



Nombre de alumno: Miguel Antonio Domínguez Pereyra

Nombre del profesor: Nayeli morales Gómez

Nombre del trabajo: Unidad 2

Materia: Materia Dirección y liderazgo

Grado: 7• cuatrimestre

Grupo: A

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 consecución 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).
4. "Proceso de influir en un grupo organizado hacia el cumplimiento de sus metas" (Hughes, 2007, p. 8).
5. "Relación de influencia que ocurre entre líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten" (Daft, 2006, p. 5)
6. "Expresión directiva de impacto e influencia en la conducta de otros" (Velázquez, 1996, p. 186).

El líder es la persona que ejerce la dirección, los seguidores son las personas influenciadas por el líder, la influencia es la relación entre las personas (Daft, 2006, p. 4), y el fin común son los objetivos que se pretenden alcanzar.

2.2 ENFOQUES DEL LIDERAZGO

BUEN LÍDER	MAL LÍDER
Motivación	Desmotivación
Innovación	Oprime creatividad
Compromiso	Indiferencia
Participación	Omitir opinión
Lealtad	Deslealtad
Buen clima laboral	Ausentismo



El líder no **nace**, sino que se forma a lo largo del camino, mediante el desarrollo de competencias que se traducen en cualidades que permiten la efectividad de la influencia que se ejerce en el grupo al que pertenece.



1. Enfoque Conductual

Se refiere al comportamiento del líder y se basa en La teoría de los rasgos, Observan los patrones de conducta de líderes efectivos, quienes desarrollan conductas efectivas, con base en entrenamiento

2. Enfoque de Contingencia

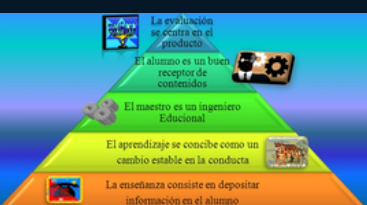
Identifica cuatro comportamientos para el líder: orientado al logro, directivo, participativo y de apoyo. Su principal énfasis estriba en la necesidad de que el líder estimule la motivación de sus colaboradores, e influya sobre sus actitudes y satisfacción.

3. Enfoque Emergente

Los estilos de Liderazgo son: Liderazgo carismático: observa que en el quehacer cotidiano existen individuos persuasivos, inteligentes, vendedores de ideas que convencen a sus audiencias. El líder carismático posee unas características que lo diferencian de los demás líderes: Creativo, inspirado, visionario, arriesgado.

4. Enfoque Metacultural

debe garantizar y legitimar la educación del futuro. Generar una multiculturalidad y una educación global que no tenga fronteras. Orientada a tres aspectos fundamentales: informativo, consultivo y decisorio.



El Liderazgo transformacional:

Es una cierta capacidad de transformar una visión en realidad, requiere de un cambio en la forma de actuar, precedido de una transformación de cómo se piensa y siente, lo que conlleva a un reenfoque mental.

LÍDER TRANSFORMACIONAL

Se centra en la generación de procesos de cambio dentro de la organización, que generalmente tienen que ver con la mejora y fortalecimiento de las relaciones entre los miembros de un grupo y los niveles de motivación.

Su máxima es una sola:

LOS CAMBIOS NO SE GENERAN EN LAS COMPAÑÍAS; SE GENERAN EN LAS PERSONAS QUE LAS INTEGRAN.



PRINCIPALES VENTAJAS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

- Desarrollo de habilidades sociales.
- Aumento de la autoestima de los trabajadores.
- Aprendizaje corporativo.
- Creación de un clima propicio para nuevas ideas.

2.3 FACTORES SITUACIONALES EN EL LIDERAZGO

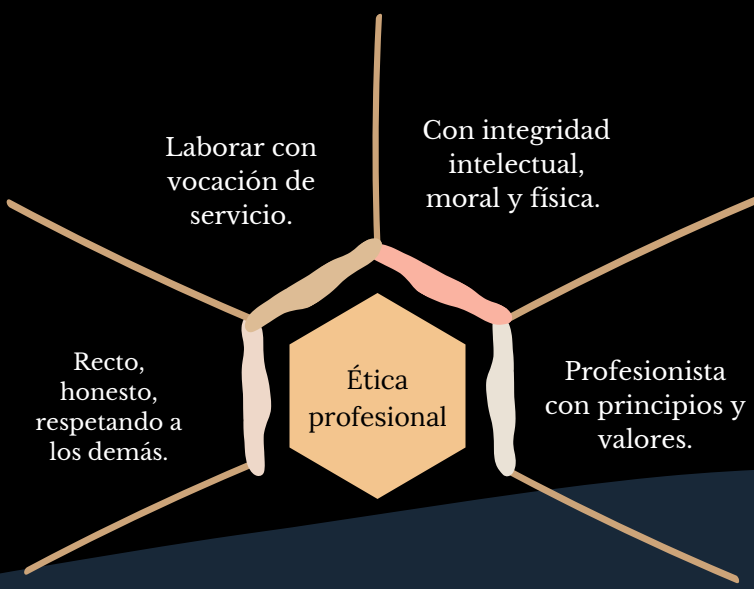
Cuando en la búsqueda del mejor estilo de liderazgo no se logran los resultados esperados, surgen las teorías situacionales, que sostienen que la efectividad del líder está en función de diversos factores situacionales.



