EL PENSAMIENTO DE LIDERAZCO

ESTILOS DE LIDERAZGO

- **HABILIDADES**
  - HABILIDAD CONCEPTUAL
    - COMPETENCIA PARA COMPRENDER Y CONCEBIR A LA ORGANIZACION EN SU CONJUNTO, A TRAVES DE LA FORULACION DE ESTRATEGIAS QUE MUESTREN EL RUMBO Y DIRECCION QUE SE DESEA ALCANZAR.
  - HABILIDAD HUMANÍSTICA
    - COMPETENCIA PARA COMPRENDER E INFLUIR EN LAS PERSONAS TOMANDO EN CUENTA SUS NECESIDADES, INTERESES Y ACTITUDES.
  - HABILIDAD TÉCNICA
    - COMPETENCIA PARA DESARROLLAR UNA TAREA ESPECIFICA DE TABAJO QUE ESTA DENTRO DE SU AMBITO DE ESPEIALIDAD
- **ESTILOS DE LIDERAZGO**
  - LIDERAZGO AUTOCRÁTICO
    - EN ESTE ESTILO PREDOMINA LA DOMINACION E IMPOSICION, SE ORDENA LO QUE SE DEBE HACER, LA COMUNICACION ES UNIDERECCIONALIDAD DESENDENTE, EL PODER Y LA TOMA DE DECISIONES ES CENTRALIZADA, AL SOBUERDINADO SE LE EXIGE OBEDENCIA, SE ACAPARA LA AUTOIDAD Y ASUME LA RESPONSABILIDAD
  - LIDERAZCO DEMMOCRATICO
    - ESTE ESTILO ES PARTICIPATIVO E INCLUYE, LA COMUNICACIONSE DA EN DOS VÍAS, SE TOMA EN CUENTA LAS OPIINIONES DE LOS SUBORDINDOS Y LA AUTORIDAD ES DELEGADA Y LA RESPONSABILIDAD COMPARTIVA
  - LIDERAZGO PARTICIPATIVO
    - ES UN ESTILO EN EL CUAL EXISTE LA LIBERTAD Y RESPONSAILIDAD INDIVIDUAL COMO GRUPAL, EL LIDER TIENE MINIMA PARTICIPACION SUPERVISANDO A LA DISTANCI AL SUBORDINADO Y DEJANDOLO EN LIBERTAD DE ACTUAR CONFORME A SU CRITERIO Y RESPONSABILIDAD, SE DELEGA ALTAS RESPONSABILIDADES.

EL LIDERZGO Y EL PENSAMIENTO SISTÉMICO

- PENSAMIENTO SISTEMATICO
  - MODO DE ANÁLISIS QUE EVALÚA TODAS LAS PARTES QUE SE INTERRELACIONAN Y QUE A SU VEZ CONFORMAN UNA SITUACION HAS LOGRAR UNA MAYOR CONCIENCIA DE LOS SUCESOS Y DEL PORQUÉ
- LÍDER SISTEMICO
  - DEBE VISUALISA EN FORMA INTEGRAL LA INTERACCIÓ DE LOS ELEMENTOS QUE IDENTIFICAN A LA PERSONALIDAD DE UNA ORGANIZACIION
- BASE Y PRINCIPIOS DE UN LIDER SISTÉMICO
  - HABILIDADES TÉCNICAS
    - NÚMEROS
    - PROCEDIMIENTOS
    - MÉTODOS
    - PROCESOS
    - TECNOLOGÍA
    - MAQUINARIA Y EQUIPOS
    - SISTEMAS DE INFORMACIÓN
    - PENSAMIENTO ABSTRACTO
    - INTELIGENCIA RACIONAL
  - HABILIDADES CONCEPTUALES
    - SISTEMA ORGANIZACIÓN
    - VISIÓN GLOBAL
    - ENTENDIMIENTO ESTRATEGICO
    - ENTENDIMIENTO TACTICO
    - EFICIENCIA Y EFICACIA
    - PRODUCTIVIDAD
    - EMPRESA O LA INSTITUCION
    - NOCIÓN INTERDISCIPLINARIA
    - NOCIÓN DEL CABIO
  - HABILIDADES HUMANÍSTICAS
    - SENSIBILIDAD
    - LIDERAZGO
    - DIRECCIÓN
    - SUPERVISIÓN
    - COMUNICACIÓN
    - MOTIVACIÓN
    - MANEJO DE CONFLICTOS
    - NEGOCIACIÓN
    - ACTITUD DE MANDO
    - TRABAJO EN EQUIPO
    - CREATIVIDAD
    - PODER CARISMATICO
    - IMPARCILIDAD
    - DELEGACION DE AUTORIDAD

LIDER ESTRATÉGICO

- **VISIONARIO**
  - POSEE UNA VISIÓN, TANTO DEL ENTORNO, COMO DEL PRODUCTO O SERVICIO
- **DE FUERTES VALORES**
  - FIDELIZA A SUS COLABORADORES MEDIANTE LOS VALORES QUE TANSMITE
- **ORIENTADO A PERSONAS**
  - CREE FIRMEMENTE EN LAS PERSONAS, EN SU ACTOR DIFERENCIAL Y EN EL TALENTO OCULTO QUE EXISTE EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO
- **PENSAMIENTO A LARGO PLAZO**
  - DISTINGUE LO URGENTE DE LO IMPORTANTE Y SABE PRIORIZAR
- **HUMILDE**
  - ES CAPAZ DE RECONOCER SUS ERRORES Y RESPONSABILIZARSE DE SUS ACTOS
- **TOMA DECISIONES**
  - ES UN PROESIONAL ORIENTADO A LA ACCION Y A LA RESOLUCION DE PROBLEMAS

