



**Nombre de alumnos: Doris Edith
Rodríguez López**

**Nombre del profesor: María del
Carmen Cordero Gordillo**

**Nombre del trabajo: Avance de
tesis**

**Materia: Taller de elaboración de
tesis**

Grado: Noveno Cuatrimestre

Grupo: Semiescolarizado

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado con todo mi cariño para mi familia; de manera especial a mi esposo; quienes han puesto toda su confianza para lograr un objetivo más en mi vida.

Agradecimiento

El presente trabajo agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A mis padres, a mis hijos, y a mi compañero de vida.

Agradezco a todos los docentes que con su sabiduría, conocimiento y apoyo, me motivaron a desarrollarme como persona y profesional en Universidad UDS.

A mis amigos. Con todos los que compartí dentro y fuera de las aulas, que se convierten en amigos de vida y aquellos que serán mis colegas, gracias por todo su apoyo y diversión.

Índice

Introducción

El tema de liderazgo hoy en día es un tema de gran importancia para las empresas, ya que de ello depende que el personal de un rendimiento adecuado y saque adelante las tareas que se le asignen para ello es necesario que los empleados se sientan a gusto en el puesto que desempeñan, por lo tanto es necesario contar con buenos líderes que sean capaces de salir adelante junto con su equipo de trabajo, que tengan esa actitud emprendedora, motivacional que no se conformen con lo mínimo sino que den todo su empeño para formar colaboradores de éxito que quieran lograr metas en la vida y salir adelante.

En la empresa Coppel ubicada en la ciudad de Comitán de Domínguez, se lleva a cabo un análisis de los tipos de líderes que existen dentro de ella y la manera en que estos se comportan al realizar su trabajo y como tratan al personal a su cargo, es por ello que en esta investigación se pretende realizar un análisis de los buenos y malos líderes como podemos mejorar estas actitudes dentro de una empresa y la manera de llevar a cabo una buena comunicación con el personal, un trabajo en equipo efectivo que nos lleve al éxito del negocio y nos de confianza en uno mismo y en la gente que nos rodea. Por lo tanto en esta investigación se analizara y se comprenderá de la mejor manera como ser un excelente líder de calidad, que nos ayude a mejorar el ambiente laboral dentro de una organización y la mejor manera de tener un personal estable que se sienta a gusto de pertenecer a nuestra empresa, por ello en esta investigación se pretende analizar cada tipo de líderes que existen y la manera de cómo mejorar su capacidad y su madurez emocional para llegar hacer un excelente líder dentro de cualquier organización donde se encuentre ya sean empresas públicas o privadas, de esta forma trataremos de comprender y aprender hacer mejores líderes como comportarnos ante distintas situaciones y la mejor manera de resolver los problemas sin afectar a terceras personas que seamos capaces de crear un ambiente agradable dentro de nuestro ámbito laboral.

Para ello esta investigación estará conformada de distintos capítulos que hablen de la historia del liderazgo y como va surgiendo dentro de las empresas, también trataremos temas de los buenos y malos líderes, cuales son las características de los malos jefes y de los buenos, las causas más comunes que conforman la manera de actuar como jefe y no como líder y la manera de como formar un ambiente laboral sano dentro y fuera de la organización que siempre haya actitud positiva para realizar cualquier actividad que se nos sea asignada y cómo comportarse como un buen líder y que tu personal te tenga la confianza de decir lo que está mal y lo que está bien, saber escucharlos y si necesitan de tu ayuda saber brindarles la mano y la confianza para ayudarlos.

Capítulo I

Protocolo de investigación

1.1 Planteamiento del problema

Este tema es de gran importancia en el ámbito laboral y empresarial ya que de aquí nos damos cuenta como es el desempeño de cada empleado y como debemos tratarlos para que den más rendimiento, algunos gerentes no saben tratar a sus empleados por falta de experiencia o simplemente ellos no los trataron bien en sus empleos anteriores, quizá nunca habían tenido personal a su cargo esto afecta gravemente la situación ya que los empleados empiezan a atender mal a los clientes, no tienen ganas de querer hacer las cosas disminuyen su rendimiento, ya todo les da igual ni los beneficios extras los motivan porque sienten que no son indispensables para la empresa he aquí donde los jefes no se dan cuenta de las necesidades de los empleados y ellos lo único que quieren es lograr sus metas no importando los demás. Esto causa algunos daños para la salud, en un futuro puede ser tan perjudicial como el cigarrillo, es como una mancha de tinta en un mantel blanco: sus malos efectos se van extendiendo y aunque no hay un solo tipo de mal jefe, todos generan gastos adicionales y dañan la imagen de la empresa, en estos casos debemos evitar los jefes tóxicos que en lugar de ayudar al personal empeora más su actitud, para ello es muy importante conocer las necesidades de nuestro personal que es lo que ellos desean de nosotros, como se sienten trabajando en la empresa y sobre todo darles la debida importancia que se merecen, ayudándolos ante cualquier problema que se presente ya sea laboral o personal porque para que un empleado sea efectivo necesita estar bien física y psicológicamente, de esta forma vamos a demostrar que es una parte esencial para el negocio dándoles jefes con actitud positiva con ganas de ayudar a su gente brindándoles las herramientas necesarias para ejercer su trabajo de la mejor manera posible, para ello debemos involucrar a todas las áreas necesarias como: empleados, gerentes, recursos humanos, jefe directo del

gerente, que ellos estén enterados de la situación que se presenta en ese momento y cómo podemos ayudar para solucionar el problema y obtener gerentes de calidad y empleados satisfechos.

Para ello debemos siempre estar atentos a nuestro personal y ver que necesitan entrevistarlos o simplemente platicar con ellos acerca de cómo ven a su líder a cargo y que cosas podríamos mejorar en un futuro para ser la empresa número uno en ventas con empleados satisfechos, se podría implementar cursos de valores, técnicas que ayuden a ser mejor líder cambiar todo lo negativo a positivo, no olvidando nuestro objetivo principal.

1.2 Preguntas de investigación

1-¿Cómo identificar a los malos y buenos líderes?

2-¿Qué es un mal jefe y cuáles son sus características?

3¿Cuáles son las causas más comunes de actuar como jefe y no como líder?

4-¿Cómo tener un buen liderazgo?

5-¿Cómo se forma un ambiente laboral sano y con actitud positiva?

1.3 Objetivos

Objetivo General: Identificar las características de los malos jefes y buenos líderes.

Objetivos específicos

*Describir un buen liderazgo.

*Proponer estrategias que nos ayuden a tener un ambiente laboral sano y con actitudes positivas.

*Analizar las causas más comunes de actuar como jefe y no como líder.

*Examinar la figura de los malos jefes y sus características.

