



UNIVERSIDAD DEL SURESTE.

Nombre de la Alumna:
Nelly Viridiana Díaz López

7mo Cuatrimestre Grupo: “A”

Docente:
Lic. Victor Antonio Gonzales Salas

Materia:
Dirección y Liderazgo

Tema:
Autoevaluación del Aprendizaje

**Tapachula de Córdoba y Ordóñez, Chiapas.
A 10 de Diciembre 2021.**

1.- EXPLICA QUE ENTIENDES POR LIDERAZGO

Para mi liderazgo es la manera correcta, adecuada y con educación de poder asumir un control sobre algo o sobre muchas personas, y que tiene la facilidad de poder dirigir bien a su equipo completo, asumiendo la responsabilidad de ello.

2.- MENCIONA ALGUNA DEFINICIÓN DE LIDERAZGO.

El arte de influir en un grupo humano definido para perseguir un ideal común, con la aceptación voluntaria de los participantes.

3.- ¿QUÉ ES PODER?

Es la autoridad acumulada que tiene un individuo en una organización social y le permite influir en personas de una empresa: colaboradores, usuarios, clientes y proveedores internos y externos.

4.- MENCIONA ALGUNOS AXIOMAS DE AUTORIDAD

- La mejor autoridad es la que no se siente
- La autoridad enferma potencia el autoengaño
- Si deseas conocer a una persona, obsérvala ejercer el poder
- Las empresas no funcionan por las jerarquías, sino por los equipos de trabajo

5.- EXPLICA LA CLASIFICACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Se clasifica en 4:

- 1) Por su origen: que a su vez se subclasificara en Liderazgo natural (de naturaleza y por el carácter del individuo) y adquirido (autoridad formal).
- 2) Por sus Rasgos (características del individuo): Personalidad, Apariencia Física, Capacidad de oratoria, Simpatía y Triunfador.
- 3) Por su Estilo: Autoritario, Democrático y Laissez Faire.
- 4) Por Fuentes de Poder: Poder legítimo, poder de recompensa, poder coercitivo, poder experto, poder de información y poder de referencia o prestigio.

6.- EXPLICA EN QUE CONSISTE EL LIDERAZGO ADQUIRIDO

Como bien lo dice, el liderazgo adquirido va a ser aquel que se lo otorgue el puesto de una empresa. En este concepto, el liderazgo adquirido se obtendrá con logros, haciendo un adecuado desempeño, con buenas decisiones, construyendo un buen equipo de trabajo, etc., pero en este se ve afectado debido a la ausencia de autoridad.

7.- EXPLICA BREVEMENTE QUÉ ES EL LIDERAZGO NATURAL

Es aquel que viene de la naturaleza y en el carácter del individuo, es decir, que el concepto de líder ya le nace y no se hace, pero incluso un buen líder se puede desarrollar con el tiempo, generando ciertas habilidades de directivos.

8.- DESCRIBE LOS ASPECTOS RELEVANTES DE LA CLASIFICACIÓN DEL LIDERAZGO POR RASGOS

Como bien se menciona, el liderazgo por rasgo, se caracterizará por la personalidad que distingue a un individuo de otro. El individuo que tiene *personalidad* se destacara por su carisma, otras características de un líder con rasgos, es aquel que, por ejemplo, tiene buenas calificaciones y destaca en deportes, oratoria, sociedades de alumnos, programas emprendedores, entre otros, que vengan de diversas universidades (públicas o privadas).

9.- MENCIONA ALGUNAS HABILIDADES QUE DEBE TENER UN LÍDER

Personalidad, Carisma, Inteligencia, saber trabajar en equipo, comunicación, Poder, Autoridad, Simpatía, Capacidad de oratoria, Triunfador.0

10.- MENCIONA CUALES SON LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DESCRITOS POR LEWIN Y SUS COLABORADORES

Son 3 estilos: *Autocrático o líder* (toma decisiones unilaterales), *Líder democrático* (Permite la participación de los subordinados en la toma de decisiones y orienta a proporcionar retroalimentación) y el estilo *Laissezfaire* (da completa libertad al grupo y solo provee los materiales necesarios para el trabajo)

11.- MENCIONA CUALES SON LAS FUENTES DEL LIDERAZGO

Poder legítimo, Poder de recompensa, Poder Coercitivo, Poder de Experto, Poder por la Información y Poder de referencia o prestigio

12.- EXPLICA QUE ES UN MODELO DE LIDERAZGO

Un modelo de liderazgo es aquel que se va a desarrollar con la dirección de personal, ya que cuenta con especulaciones racionales e idealizadas de algo deseable. El liderazgo es más un arte que una técnica, sensible w intuitivo y su medición y administración dependerá de las circunstancias o consistencia presente. El modelo va a contar con una experiencia que será vital para el liderazgo.