IMPORTANCIA DE LA COMUNICACION EN EL LIDERAZGO

- **PARA QUÉ SIRVE?**
  - UNA COMUNICA EFECTIVA ENTRE LIDER Y LOS MIEMBROS DEL EQUIPO, PERMITE QUE TODO FLUYA DE UNA MANERA NATURAL
- **QUÉ PASA CUANDO NO EXISTE UNA COMUNICACIÓN EFECTIVA?**
  - ÍNDICES DE MOTIVACION DISMINUYEN
  - REDUCE LA CALIDAD DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD
  - LOS MIEMBROS DEL EQUIPO TIENDEN A PERDER EL ENFOQUE Y LOS OBJETIVOS
  - PUEDE OCASIONAR FRUSTRACIONES EN LOS MIEMBROS DEL EQUIPO, POBLEMAS Y CONFLICTOS

EL PAPEL DEL LIDERAZGO EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

- **ANALIZAR PROBLEMAS Y TOMAR DECISIONES**
  - RECONOCE LA NATURALEZA DE UN PROBLEMA
  - CONSIDERA ALTERNATIVAS POSIBLES
  - LLEGANDO A UNA CONCLUSION PARA TOMAR DECISIONES
  - IMPLEMENTANDO LOS SISTEMAS Y MEDIOS PARA MOVERSE HACIA LA ACCION Y PONER EN EFECTO LA DECISIÓN
- **PROBLEMAS**
  - ES UNA DIFICULTAD QUE LLAVA A LO QUE ES CUESTIONABLE, DISCUTIBLE O DUDOSO
- **DECISIÓN**
  - ES LA ENUNCIACION DE UN CURSO DE ACCION CON EL FIRME PROPOSITO DE LLAVARLO A CABO UNA DETERMINACION A LA QUE SE LLEGA DESPUES DE DELIBERAR

NEGOCIACIÓN

- **QUÉ ES?**
  - ES EL PROCESO DE TOMAR DECISIONES CONJUNTAS CUANDO LAS PARTES INVOLUCRADAS TIENEN PREFERENCIAS DIERENTES
- **COMO SE REALIZA?**
  - ENTRE DOS PERSONAS
    ENTRE UNA PERSONA Y UN GRUPO
    ENTRE GRUPOS
- **CARACTERISTICAS**
  - ACERCAR Y ESTABLECER POSICIONES PARA LLAR A UN ACUERDO QUE SEA BENEFICIOSO PARA AMBOS
  - AMBOS NEGOCIADORES OBTENGSN O CEDAN VENTAJAS, DEPENDIENDO DE LAS HABILIDADES DE CADA UNO PARA LLEGA A UN ACUERDO FINAL
  - LA CALIDAD DE LA NEGOCIACION SE MIDE POR EL IMPACTO Y LA INFLUENCIA QUE SE EJERZA EN LA CONTRA PARTE Y NO SOLO POR LA INTENCION

CONCEPTO DE CONFLICTO

- **QUÉ ES EL CONFLICTO?**
  - PROCESO QUE SE ORIGINA CUANDO UNA PERSONA PERCIBE QUE OTRA HA FRUSTREADO O ESTÁ A PUNTO DE FRUSTRAR ALGUNOS DE SUS OBJETIVOS O INTERESES
- **FASES POR LAS QUE PASA UN CONFLICTO**
  - CONFLICTO PERCIBIDO
    - ES CUANDO SE PERCIBE QUE EXISTE UNA DIFERENCIA CON LA OTRA PARTE
  - CONFLICTO VIVIDO
    - ES CUANDO SURGEN EMOCIONES NEGATIVAS COMO RESULTADO DEL CONFLICTO PERCIBIDO
  - CONFLICTO MANIFIESTO
    - EL CONFLICTO SE EXPRESA ABIERTAMENTE POR ALGUNA DE LAS PARTES INVOLUCRADAS
- **TIPOS DE CONFLICTOS**
  - INTERPERSONALES
  - INTAGRUPOS
  - INTERGRUPOS
- **CAUSAS QUE ORIGINAN UN CONFLICTO**
  - COMPETENCIA
  - PODER
  - RELACIONES
  - ESTRUCTURA

IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN EN EL ANEJO DE CONFLICTOS

- ELEMENTOS PARA QUE SURJA UN CONFLICTO
  - SON PARTES INTERDEPENDIENTES
  - CADA PARTE CULPE A LA OTRA
  - LAS PARTES ESTAN ALTERADAS
  - NINGUNA PARTE QUIERE CEDER
- ASPECTOS QUE SE DEBEN DE TOMAR EN CUENTA
  - TENER UNA IDEA CLARA DE LA NEGOCIACIÓN
  - VER LA NEGOCIACION COMO UN PROCESO, QUE REQUIERE UNA PLANEACION PREVIA
  - MANTENER UN MANEJO INTERPERSONAL EQUILIBRADO ENTRE LA RAZON Y EMOCIÓN
  - EL PROPÓSITO CENTRAL DEL NEGOCIADOR ES RESOLVER UN PROBLEMA CONJUNTO CON VENTAJAS PARA AMBAS PARTES
  - BUSCAR EQUILIBRIO ENTRE ASERTIVIDAD Y EMPATÍA