1.4 Justificación

En esta investigación se puede comprender la importancia de que en las empresas existan buenos líderes que actúen de manera positiva y con ganas de ayudar a su personal para lograr al crecimiento de ellos y de la empresa con ello lograremos ser una empresa de calidad satisfaciendo las necesidades de cada cliente y ofreciendo un buen trato, este tema se investiga a manera de comprender como tratar al personal como sacarlos adelante de la mejor manera y analizar más a fondo por que hay buenos y malos lideres a causa de que se da este mal liderazgo, también es interesante saber cómo actuar ante distintas situaciones que se nos presenten con distintos colaboradores y cuál sería la mejor alternativa ante cualquier circunstancia como ayudar a solucionar los problemas tanto personales como laboral , ya que con esta investigación se pretende que en muchas empresas se cambie la modalidad de ser un buen líder y no un mal jefe ya que con ello ayudaremos a tener gente contenta con ganas de querer hacer las cosas bien de manera positiva y que nos ayuden al logro de nuestros objetivos. El hablar de este tema es de gran interés para la sociedad ya que una empresa dependerá siempre de su personal del cómo se siente trabajando, que es lo que los motiva a salir adelante que es lo que les gusta y que les disgusta, y así mejorar la forma de trabajo y lograr con ello un ambiente laboral sano que todo el personal se sienta a gusto trabajando con nosotros que se sienta parte de esta organización, y así salimos beneficiados todos, los empleados dando mejor resultado y con ganas de ayudar al lograr el objetivo de la empresa y la empresa logrando su meta sus objetivos y asiendo rentable a su organización (ganancias), con ello ayudamos a generar más empleos que más personas quieran trabajar con nosotros que los que ya trabajan con nosotros hablen bien de la compañía que nos recomienden como una buena empresa con gerentes bien capacitados que están con la mejor disposición de ayudar a su personal. Lo

que pretendemos como empresa es capacitar a todos nuestros gerentes que tengan gente a su cargo ofreciendo cursos, talleres, conferencias, lecturas, para sobrellevar la marcha de un buen liderazgo y analizar a cada persona que entre a trabajar a nuestra empresa como (análisis psicológico), para saber

cómo esta física y mentalmente esa persona que tan capacitado (a), esta para tener gente a su cargo y poder sacarlos delante de la mejor manera teniendo siempre en cuenta que una parte esencial para la organización son los empleados ya que de ello depende el crecimiento del negocio ya que son los que tratan directamente con el cliente, de esta manera lograremos que muchos de nuestros jefes se conviertan en excelentes líderes que ayudan a su equipo de trabajo a salir adelante en los buenos y malos momentos, que se tomen el tiempo de platicar y motivar a su personal que ayude a buscar siempre la mejor solución ante cualquier problema o circunstancia que se presente.

1.5 Hipótesis

*Los buenos y malos líderes se distinguen por la capacidad y madurez que tienen de ayudar a resolver los problemas dentro de la organización.

1.6 Metodología (marco metodológico)

*Analítico dependiente

Ejemplo:

- Como ser mejor líder
- Características que distinguen a los buenos líderes
- Como evitar ser un mal jefe
- Características de un mal jefe
- Técnicas para ser un buen jefe

* Método científico

*Analítico: Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.

*Dependiente: La variable dependiente, depende de los cambios efectuados por la variable independiente, es decir, su valor depende de otras variables. De igual forma, podemos decir que es el punto principal en el cual el investigador se enfoca para evaluar el comportamiento del objeto-estudio y así obtener resultados verificables.

*Tipo de investigación: Esta investigación será mixta por que tratara de investigación de campo (empírica) e investigación documental.

*Investigación mixta: Aquella que combina diferentes fuentes de información propias de la investigación documental/empírica o documental experimental.

*Investigación documental: Libros, texto o cualquier otro tipo de documento, su único propósito es obtener antecedentes.

*Investigación de campo: - Empírica; es aquella en el que el mismo objeto de estudio sirve de fuente de información va a ser su mismo objeto de investigación.

*Enfoque metodológico: cualitativo

CAPITULO II

ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL LIDERAZGO

2.1 Historia de Coppel

Coppel empezó labores con su creador Enrique Coppel Tamayo con un pequeño local en Mazatlán (Sinaloa) gracias a una herencia de \$5.000 que recibió su tía. En el año 1939 se muda a la calle Ángel Flores en la ciudad de Mazatlán (Sinaloa) con el nombre original de "El Regalo" donde se vendían desde abarrotes hasta souvenirs importados de Europa; en 1941 abre un segundo local en Culiacán, frente al teatro Apolo con muy buenos resultados.

En 1956 El Regalo se convierte en Sucursal de Coppel, extensión de Comercial Coppel, S.A. En 1961 se abre la tercera tienda Coppel Escobedo como Mueblera Coppel S.A. que después se fusionaría con Comercial Coppel, para que el 1º. De agosto de 1965 se constituyera bajo la denominación de Almacenes Coppel S.A.³ con una duración de 20 años, posteriormente en Asamblea General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 16 de noviembre de 1979 se transformó en Almacenes Coppel S.A. de C.V. y modificó su duración de 20 a 99 años el 28 de abril de 1992, en Asamblea General de Accionistas Extraordinaria, cambió su denominación social a Coppel S.A. de C.V. El nombre comercial con el que se identifican las tiendas actualmente.

El negocio de 24 tiendas que era el grupo en 1990, se ha convertido en un conglomerado con 402 puntos de venta, incluidas las 153 zapaterías Canadá, marca que compraron en 2002. Esto permitió a Coppel convertirse en uno de los principales distribuidores, no sólo de calzado, sino también de teléfonos celulares, ropa, televisores y muebles. Para 2006 Coppel abre 93 tiendas, cuenta con 376 sucursales Coppel y 204 Coppel Canadá; en mayo inicia Afore Coppel.

Hoy es una de las 100 empresas más grandes del país, según el ranking de Expansión, con ventas superiores a las de tiendas como Sears, El Palacio de Hierro y Famsa, y de bancos como Santander, Inbursa y Scotiabank.⁴ En 2015, compra las 51 tiendas Viana para convertirlas en tiendas Coppel con una inversión de \$2,500 millones de pesos.

Actualmente, la cadena Coppel se encuentra brindando los siguientes servicios:

- Afore Coppel
- Crédito Departamental Coppel
- Tienda en línea: Coppel.com
- Compras telefónicas.
- Pago de servicios (CFE, Telmex, Movistar y Crédito)
- Envíos de dinero con Dinero Ya y MoneyGram (Nacional y a Estados Unidos)
- BanCoppel

<https://www.munal.com.mx/intranet-coppel/>

*La empresa Coppel ha sido una compañía que se ha creado desde las condiciones económicas más bajas y que gracias a su esfuerzo y dedicación se ha superado, en aquel entonces solo tenían productos de contado pero como fueron analizando, se dieron cuenta que era lo que en realidad la gente necesitaba y como podían ellos ayudarlos gracias al liderazgo de don Enrique Coppel Luken, se fueron creando nuevas estrategias para mejorar el desarrollo y crecimiento de esta ya que de ello dependía el crecimiento del negocio, sin embargo poco a poco fue creciendo el negocio hasta convertirse en una empresa con mucho éxito ofreciendo distintos servicios que esto favoreció aún más a la clientela y se interesaron aún más por comprar en ella.

2.2 De donde proviene la palabra liderazgo

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), liderazgo, (Palabra compuesta que se deriva de "líder") se define como: La dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. Tomando en consideración este concepto, podemos decir que un líder es un director, jefe o conductor de un grupo activo.

El filósofo Hugo Landolfi toma la definición del liderazgo como: "El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al bien último del hombre.

