

D  
I  
R  
E  
C  
C  
I  
O  
N

Y

L  
I  
D  
E  
R  
A  
Z  
G  
O

# UDS

*ALUMNO: JULIO ALBERTO AGUILAR VERA*

*LIC. ARQUITECTURA*



## 2.1 CONCEPTO DE LIDERAZGO.

EN LA ACTUALIDAD EXISTE UNA GRAN CANTIDAD DE DEFINICIONES DE LIDERAZGO:

1. “ES EL PROCESO QUE CONSISTE EN INFLUIR Y APOYAR A LOS DEMÁS PARA QUE LO SIGAN Y SE MUESTREN CON DISPOSICIÓN PARA HACER TODO AQUELLO QUE SEA NECESARIO” (NEWSTROM, 2007, P. 196).
2. “LIDERAZGO ES LA INFLUENCIA INTERPERSONAL EJERCIDA EN UNA SITUACIÓN, DIRIGIDA A TRAVÉS DEL PROCESO DE COMUNICACIÓN HUMANA A LA CONSECUCCIÓN DE UNO O DIVERSOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS” (CHIAVENATO, 2004, P. 458).
3. “PROCESO DE INFLUIR EN OTROS PARA FACILITAR EL LOGRO DE OBJETIVOS PERTINENTES PARA LA ORGANIZACIÓN” (IVANCEVICH, 2005, P. 492).



## 2.2 ENFOQUES DEL LIDERAZGO



**1 ENFOQUE CONDUCTUAL** SE REFIERE AL COMPORTAMIENTO DEL LÍDER Y SE BASA EN LA TEORÍA DE LOS RASGOS

**2. ENFOQUE DE CONTINGENCIA** SE BASA EN LA TEORÍA DE LA CONTINGENCIA EN LA QUE NO ES POSIBLE ANALIZAR LA EFICACIA DEL LIDERAZGO, NI RECOMENDAR UN ESTILO U OTRO.

**3. ENFOQUE EMERGENTE** SE REFIERE A UNA TEORÍA DE CAMBIO.

**4. ENFOQUE METACULTURAL** • EL LIDERAZGO METACULTURAL DEBE GARANTIZAR Y LEGITIMAR LA EDUCACIÓN DEL FUTURO.

## 2.3 FACTORES SITUACIONALES EN EL LIDERAZGO



**SENSIBILIDAD Y LA HABILIDAD PARA ESTABLECER UN DX.**  
**PERCIBIR E INTERPRETAR.**  
**DIFERENCIAS VARIAR SU PROPIO COMPORTAMIENTO TRATAR DE MANERA DIFERENTE.**  
**ADAPTACIÓN DE UN ESTILO DE LIDERAZGO, ASPECTOS SITUACIONALES.**  
**LA EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO. DEPENDE DE LA UNIÓN Y ESTIMULACIÓN DE LOS SEGUIDORES.**

CUANDO EN LA BÚSQUEDA DEL MEJOR ESTILO DE LIDERAZGO NO SE LOGRAN LOS RESULTADOS ESPERADOS, SURGEN LAS TEORÍAS SITUACIONALES, QUE SOSTIENEN QUE LA EFECTIVIDAD DEL LÍDER ESTÁ EN FUNCIÓN DE DIVERSOS FACTORES SITUACIONALES.



SI EN EL LIDERAZGO SE CARECE DE ÉTICA PROFESIONAL, MUCHAS PERSONAS PODRÍAN SER AFECTADAS. EL LÍDER ÉTICO ACTÚA CON INTEGRIDAD.

“LA FORMA EN QUE ACTÚE EL LÍDER EN CUESTIONES TANTO GRANDES COMO PEQUEÑAS DETERMINARÁ EL GRADO EN QUE LOS DEMÁS CREAN QUE UNA COMPAÑÍA REALMENTE SOSTIENE PRINCIPIOS CLAVES Y QUE SU LÍDER LOS PERSONIFICA” (BADARRACO, 1994, P. 76).



“EL LIDERAZGO EXIGE VALOR PARA RESISTIR A LAS PRESIONES DE LAS SITUACIONES INMEDIATAS... CON EL PODER DE LA COHERENCIA” (BADARRACO, 1994, P. 209).

## 2.4 LIDERAZGO Y ÉTICA PROFESIONAL.

## 2.5 IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN.

- CAMBIOS, ESTRUCTURALES, TECNOLÓGICOS O CONDUCTUALES.
- CAMBIO EN LOS PARADIGMAS.
- LA ESTABILIDAD ES REMPLAZADA POR LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO.
- CONTROL POR LA DELEGACIÓN.
- LA COMPETENCIA POR EL APOYO.



## 2.6 CUALIDADES Y CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

AUTOEVALUARS  
E  
CONOCER  
EL  
IMPACTO  
DE  
SUS  
ESTILOS  
DE  
LIDERAZGO.

EL LÍDER DEBE  
PERTENECER  
AL GRUPO QUE  
ENCABEZA.

LÍDER QUE  
SOBRESALGA.

CAPACIDAD  
FORMULAR  
ESTRATEGIAS  
PARA

EJERCER UN ROLL.

## 2.7 TENDENCIAS ACTUALES DEL LIDERAZGO



- 1.- EDAD DEL LIDERAZGO DE CONQUISTA.
- 2.- EDAD DEL LIDERAZGO COMERCIAL.
- 3.- EDAD DEL LIDERAZGO DE ORGANIZACIÓN.
- 4.- EDAD DEL LIDERAZGO E INNOVACIÓN.
- 5.- EDAD DEL LIDERAZGO DE LA INFORMACIÓN.
- 6.- LIDERAZGO EN LA "NUEVA EDAD".

