el cliente compara el valor del producto con el precio que se le pide y como es más fácil entender el precio que el valor, pues se entra en conflicto de intereses.

Hay razones tácticas cuando el cliente ataca el precio por principio o persiguiendo otros objetivos. La tarea del vendedor consistirá en averiguar si la razón, aparentemente objetiva, que el comprador dará es verídica o si solo es una tapadera. Deberá hacer preguntas detalladas.

Técnicas de negociación.

- 7.1. La preparación
- 7.2. La discusión
- 7.3. Las señales
- 7.4. Las propuestas
- 7.5. El intercambio
- 7.6. El cierre y el acuerdo
 - 7.6.1. Negociación del precio

EL LÍDER PATERNALISTA

- 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
 - Puede ser individual y hay poco trabajo en grupo
 - Es más complicado solucionar conflictos a los hay
 - Puede dar la sensación de que no hay un líder o este no se implica
- Tiene confianza en sus empleados. Su labor es que los trabajadores ofrezcan mejores resultados, que trabajen mejor y más, por lo que los motivos, incentivos y les ofrece recomendaciones por lograr objetivos. En este caso, 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 cumplen satisfactoriamente con su deber.
 - Considera que sus empleados son como sus hijos y hay que orientarlos
 - No delega responsabilidades
 - Puede ser amable, atento y servicial
 - Cree que solo él tiene la razón y es muy desconfiado
 - Considera a los demás personas limitadas
 - Solo deja que sus empleados tomen decisiones en cosas de poca importancia
- Características del liderazgo paternalista
 - Es el considerado único responsable en el logro de los objetivos empresariales
 - 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
- Ventajas del liderazgo paternalista
 - El líder se preocupa por sus empleados
 - 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 LÍDER CARISMÁTICO

El líder carismático es aquel que 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.

- 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

Características del liderazgo carismático

- Genera confianza
- Es inconformista
- Se sacrifica por la empresa
- Es positivo

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
- Lleva al grupo alrededor de él
- Es un buen recurso ante cualquier transformación de una organización
- Los delitos 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 LÍDERAZO LATERAL

Es aquel que 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 empleados.

«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 si quiera estar a cargo de cierta operación, porque si se tenga responsabilidad sobre ella, y el liderazgo lateral es un claro ejemplo de esto.

Consideraciones sobre el liderazgo lateral: no es nada nuevo

El liderazgo lateral no es uno de los tipos de liderazgo propio de tiempos modernos, sino que viene funcionando desde hace mucho tiempo, sobre todo en personas con antigüedad en la empresa y con altos conocimientos en su puesto, pero también con aquellos que tienen carácter de líderes. Por supuesto, no puede funcionar si el líder tiene un carácter autoritario.

EL LIDERAZO 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.

6 Fases del modelo de Hersey-Blanchard

- Identificar funciones y actividades que hay o necesarias para desarrollar el trabajo adecuadamente con la mayor eficacia y rendimiento.
- Establecer los conocimientos y habilidades que se requieren para cada tarea.
- Valorar el nivel de competencia de cada componente del grupo.
- Valorar el nivel de motivación y confianza de cada componente del grupo.
- Conocer cuál es el desarrollo o madurez de cada componente de grupo de acuerdo a su puesto.
- Seleccionar y llevar a cabo el estilo de liderazgo adecuado para cada empleado.

Tipos de colaboradores con los que se puede encontrar la empresa

- No saben y no quieren
- No saben, pero quieren
- Saben, pero no quieren
- Saben y quieren

4 tipos de liderazgo a aplicar

- El líder ordena
- El líder persuade
- El líder participa
- El líder delega

Ventajas del liderazgo situacional

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