De esta manera vemos que la definición de un líder, no es solamente la de un director o conductor de un grupo, sino que un líder es también un ser humano con una misión y una visión concreta.

El diccionario de la real academia de la lengua española nos presenta 3 resultados, El primer resultado de refiere a la condición de líder. El segundo, al Ejercicio de las actividades del líder y el tercero habla de una Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito. Esta última la vamos a descartar porque se trata más de algo de posicionamiento de un producto u organización, es algo así como cuando se dice que una marca ejerce liderazgo en el mercado.

<http://liderazgo-empresarial-ahora.blogspot.com/2012/05/definicion-de-lider-origen-y-definicion.html>

*Se puede analizar como las demás naciones entendían el concepto de líder de distintas maneras, como llevaban a cabo sus liderazgos tomando en cuenta las distintas capacidades de las demás personas, aunque ellos solo veían a líderes más a las personas que tenían una carrera profesional o con un alto mando aunque no era la manera correcta de entenderlo así, ya que también hay varias personas que pueden llegar a ser buenos lideres solo es cuestión de saber llevar las cosas y entender a tu equipo o comunidad.

2.3 Historia del Liderazgo

Desde tiempos inmemorables el liderazgo se ha evidenciado en las sociedades humanas a través de los grandes emperadores, reyes, guerreros, etc., los cuales gracias a sus logros, estamparon sus nombres en la historia de la humanidad, siendo en muchos casos los sujetos de estudio para diferentes temas; en este caso en especial, el liderazgo. Esta característica se ha presentado desde que el ser humano dejó de ser nómada y se empezó a organizar en civilizaciones, en las cuales fue creando una estructura jerárquica para poder gobernarse a sí mismo y a su pueblo.

Una primera evidencia de esto, se puede evidenciar en la civilización Sumeria (siglo 50 y 49 a.c), en la cual los sacerdotes debían administrar los bienes del pueblo, o en las gigantescas obras arquitectónicas de las pirámides de Egipto, que gracias al conocimiento de la geometría y liderazgo por parte de los capataces fueron posibles de construir en el siglo 25 a.c (Estrada, 2007). A medida que los reinos se expandían y fortalecían, el liderazgo también lo hacía, y con esto los líderes evolucionaban y mejoraban sus formas de administrar a la sociedad. A raíz de esto, el liderazgo se fue convirtiendo en unos temas de estudio de muchos filósofos y sabios de todas las épocas, los cuales empezaron a escribir manuales y libros sobre el tema, analizando desde el ámbito administrativo y organizacional hasta el ámbito militar.

Copyright © 2020 [Liderazgo Empresarial Ahora](#) | Powered by [Blogger](#)

*Se puede analizar en este texto la importancia del liderazgo desde la épocas más antiguas por más simples que fueran en ese entonces ya tenían un significado importante y muy valioso ya que es aquí donde se van dando cuenta que tan importante es tener un buen líder o ser un buen líder ellos mismos, para ayudar a su pueblo y luchar por las cosas que necesitaban, poniendo al mando a las personas más reconocidas como los sacerdotes ya que si servían a Dios no podrían fallarles a ellos.

2.4 Primeras teorías sobre el liderazgo.

Hacia el año 500 AC, Confucio recorrió gran parte de China tratando de persuadir a varios señores feudales acerca de cómo liderar sus reinos de la forma más eficaz. Para que todo fuera de la mejor manera, uno debía ser simplemente benevolente, humano, justo y moderado. 200 años más tarde, el primer emperador de China, Ch'in Shih Huang Ti, respondió a Confucio de forma concluyente y clara: entierra vivos parte de 460 de sus monjes, y el resto hasta el cuello para después ser decapitados. A principios del siglo XX, todos los escritos sobre liderazgo giraban en torno a la idea de lo que podríamos llamar la "Teoría del Gran Hombre", que se basaba en estudiar los grandes hombres que habían pasado a la historia, e identificar aquellas cualidades que les diferenciaban de la gente corriente. Los resultados fueron una larga lista de características, como energía, inteligencia, determinación, asertividad, etc., La asunción era que los grandes líderes nacían, no se hacían. Hoy en día sabemos que, tanto el liderazgo, como el comportamiento, se aprenden, aunque, todavía hay personas que consideran que existen características específicas del líder. Sin embargo, una determinante investigación llevada a cabo por R.M. Stogdill en 1948, y ampliada y revisada 25 años más tarde, demuestra que no existe un grupo de características que definan universalmente el liderazgo. Stogdill concluyó que las características y habilidades que requiere el liderazgo vienen determinadas por una situación específica. Hoy, es importante tener en cuenta el concepto situación ya que será un común denominador a lo largo del desarrollo de los modelos de dirección y liderazgo.

http://coaching.toptenms.com/Archivos/Descargas/Historia_liderazgo.pdf

*En estas épocas habían personas que ya traían la capacidad para ser líderes ante los demás y hacían recorridos cerca de su pueblo para que los demás también se interesaran por tener un liderazgo bien definido aunque no todos pensaban de la misma manera mucho menos estaban de acuerdo que la gente corriente podría ser un líder y los diferenciaban sobre distintas formas ya que decían que los otros eran más inteligentes y tenían más personalidad, sin embargo se comprende que un liderazgo se aprende y el líder es quien orienta a su equipo a salir adelante.

2.5 Los enfoques del liderazgo a través de la historia

Desde el inicio de la humanidad el hombre ha pasado por varias etapas de liderazgo: iniciando con la de “cazadores”, pasando por periodos pre-matriarcales, matriarcales y patriarcales, identificando características genéticas del líder y su evolución con los grupos sociales.

Pero es a finales del siglo XIX que se comienza el estudio formal de las teorías del liderazgo y a principios del siglo XX surgen las denominadas “Teorías de los rasgos” que ubican al líder con base en su personalidad humana y por tanto de su comportamiento, pensamiento y emoción.

En los años cuarenta del siglo XX surgen las “Teorías del estilo” enfocando su concepto en el desarrollo de líderes mediante su entrenamiento en la organización y definiendo un modelo de características del mismo.

En los años sesenta surgen las “Teorías de contingencia”, las cuales basan su enfoque en el efecto que la situación en la organización causa en la efectividad de un líder.

Es en los años ochenta que nacen las “Teorías del liderazgo” identificando al líder como administrador de significados que define a la organización a través de su propia visión, y por ello se identifican cuatro estilos de liderazgo: transaccional (intercambio entre el líder y el seguidor mediante el mecanismo de estímulo-respuesta), transformacional (Búsqueda de un fin superior elevando las aspiraciones de los seguidores y del líder), carismático (líder reforzador de la autoestima del seguidor), y visionario (Líder que ubica la visión de la organización como parte central y administra significados).

Finalmente, se desarrollan a finales del siglo XX las “Teorías Post-Carismáticas y Post-Transformacionales” que rompen con la ortodoxia administrativa centrándose en un liderazgo efectivamente compartido en todas las partes (equipos) que integran un sistema y que enfrentan el reto sistémico del aprendizaje del error, lo que genera organizaciones que aprenden a aprender. Así lo señala Ackoff (2012) en el paradigma de la administración sistémica.

