

**Nombre de alumno: Daniela Morales
Arias**

**Nombre del profesor: Andrés Morales
Martínez**

Nombre del trabajo: Liderazgo

Materia: dirección y liderazgo

Grado: 7° cuatrimestre

Grupo: U

LIDERAZGO

El líder es el respaldo del equipo, el que potencia a las personas para que se desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad.

Fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal,

Aquellas personalidades creadoras que dan siempre respuestas exitosas a los desafíos del medio y que en razón de su integridad y de su compromiso con el grupo son libremente seguidos por la mayoría.

LIDEREZ DE EQUIPO

Comparte sus visiones y actúa de acuerdo con ellas.

Inspira el trabajo de equipo y el respaldo mutuo.

Se comunica total y abiertamente.

Interviene en los conflictos antes de que sean destructivos.

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

1. Es importante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir.
2. Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.
3. Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.

CUALIDADES DE UN LIDER

1. Honesto
2. Competente
3. Visionario
4. Inspirador
5. Inteligente
6. Justo
7. Imaginativo
8. Cooperativo
9. Maduro
10. Responsable

TEORIAS DEL LIDERAZGO

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.

Teorías del “Gran Hombre”

Los grandes líderes simplemente nacen con las características internas necesarias, como el carisma, la confianza, la inteligencia y las habilidades sociales.

Las teorías de los grandes hombres suponen que la capacidad de liderazgo es inherente, es decir, que los grandes líderes nacen, no se hacen. Estas teorías suelen describir a los grandes líderes como heroicos, míticos y destinados a ocupar una posición de liderazgo.

Se utilizó el término “Gran Hombre” porque, en el momento de aparición de las teorías, originalmente propuestas por el historiador Thomas Carlyle, el liderazgo se consideraba principalmente como una cualidad masculina, especialmente en términos de liderazgo militar. Estas teorías sugieren que las personas realmente no pueden aprender cómo convertirse en líderes fuertes, sino que se nace con la capacidad innata para ello.

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.

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.

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.

Teorías del comportamiento

Con las teorías del comportamiento, la creencia es que los líderes se forman o crean, con independencia de que nazcan con unas características 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.

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.

LIDERAZGO Y ÉTICA PROFESIONAL

Una cultura empresarial centrada en la ética deriva en efectos positivos para los negocios. Para ello, es importante programar dentro de las compañías un liderazgo ético a través del establecimiento de pautas y procedimientos éticos.

Los líderes que entienden la importancia de actuar éticamente tendrán más probabilidades de atraer a los mejores empleados y clientes. Poner el ejemplo correcto para otros trabajadores ayuda a crear un entorno que alienta a una buena ciudadanía corporativa y que motiva a los colaboradores a desempeñarse mejor y de forma más innovadora. Para ello, se deben seguir los siguientes pasos:

1. Definir los valores de la organización mediante un código de ética.

Para ser un buen gerente o líder y, en consecuencia, dar un ejemplo de liderazgo ético, primero necesitas conocer los valores de la empresa. Así, podrás incorporarlos en las actividades cotidianas del negocio. Es decir, debes implementar un código de ética.

2. Adoptar transparencia en la toma de decisiones y las comunicaciones.

Una buena práctica es tener una política de puertas abiertas y reuniones personales regulares para que los trabajadores puedan dar sugerencias y puntos de vista. Así, el equipo podrá apreciar que sus opiniones son bienvenidas y valoradas. Esta acción generará confianza y cultivará un entorno respetuoso dentro de la empresa.

3. Todos deben cumplir las expectativas éticas.

Las reglas se deben cumplir y no pueden permitirse excusas. Nadie puede quedar exento de cumplir con los estándares éticos establecidos. En este sentido, se debe mantener el estado de la ética como un deber total y absoluto en la compañía. Todos deben hacerse responsables de su conducta, especialmente los líderes de cada departamento y gerentes de alto perfil.

4. Reconocer y recompensar ejemplos de comportamiento ético.

Ser un líder proactivo no solo es enfatizar en la prevención. También debe tomarse el tiempo de aplaudir las elecciones éticas positivas y recompensar a los empleados que tienen el valor de admitir un error y aprender de ellos.