La aplicación del modelo de Hersey y Blanchard tiene básicamente seis fases:

- Determinar cuál es el nivel de desarrollo o madurez de cada componente del equipo en relación con su puesto.
- Evaluar el nivel de competencia de cada integrante del equipo.
- Identificar las funciones y actividades existentes o necesarias para desarrollar el trabajo con el mayor rendimiento posible.
- Establecer los conocimientos necesarios para desarrollar cada tarea.
- Evaluar el nivel de motivación y confianza de cada integrante del equipo.
- Aplicar el estilo de liderazgo adecuado para cada colaborador.

2.4 LIDERAZGO Y ÉTICA PROFESIONAL.



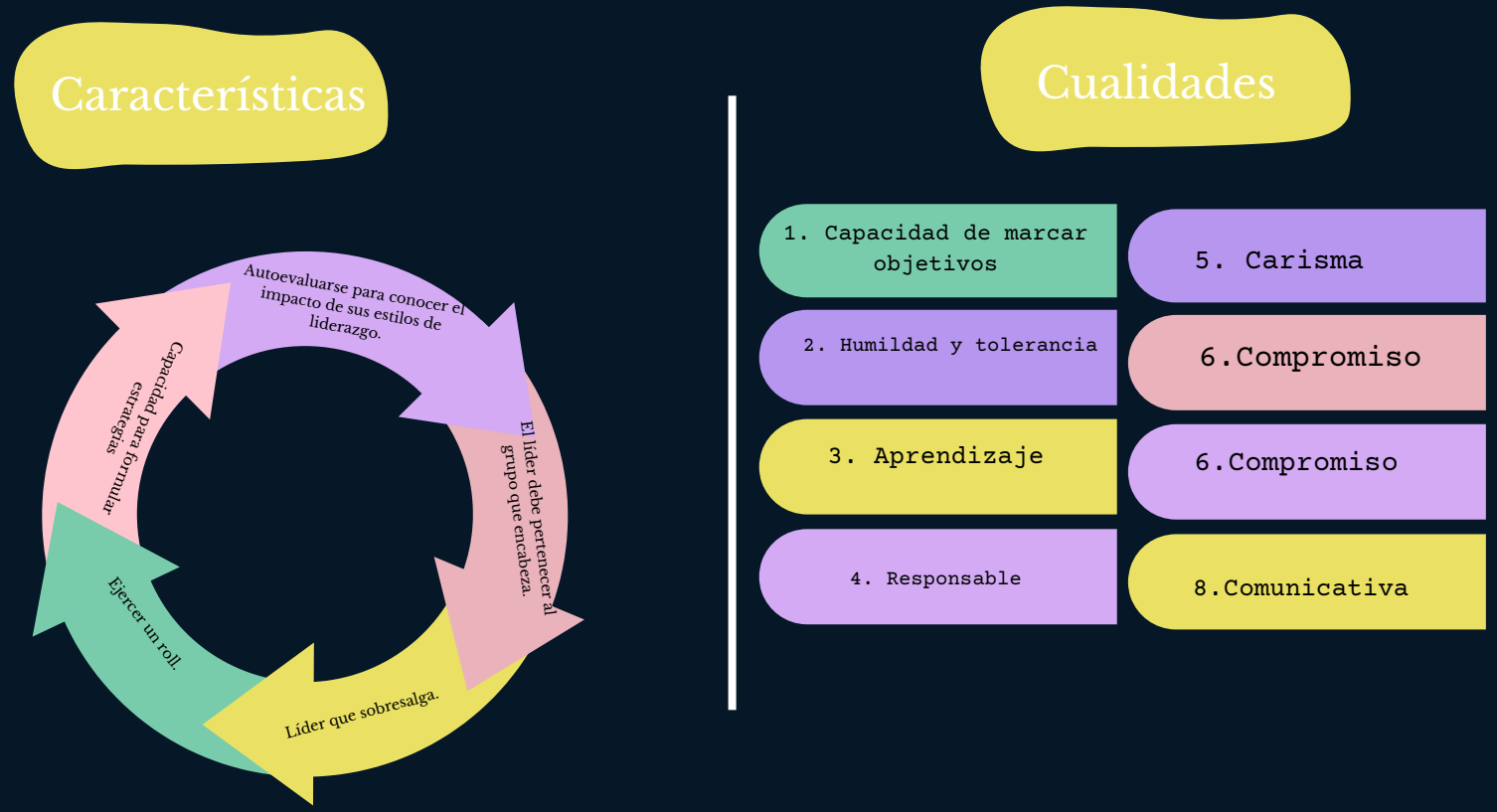
“El liderazgo exige valor para resistir a las presiones de las situaciones inmediatas... con el poder de la coherencia” (Badarraco, 1994, p. 209).

Cualquier líder puede cometer errores pero es mejor fracasar después de un esfuerzo honrado que después de haber manejado las percepciones y apariencias, pues su credibilidad se pondrá en duda y las acciones futuras generarán desconfianza.

2.5 IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN.



2.6 CUALIDADES Y CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER



2.7 TENDENCIAS ACTUALES DEL LIDERAZGO