Publicado en: [Liderazgo y gestión](#), Licencia: [CC Attribution-ShareAlike License](#)

*Se analiza la importancia de tener un buen liderazgo, como es que ha ido evolucionando con el paso del tiempo y la importancia que se le ha ido dando en base a sus distintas teorías y conceptos analizados, ya que de aquí parten importantes técnicas de cómo ser un mejor líder como aprender a ser un buen líder y la mejor manera de sacar un equipo delante de cualquier situación que se presente ya que de esta manera estaríamos satisfechos con el trabajo logrado.

2.6 Las teorías y enfoques estándar del liderazgo

El enfoque clásico y de las teorías de rasgos, de las primeras décadas del siglo XX, puso el énfasis en los rasgos y características innatas de determinados sujetos (personalidad, inteligencia...) dotados para el mando. Destacando la categorización de Weber de las formas de dominación (carismática, tradicional y racional o legal-burocrática) o la concepción de Stogdill en torno a la idea del "gran hombre". Así como las aportaciones de los teóricos de la administración como Taylor (que define a los líderes como supervisores y administradores de recompensas y castigos), Mayo (que desde su giro humanista, redefine el papel de los líderes como promotores de la satisfacción y el buen clima en los grupos de trabajo) o Maslow (que en igual línea, los define como hábiles gestores de las necesidades humanas).

<https://es.slideshare.net/antawa/historia-del-liderazgo>

*Se tienen distintas maneras de ver a los líderes y percibirlos en base a sus habilidades y capacidades, ya que ellos serán capaces de administrar un negocio como tener personal a su cargo sabiendo que tiene que dar lo mejor de sí para que su equipo salga adelante y lo vean como líder y no como jefe de esta forma lograremos tener un líder exitoso que quiera hacer las cosas bien y dar todo de sí.

2.7 Teorías conductistas

Iniciado el siglo XXI, el concepto de liderazgo se une de manera inseparable al cambio y a la transformación. Así, serán líderes “las personas con capacidad de efectuar y dirigir el cambio”. La visión del liderazgo en un valor sustancial en las habilidades directivas de poder ejercer como motor del cambio, ya sea social, económico o de otro tipo. Lo más curioso es que el cambio aislado no existe y todo proceso evolutivo se entrecruza y ensancha sus fronteras. Ha surgido el líder multidisciplinar. Un liderazgo de múltiples vértices y de enormes capacidades creativas.

En el momento actual el líder (como persona) y el liderazgo (como actitud y rol) se identifican en un protagonismo único marcado por la forma de hacer y decidir, la capacidad de actuar, la asunción de riesgo y por supuesto delegación. Pero a esta visión tradicional se unen tres nuevos vértices: visión estratégica, gestión del caos y capacidad de networking. Así la nueva definición sería aquella que considera al líder como la persona que marca un camino (estrategia) asume la incertidumbre (gestión del caos) y crea lazos y relaciones con el entorno de influencia (networking).

<http://admittec0305.blogspot.com/2012/09/teorias-conductuales-del-liderazgo.html>

*Se comprende que el liderazgo es la manera de en qué una persona lleva el mando a su cargo y debe saber mandar a su personal no sentirse superior a ellos al contrario debe siempre ayudarlos a ser mejores personas cada día con esto lograr ganar la confianza de su equipo de trabajo y obtener los resultados deseados teniendo siempre una actitud positiva con ganas de superarse y ver a los demás como un equipo que rema parejo.

2.8 Etimología de la palabra líder

Comprender en profundidad las raíces etimológicas del término “líder” nos ayudará a adentrarnos en la comprensión de uno de sus significados más interesante a nuestro estudio. La palabra “líder” encuentra su origen en la partícula “lid”, que proviene del latín lis-litis (nominativo y genitivo latinos, respectivamente). Su significación original en la lengua latina es: disputa, querella o proceso.

De esta manera y según su etimología, el líder es quien inicia o se encuentra inmerso en una querella, disputa o proceso. Este significado es verdaderamente interesante pues coloca al líder, no como alguien con una postura pasiva frente a la realidad, sino como alguien que tiene una postura activa de disputa mediante la cual, se supone, quiere cambiar algo de su entorno inmediato. Disputar, de cualquier modo, no necesariamente ha de significar pelea o riña, el cual es el sentido semántico más extendido en nuestros días.

Si nos remitimos también a la etimología de esta palabra, encontramos dos partículas latinas de las cuales proviene. La primera, dis, significa separar o separadamente. La segunda, puto o putare, verbo latino que significa podar o limpiar. De este modo, una disputa es un proceso mediante el cual se separan o distinguen elementos de algo para limpiarlos o podarlos, para remover sus partes malas y nocivas.

El líder es, entonces, quien tiene la claridad para separar o analizar algo en sus elementos constitutivos, de tal manera de separar los elementos nocivos, que no sirven e impiden su crecimiento. La palabra querella, también se encuentra relacionada coherentemente con la significación que venimos profundizando.

El término querella proviene del latín querela, que significa queja o lamentación. Es justamente lo que sucede con la actividad del liderazgo, ya que, en los que no quieren cambiar ni podar o separar las partes disfuncionales, se encuentra la queja.

Sintetizando, entonces, podemos decir que la palabra líder significa etimológicamente: actuar de manera tal de tener cierta lucidez para separar y distinguir las partes constitutivas de algo o de alguien, de tal manera de remover de ellas las que no son convenientes para su crecimiento y desarrollo, produciendo por este procedimiento cierta queja o dolor.

<https://rioja.wordpress.com/2008/08/04/etimologia-de-la-palabra-lider/>

*Se comprende la importancia del liderazgo y la manera en que se debe actuar, el comportamiento que se debe tener ante las distintas situaciones que se presenten en cualquier circunstancia y la mejor forma de resolver los problemas y necesidades de cualquier persona.

2.9 Teoría del gran hombre

Durante el último siglo, han habido muchas teorías de liderazgo desarrolladas en función de la problemática de cada época.

- La teoría del "Gran Hombre" predominaba a principios del siglo XX y enfatizaba que solo unos pocos privilegiados tenían la habilidad, el talento y el origen necesarios para liderar a otros. Uno lo tenía o no y por lo tanto no se podía aprender.
- Con la revolución industrial y el advenimiento de la "administración" como profesión, surgió la teoría que había ciertas habilidades o características de un líder que podían ser definidas y codificadas y por lo tanto, el liderazgo se podía aprender.
- En los 60s y 70s, apareció una nueva forma de categorizar a los líderes: su estilo. Se desarrollaron varias pruebas (como el indicador Myers-Briggs) como una forma de determinar el estilo básico de cada uno y entender qué nos motiva a nosotros y a otros y por qué la gente se comporta como lo hace.
- La teoría de la contingencia se desarrolló ante la observación de que el liderazgo es situacional. El comportamiento como líderes depende tanto del ambiente de negocios en el que se encuentra como del nivel de capacitación y madurez de sus empleados.
- El mundo como lo conocemos está cambiando cada vez más rápido: Las reglas están cambiando en los ambientes sociales, políticos y económicos debido a su mayor complejidad; la globalización está conectando sistemas de una forma nunca antes vista e impredecible; muchas estructuras y sistemas existentes se están volviendo obsoletas y entrando en crisis. Por estas razones, actualmente la teoría de los sistemas nos lleva a observar el todo y ver la interconexión entre las cosas. El énfasis está en la adaptabilidad y el nivel de conexión y en apalancar las cualidades emergentes de un sistema mientras éste se organiza por sí mismo sin que lo podamos controlar.