13.- MENCIONA LOS ELEMENTOS CAMBIANTES DEL LÍDER ADMINISTRATIVO

- La personalidad y madurez administrativa
- El tipo de la organización
- La eficiencia del grupo
- El problema en sí
- Apremio de tiempo

14.- EXPLICA LA ESCALA DINÁMICA DE LA AUTORIDAD PROPUESTA POR TANNENBAUM

Esta comprende los diversos matices de liderazgo, desde el punto de vista autocrático hasta el democrático, sugiriendo que el líder adopte el estilo más adecuado con los subordinados y la situación que se tenga que dirigir. En esta también se estudió términos como posición, estructura, centralismo, etc., que estos serían muy importantes conocer debido a los efectos que producirán en el líder.

- 1.- El administrador toma la decisión y la comunica
- 2.- el administrador "vende" su decisión
- 3.- El administrador presenta sus ideas e insta a que se formulen preguntas
- 4.- El administrador presenta una decisión tentativa sujeta a modificaciones
- 5.- El administrador presenta el problema, acepta sugerencias y toma una decisión
- 6.- El administrador determina los límites y solicita que tome una decisión
- 7.- El administrador hace que el equipo tome las decisiones

15.- MENCIONA LAS APORTACIONES DE BABELAS

Los Tipos de Estructuras donde favorece más el surgimiento de liderazgo sin importar las características del individuo.

- Tipo A
- Tipo B
- Tipo C
- Tipo D

16.- EXPLICA EL MODELO DE MATRICIAL DE FIEDLER

El modelo de Fiedler incluye 3 elementos o factores básicos que deben tomarse en cuenta:

- 1.- Relación líder-subordinado (camaradería entre jefe y colaborador)
 - 2.- Poder del líder (cuenta con una autoridad para alinear las conductas de los colaboradores).
- Medición del trabajo del subordinado o grado de estructuración de la tarea (el líder utiliza elementos reales como el poder, relaciones sociales, medición de trabajo).

17.- DESCRIBE EL MODELO DE HERSEY Y BLANCHARD

Es este modelo se basa en la madurez del subordinado, en el desempeño de sus tareas y en la orientación del líder a las tareas y a las relaciones mediante la motivación y las habilidades técnicas de crecimiento. Y es aquí donde evoluciona la idea de líder-jefe a un facilitador de proceso con la capacidad de materializar el potencial de los demás y orientar las habilidades y capacidades del equipo hacia resultados predeterminados.

18.- EXPLICA BREVEMENTE QUE ES EL COACHING EL EMPOWERMENT

El Modelo de Coaching es un modelo de asesoramiento cercano al colaborador para retroalimentarlo a partir de actuación rutinaria que puede mejorarse hasta lograr la destreza de su trabajo y el Empowerment es un modelo de liderazgo que se recomienda utilizar cuando el colaborador es maduro tanto en el trabajo como en lo nivel emocional, en este, el líder aumenta sus facultades del colaborador incrementando sus capacidades de decisión en el cumplimiento de tareas por realizar.

19.- MENCIONA ALGUNAS CAUSAS POR LAS QUE FRACASA EL LIDERAZGO

- 1.- No se presenta suficiente atención a situaciones críticas a tiempo
- 2.- Los directivos o jefes de área son incapaces de operar más allá de su zona de comodidad
- 3.- Los estilos de liderazgo tiene un sesgo ideológico
- 4.- los estilos de liderazgo dominante en la empresa no es el adecuado para las necesidades de la estrategia
- 5.- El directivo o gerente carece de flexibilidad y sensibilidad de las necesidades de sus colaboradores
- 6.- El titulas de un área no cuida el desarrollo de sus habilidades en sus colaboradores, o, por lo menos no desarrolla a su suplente.
- 7.- Los líderes están más motivados por el deseo de que se les aprecie y se les reconozca sus méritos, que por los resultados.
- 8.- los directivos consideran que su puesto es d poder personal, cuando en realidad se trata de un poder delegado por la organización

20.- ¿QUÉ ES EL LIDERAZGO CONCEPTUAL?

Capacidad de los líderes de alto desempeño. Este se basa en la capacidad del líder para conceptualizar a la empresa o a la organización en términos de su misión y de oportunidades de alcanzar objetivos que los fortalezcan. Regularmente este tipo de líder no se guía por un modelo teorico de liderazgo, sino que generan un concepto o modelo propio.