Sobre esta última teoría es que surge la necesidad de líderes auténticos. Éstos no tienen la respuesta perfecta sino que son capaces de

estar conectados y atentos tanto con el medio ambiente como con ellos mismos para detectar los cambios a tiempo y adaptarse. Hoy los líderes deben ser emprendedores y agentes de transformación y por lo tanto deben estar deseosos y ser capaces de comprometerse en el proceso simultáneo de dejar ir el pasado y crear una nueva visión de lo que es posible. Deben ser resilientes: cuando las circunstancias los sobrepasan, deben "aprender" su camino a través de las dificultades en vez de simplemente aplicar las mismas soluciones que funcionaron en otro momento. De esta manera, no se vuelven "víctimas" de las circunstancias sino que son capaces de fluir con lo que se presenta. Tienen el coraje de actuar según sus convicciones aun cuando no pueden predecir su resultado específico.

<http://liderazgoautentico.blogspot.com/2008/02/historia-del-liderazgo.html>

*El liderazgo es uno de los aspectos más importantes en la vida de cualquier persona, ya que el líder es quien se encarga de tener un grupo a su cargo y es el único responsable de sacarlo adelante ya que es quien lo ayudara a que se cumplan sus metas y se logren los objetivos dentro de su organización.

2.10 ¿El líder nace o se hace?

¿Quién no ha escuchado aquello de “tiene madera de líder”? ¿Es la capacidad de liderazgo algo con lo que se nace? ¿Qué hay de cierto en esto? ¿Se trata tan sólo de un mito?

Existen diferentes enfoques para abordar la cuestión sobre si los directivos poseen ciertos rasgos innatos que los definen como grandes líderes o, simplemente, se trata de profesionales que han apostado por la formación y el desarrollo continuo de las habilidades de liderazgo (se han hecho a sí mismos como directivos).

Los líderes nacen

Bajo esta perspectiva, existen personas más destinadas a asumir el rol de liderazgo y parecen tener una cierta predisposición para ocupar cargos de dirección dentro de las organizaciones. Según esta visión, existen ciertos rasgos que las diferencian del resto:

- Ambición y energía.
- Deseo de dirigir.
- Honestidad e integridad.
- Confianza en uno mismo.
- Inteligencia y conocimiento del entorno.

En todo caso, y más allá de estas características concretas, estas personas son referentes en su organización y se manejan desde un liderazgo carismático, con el que se ganan la autoridad y desechan el mando desde el poder.

Los líderes se hacen

En cambio, desde el otro extremo, se puede esgrimir que existe un cierto sesgo cuando se afirma que estos directivos son “líderes de nacimiento”. Los argumentos pasan por defender que el liderazgo no es una habilidad natural, ya que todos podemos serlo si nos lo proponemos (depende, básicamente, del desarrollo personal y de la actitud que se tome):

- Muchos directivos que triunfan en determinadas organizaciones, fracasan en otras.
- Existen personas que se convierten en líderes ante determinadas condiciones, cuando hasta el momento no se habían identificado como tales.
- Las capacidades del buen directivo pueden ser aprendidas, si existe la predisposición y la motivación adecuadas.

Los líderes nacen y también se hacen

Las conclusiones a las que han llegado las investigaciones de las últimas décadas desvelan que, en efecto, existen personas que, dado su carácter, muestran auténticas dotes de liderazgo. Sin embargo, la mayoría de las personas necesitan aprender y experimentar para llegar a ser unos buenos directivos. También es importante señalar que no existe una única forma de liderazgo eficaz, sino que pueden encontrarse estilos de liderazgo diferentes e igualmente exitosos, en función de la organización en la que estén.

Como conclusión, a continuación se apuntan las principales características que todo buen directivo debería poseer (independientemente de si nace o de si se hace):

- El buen directivo es un ejemplo y un referente para los suyos.
- Su éxito se mide por los resultados, no por su popularidad.
- El líder se distingue porque tiene visión, promueve el cambio y se anticipa al futuro.

<http://www.pymerang.com/direccion-de-negocios/1035-aplicando-el-design-thinking-para-resolver-problemas-de-negocio-cuando-su-mente-se-ha-bloqueado>

*Se comprende que los líderes se pueden hacer o nacer ya que depende de la capacidad de cada persona y las metas que tengan en la vida, ya que esto depende de las actitudes de cada persona, las ganas de sacar un equipo adelante, ver las técnicas que se necesitan para lograr las metas de una organización.

2.11 Principales teorías de liderazgo

¿Por qué algunos líderes tienen éxito mientras que otros fracasan? ¿Qué es lo que hace que algunas personas sobresalgan en roles de liderazgo? En este artículo vamos a analizar las principales teorías del liderazgo que pueden responder a estas y otras preguntas.

No existe una combinación mágica de características que haga que un líder tenga éxito. Sin embargo, esto no significa que no haya algunas que hagan más probable este éxito y que no podamos aprender a ser líderes más efectivos. Como paso previo para este objetivo, necesitamos comprender los diversos enfoques del liderazgo, de modo que se pueda usar el enfoque correcto para una situación concreta. Una forma de hacerlo es conocer las principales teorías de liderazgo.

Los primeros debates sobre la psicología del liderazgo sugerían, por lo general, que tales habilidades eran simplemente habilidades con las que las personas nacían. Algunas teorías del liderazgo más recientes proponen que poseer ciertos rasgos puede ayudar a las personas a convertirse en líderes de la naturaleza, pero que la experiencia y las variables situacionales también juegan un papel importante.

Teorías del liderazgo

A medida que el interés por los diferentes tipos de liderazgo y sus consecuencias ha aumentado, se han introducido varias teorías de liderazgo para explicar exactamente cómo y por qué ciertas personas se convierten en grandes líderes.

La gente ha estado interesada en el liderazgo a lo largo de la historia de la humanidad, pero ha sido relativamente reciente la aparición de varias teorías del liderazgo de manera formal, aumentando el interés por este tema durante la primera parte del siglo XX.

Las primeras teorías del liderazgo se centraron en qué cualidades distinguían entre líderes y seguidores, mientras que las teorías del liderazgo posteriores analizaron otras variables, como los factores de situación y los niveles de habilidad.

Teorías de los rasgos

Las teorías de los rasgos son similares en algunos aspectos a las teorías del Gran Hombre. Las teorías de los rasgos suponen que las personas heredan ciertas cualidades y rasgos que las hacen más adecuados para el liderazgo.

Las teorías de los rasgos observan los rasgos de personalidad y los comportamientos que contribuyen al liderazgo. El enfoque principal está en la personalidad clave y los rasgos de comportamiento que comparten los grandes líderes.

Sin embargo, el problema es que las personas con rasgos similares pueden terminar siendo líderes totalmente diferentes. En algunos casos, uno puede convertirse en un líder, mientras que el otro sigue siendo un seguidor, independientemente de lo común en personalidad o comportamiento.

Teorías de contingencia

Las teorías de contingencias enfatizan los estilos de liderazgo dependiendo de la situación en la que el líder se encuentre. Se centran en variables particulares relacionadas con el entorno que pueden determinar qué estilo particular de liderazgo es el más adecuado para la situación.

Según esta teoría, ningún estilo de liderazgo es mejor para todas las situaciones. Los investigadores de liderazgo White y Hodgson sugieren que en un liderazgo verdaderamente efectivo no intervienen solo las cualidades del líder, sino que se trata más bien de lograr un equilibrio entre las conductas, las necesidades y el contexto.

En este sentido, los buenos líderes son capaces de evaluar las necesidades de sus seguidores, hacer un balance de la situación y luego ajustar sus comportamientos. El éxito depende de una serie de variables, incluido el estilo de liderazgo, las cualidades de los seguidores y los aspectos de la situación.

Teorías situacionales

Las teorías situacionales, como las teorías de contingencias, ven a los líderes adaptarse a la situación en la que se encuentran. La diferencia es que se considera que el líder cambia su estilo de liderazgo de acuerdo con el cambio de situación.

Las teorías situacionales incluyen el cambio en la motivación del líder, así como las capacidades de los individuos que son seguidores. El líder puede cambiar su opinión sobre sus seguidores, su situación y su estado mental y emocional. Todos estos factores contribuyen a las decisiones que toma el líder. Además, las teorías situacionales proponen que los líderes elijan el mejor curso de acción basado en variables situacionales. Diferentes estilos de liderazgo pueden ser más apropiados para ciertos tipos de toma de decisiones.

Teorías del comportamiento

Con las teorías del comportamiento, la creencia es que los líderes se forman o crean, con independencia de que nazcan con una característica u otras. El liderazgo se aprendería a través de la observación y la enseñanza. Al igual que con otros comportamientos, se cree que el liderazgo también se puede aprender y desarrollar.

Es decir, las teorías del comportamiento del liderazgo se basan en la creencia de que los grandes líderes son creados, no nacidos. Según esta teoría, las personas pueden aprender a ser líderes a través de la enseñanza y la observación.

Teorías participativas

Las teorías de liderazgo participativo sugieren que el estilo ideal de liderazgo es aquel que tiene en cuenta el papel que pueden jugar los demás. La inclusión de otros en el proceso de toma de decisiones del líder es vital en las teorías del liderazgo participativo. Los buenos líderes buscarían de manera activa la contribución de los demás.

Este proceso involucra a las personas lideradas. Así, el buen líder sería aquel que fuese capaz de lograr que se sintiesen valoradas, además de una parte con influencia en las decisiones que se toman. Esta sensación de formar parte real de algo importante haría que los seguidores se sintiesen más comprometidos con el proceso.

Teorías de gestión o transaccionales

Las teorías de gestión, también conocidas como teorías transaccionales, se centran en el papel de la supervisión, la organización y el rendimiento grupal. Estas teorías basan el liderazgo en un sistema de recompensas y castigos, es decir, en un sistema de gestión del desempeño de los individuos por parte de líderes en los que se premia el éxito y se castigan los fallos.

Teorías de relaciones o transformacionales

Las teorías de las relaciones, también conocidas como teorías transformacionales, se centran en las conexiones formadas entre líderes y seguidores. Este enfoque no solo se centra en el rendimiento del grupo, sino también se interesa porque cada uno de los miembros del grupo pueda desarrollar todo su potencial.

Los líderes transformacionales motivan e inspiran a las personas manejando y alineando dos intereses: el grupal y el individual. Además, para ellos es tan importante la definición del objetivo como los medios y la inversión necesaria para lograrlos.

El líder motiva e inspira haciendo que los seguidores asuman el mejor papel teniendo en cuenta que su rol y su manera de desempeñarlo es importante para el resultado. La relación y la conexión entre un líder y su seguidor es el enfoque principal, sin dejar de lado el respeto a la ética y el cuidado de cada seguidor o subordinado de manera individual.

<https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>

*Existen distintos tipos de teorías que nos hablan de las distintas formas de liderazgo, las formas en que se llevan a cabo dentro y fuera de la organización y la manera de cómo llevarlo a la práctica ante cualquier situación de la vida ya sea personal o laboral, también se puede analizar la importancia que tiene el liderazgo dentro de los niveles de la organización y la mejor manera de llevarlos a la práctica. Las teorías de liderazgo buscan explicar cómo y por qué ciertas personas se convierten en líderes, estas teorías suelen centrarse en las características de los líderes, pero algunas intentan identificar los comportamientos que las personas pueden adoptar para mejorar sus propias habilidades de liderazgo en diferentes situaciones.

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 LIDERAZGO

3.1.1 Definición

3.1.2 Concepto de liderazgo

3.1.3 Importancia del liderazgo

3.1.4 Componentes de liderazgo

3.1.5 De donde nace el liderazgo

3.1.6 Como seda el liderazgo

3.2 AUTORES DE LIDERAZGO

3.2.1 Teoría de liderazgo según, Mc Gregor (necesidad de control)

3.2.2 Teoría de liderazgo según, Blake & Mouton (4 tipos de liderazgo)

3.2.3 Teoría de liderazgo según, Lewin (liderazgo situacional)

3.2.4 Teoría de liderazgo según, Drucker (liderazgo situacional)

3.2.5 Teoría de liderazgo según, Hollander (el líder efectivo)

3.2.6 Teoría de liderazgo según, Burns (necesidad de innovación)

3.2.7 Teoría de liderazgo según, Bernard Bass (desarrollo de grupos y organizaciones)

3.2.8 Teoría de liderazgo según, Kotter (modelo basado en liderazgo)

3.2.9 Teoría de liderazgo según, Goleman (el líder con inteligencia)

3.2.10 Teorías de los Rasgos: “el líder nace, no se hace”

3.2.11 Teorías del Comportamiento

3.2.12 Teorías Contingentes o Situacionales

3.2.13 Teoría de Liderazgo Transaccional

3.2.14 Teoría de Liderazgo Transformacional

3.3 CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN LIDERAZGO

3.3.1 Un gran líder gana seguidores e inspira confianza

3.3.2 Capacidad de establecer metas y objetivos

3.3.3 Un líder crece y hace crecer a su gente

3.3.4 El líder comprende y entiende

3.3.5 El líder es un modelo a seguir

3.3.6 El líder demuestra compromiso con la agrupación que lo sigue

3.3.7 Un líder poseerá la flexibilidad y la humildad necesaria

3.3.8 Un líder se preparara para las futuras eventualidades

3.3.9 El líder inspira respeto en su grupo

3.3.10 El líder transmite optimismo a quienes lo siguen

3.4 CUALIDADES DE UN BUEN LÍDER

3.4.1 Pasión e inspiración

3.4.2 Capacidad de delegar

3.4.3 Coraje

3.4.4 Compromiso

3.4.5 Capacidad de comunicación

3.4.6 Visión

3.4.7 Coordinación

3.4.8 Enfoque

3.4.9 Confianza

3.4.10 Transparencia

3.4.11 Capacidad de decisión

3.5 COMO SE DAN LOS LIDERES

3.5.1 Algunos nacen

3.5.2 Otros se hacen

3.5.3 El líder tiene visión

3.5.4 Promueve el cambio

3.5.5 Se anticipa al futuro

3.5.6 Algunos desde la infancia demuestran una cierta capacidad para asumir roles de líder

3.5.7 Adecuada motivación y formación

3.5.8 Capacidades de un líder pueden ser aprendidas

3.5.9 Actitud y disposición necesaria para aprender

3.6 VENTAJAS DE UN BUEN LIDERAZGO

3.6.1 Mejora el rendimiento empresarial

3.6.2 Se consiguen los objetivos a corto, medio y largo plazo

3.6.3 Mantiene a los empleados contentos y motivados

3.6.4 Se favorece el trabajo en equipo

3.6.5 Aumentan las ventas de la empresa

3.6.6 Incrementan los beneficios de la empresa

3.6.7 Se reducen las ausencias en el trabajo y el malestar

3.6.8 Mejora el clima empresarial

3.6.9 Se mejora la empresa en general y su imagen interior y exterior

3.6.10 Mejora la competitividad de la empresa

3.7 BENEFICIOS DE UN BUEN LIDERAZGO

3.7.1 Incrementa la productividad de la mano de obra

3.7.2 Mejora la capacidad para tener éxito bajo presión

3.7.3 Aumenta la inteligencia emocional

3.7.4 Brinda carisma y seriedad en las operaciones comerciales

3.7.5 Incentiva el crecimiento de la confianza en el equipo

3.7.6 Fortalece las habilidades de escucha y comunicación

3.7.7 Crea mayor conciencia de la diversidad en la fuerza laboral

3.7.8 Estimula la innovación y la creatividad

3.7.9 Contribuye al desarrollo del personal fiable y competente

3.8 CINCO NIVELES DE LIDERAZGO

3.8.1 El líder posicional

3.8.2 El líder relacional

3.8.3 El líder orienta a resultados

3.8.4 El líder en desarrollo de personas

3.8.5 El líder respetado

3.9 TIPOS DE LIDERAZGO

3.9.1 Liderazgo laissez-faire

3.9.2 Liderazgo lateral

3.9.3 Liderazgo burocrático

3.9.4 Liderazgo transaccional

3.9.5 Liderazgo transformacional

3.9.6 Liderazgo paternalista

3.10 TIPOS DE LIDERAZGO MÁS ÚTILES PARA EL MARKETING

3.10.1 Liderazgo democrático o participativo

3.10.2 Liderazgo creativo

3.10.3 Liderazgo innovador

3.11 ESTRATEGIAS PARA SER UN BUEN LIDER

3.11.1 Inspira a otros

3.11.2 Se creíble/coherente

3.11.3 Comunica

3.11.4 Escucha

3.11.5 Nunca deja de mejorar y hace crecer al equipo

3.11.6 Promueve la colaboración

3.11.7 Es accesible

3.11.8 Controla sus emociones

3.11.9 Es perseverante

3.11.10 Sirve a los demás

3.12 TÉCNICAS EFECTIVAS DE LIDERAZGO

3.12.1 Reconoce el trabajo bien hecho

3.12.2 Deja clara las expectativas

- 3.12.3 Déjales expresarse con libertad
- 3.12.4 Conviértete en un líder inspirador
- 3.12.5 Usa el desafío y la formación
- 3.12.6 Aprendizaje continuo
- 3.12.7 Ser flexible
- 3.12.8 Liderar capacitando a los líderes
- 3.12.9 Conocer a quien usted lidera
- 3.12.10 Ser coherente
- 3.12.11 Admitir sus propios errores

3.13 FACTORES PARA CONVERTIRSE EN UN LÍDER EXITOSO

- 3.13.1 Elija liderar
- 3.13.2 Lidere con el ejemplo
- 3.13.3 Construya los cimientos
- 3.13.4 Gestione cosas, lidere personas
- 3.13.5 Sea valiente
- 3.13.6 Cree su marca de liderazgo
- 3.13.7 Practique la humildad
- 3.13.8 Valore las críticas

3.13.9 Realizar

3.13.10 Sea un líder

3.13.11 Coloque gente en la agenda

3.13.12 Conózcase

3.13.13 Forme nuevos líderes

3.14 SECRETOS PARA SER UN LÍDER DE ÉXITO

3.14.1 Crea un equipo de personas dedicadas

3.14.2 Comunícate mucho

3.14.3 No asumas

3.14.4 Se autentico

3.14.5 Conoce tus obstáculos

3.14.6 Crea un cuadro con todos los miembros de tu equipo

3.14.7 Cree en tu gente

3.14.8 Da crédito

3.14.9 Mantén a tu equipo comprometido

3.14.10 Mantén la calma

3.15 ACCIONES PARA FOMENTAR UN BUEN CLIMA LABORAL

3.15.1 Fomenta el respeto ante todo

3.15.2 Date tiempo para poder escucharlos

3.15.3 Maneja apropiadamente las crisis

3.15.4 Recuerda que a la gente le gusta ser tomada en cuenta

3.15.5 Acércate a tus empleados y gánate su confianza

3.15.6 Promover el respeto

3.15.7 Buscar el feedback con los empleados

3.15.8 Capacidad de liderazgo

3.15.9 Reconocimiento hacia los empleados

3.15.10 Lugar de trabajo adecuado

3.15.11 Flexibilidad horaria

3.15.12 Procesos tareas y organización

3.15.13 Fomentar el team building

3.16 COSAS QUE DEBES SABER PARA DIRIGIR EQUIPOS DE TRABAJO

3.16.1 Tendrás que crear una actitud favorable en el equipo

3.16.2 Tendrás que hacer que otros consigan objetivos

3.16.3 Tendrás que tomar decisiones difíciles

3.16.4 Tendrás que orientar a la acción

3.16.5 Tendrás que lidiar con la complejidad, con el disenso y no con el consenso

3.16.6 Tendrás que autorregularte y tener un gran autocontrol

3.16.7 Tendrás que orientar al desarrollo

3.16.8 Tendrás que cambiar la mirada

3.16.9 Tendrás que aprender a lidiar con las dinámicas del grupo

3.16.10 Tendrás que tener paciencia

3.17 COMPORTAMIENTOS QUE DEFINEN EL LIDERAZGO

3.17.1 Enseñan

3.17.2 Saben escuchar

3.17.3 Se retan a sí mismos

3.17.4 No siguen

3.17.5 Resuelven grandes problemas

3.17.6 Su visión inspira a otros

3.17.7 No se quejan

3.17.8 No se duermen en sus laureles

3.17.9 Solo hacen cosas importantes

3.17.10 Son efectivos, no eficientes

3.17.11 Crea un ambiente donde las personas se sienten seguras de dar su opinión

3.17.12 Toman decisiones

3.17.13 Comunican expectativas

3.17.14 Retan el pensamiento de otros

3.17.15 Rinden cuentas a otros

3.17.16 Lideran con el ejemplo

3.17.17 Recompensan los resultados y el trabajo

3.17.18 Proveen retroalimentación constantemente

3.17.19 Hacen preguntas, buscan consejo

3.17.20 Tienen una actitud positiva

3.17.21 Son grandes maestros

3.17.22 Invierten en las relaciones

3.18 FUNCIONES IMPORTANTES DE UN LIDER

3.18.1 Elige los objetivos más significativos para la empresa

3.18.2 Coordina y re-estructura las actividades

3.18.3 Ayuda a interpretar los eventos

3.18.4 Elige una política cooperativa

3.18.5 Facilita el aprendizaje y el crecimiento en la empresa

3.18.6 Crea una fuerza colectiva

3.18.7 Promueve la justicia y la moralidad social dentro y fuera de su empresa

3.18.8 Recompensa el esfuerzo

3.18.9 Actúa como mediador

3.18.10 Obtiene los recursos y el soporte necesario

3.19 OBJETIVOS DE MEJORES LIDERES

3.19.1 Inteligencia emocional

3.19.2 Conversaciones de valoración de desempeño

3.19.3 Conversaciones de desarrollo

3.19.4 Alinear estilo de liderazgo en equipo directivo y mandos intermedios

3.19.5 Inteligencia conversacional

3.19.6 Flexibilidad cognitiva

3.20 ACCIONES QUE DISTINGUEN EL LIDERAZGO

3.20.1 Los líderes son espejo para toda la organización

3.20.2 El liderazgo se manifiesta ayudando a otros a ejecutar

3.20.3 El liderazgo es tomar conciencia de lo que no se está escuchando

3.20.4 El liderazgo debe implicar humildad y autoconocimiento

3.20.5 Los líderes tienen un punto final, las organizaciones sobreviven

3.20.6 El liderazgo tiene que ver con implicar a toda la organización

3.21 RESPONSABILIDADES DE UN LÍDER

3.21.1 Elige a tu gente cuidadosamente, y respetarla

3.21.2 Establece metas reales, no vivas de sueños ni utopías

3.21.3 Resuelve los inconvenientes desde la raíz

3.21.4 Inspira a tu gente

3.21.5 Trabaja para tu gente

3.21.6 No te quedes en el aparato

3.21.7 Delega, así lo sepas, así lo hayas demostrado, no todo lo puedes hacer tú

3.21.8 Innovar y comercializar

3.21.9 Establecer prioridades y tareas clave

3.21.10 Ser un modelo para los demás

3.21.11 Tener un buen desempeño y obtener resultados

3.21.12 Establecer y concretar metas comerciales

3.22 METAS QUE ARAN MEJOR TU LIDERAZGO

3.22.1 Aprende a escuchar al resto del equipo

3.22.2 Delega tareas en otras personas

3.22.3 Admite tus equivocaciones

3.22.4 Saca tiempo para las personas de tu equipo

3.22.5 Mantén la calma siempre

3.22.6 Ensúciate las manos

3.22.7 Convertirse en un gran aprendiz de su vida

3.22.8 Enfocarte en construir su mejor versión

3.22.9 Elevar tu energía positiva cada día

3.22.10 Conocerte mejor

3.22.11 Comunicarte mejor

3.22.12 Un enfoque mejor

3.22.13 Se planifica mejor

3.23 MANERAS DE IDENTIFICAR UN MAL LÍDER

3.23.1 Lideres sin visión

3.23.2 Lideres sin carácter

3.23.3 Poco liderazgo, poco rendimiento

3.23.4 Negarse a aprender de los demás

3.23.5 Falta de comunicación

3.23.6 Ausencia de confianza

3.23.7 Poco amor

3.23.8 Rigidez

3.23.9 Falta de concentración

3.23.10 No realizan cambios

3.23.11 No prestar atención al consumidor

3.23.12 Se niegan a involucrarse

3.23.13 No hay respaldo

3.23.14 ojo con la cultura

3.23.15 no hacer lo correcto

3.24 RASGOS QUE IDENTIFICAN UN MAL LÍDER

3.24.1 Tendencias narcistas

3.24.2 No reconocen a nadie por el buen trabajo

3.24.3 Muy controladores

3.24.4 No comparten información

3.24.5 Miedo al cambio

3.24.6 No pueden tomar decisiones

3.24.7 Falta de empatía

3.24.8 Incapacidad para juzgar a las personas

3.24.9 Falta de equilibrio

3.25 ACTITUDES NEGATIVAS DE UN LÍDER

3.25.1 El jefe no se equivoca

3.25.2 El jefe no se disculpa

3.25.3 El jefe no es flexible

3.25.4 Filtra la información a su conveniencia

3.25.5 Distanciamiento por trabajar aislado

3.25.6 Reprender en público a los dirigidos

3.25.7 Este no es lugar para hacer amigos

3.25.8 No tengo tiempo

3.25.9 Lo sé todo, lo controlo todo

3.25.10 El ego fuera de control

3.26 CLAVES PARA DESCUBRIR UN MAL LÍDER

3.26.1 Hablar mal de alguien a sus espaldas

3.26.2 Esquivar el trabajo

3.26.3 Evitar las decisiones difíciles

3.26.4 No escuchar

3.26.5 Falta de disciplina

3.26.6 No pensar por sí mismo

3.26.7 No crecer o evolucionar

3.26.8 Falso, dejaran de creer en el

3.26.9 No conectar con la gente que los rodea

3.26.10 No tolerar los fallos

3.27 CARACTERÍSTICAS DE UN MAL LÍDER

3.27.1 Los malos líderes no tienen visión

3.27.2 Los malos líderes no colaboran

3.27.3 Los malos líderes no dan seguimiento a sus proyectos

3.27.4 Los malos líderes son egoístas

3.27.5 Los malos líderes no aceptan críticas

3.27.6 Los malos líderes son inflexibles

3.28 ERRORES QUE TODO GRAN LÍDER DEBE EVITAR

3.28.1 Microgestión de los empleados

3.28.2 Ser un sabelotodo

3.28.3 Enfocarte en la oficina

3.28.4 Ser demasiado amable

3.28.5 Exigir resultados “perfectos”

3.28.6 Sentado en la cerca

3.28.7 Tomar crédito por el trabajo de otras personas

3.28.8 Reclutar gente corriente

3.28.9 Descuidar tu propio desarrollo

3.28.10 Ser inflexible

3.29 RAZONES POR LAS QUE FRACASA UN LÍDER

3.29.1 Incapacidad para organizar detalles

3.29.2 Mala disposición para prestar servicios modestos

3.29.3 Expectativas de gratificación por el “saber” y no por el “hacer”

3.29.4 Temor ante la competencia

3.29.5 Falta de imaginación

3.29.6 Egoísmo e intemperancia

3.29.7 Deslealtad

3.29.8 Acentuar la autoridad de liderazgo

3.29.9 Insistir en el título

3.30 SEÑALES DE UN MAL JEFE

3.30.1 Falta de respeto hacia los empleados

3.30.2 Mala forma de mirar

3.30.3 Expresión corporal defensiva

3.30.4 Mala actitud

3.30.5 Nerviosismo excesivo

3.30.6 Falta de confianza en el equipo

3.30.7 Uso del miedo como forma de motivar

3.30.8 Uso inapropiado del vocabulario

3.30.9 Exceso de familiaridad

3.30.10 No saber escuchar a los demás