

The background of the slide is a cityscape at sunset or sunrise. On the left, a tall skyscraper is under construction, with a crane and 'Bank' logos visible. The rest of the city is in a hazy, golden light. The text is overlaid on the right side of this image.

TEORIAS DEL LIDERAZGO

ALTA DIRECCION Y GOBIERNO CORPORATIVO

MOISES EDUARDO VILLATORO
9NO CUATRIMESTRE



EXISTEN DIFERENTES TIPOS DE TEORIAS...

Las teorías de liderazgo buscan explicar cómo y por qué ciertas personas se convierten en líderes.



TEORÍA DEL "GRAN HOMBRE"

se caracterizó por recalcar que los seres humanos nacían con ciertos rasgos que los identificaban como líder



TEORÍA DE LOS RASGOS

sugiere que existen ciertas características llamadas rasgos, los cuales pueden diferenciar quien puede ser líder y quién no



TEORÍA DE CONTINGENCIA

para que un líder sea eficaz, su estilo de liderazgo debe adaptarse a la situación.



TEORÍA SITUACIONALES

el estilo de liderazgo debe cambiar según varía la madurez de nuestros subordinados, tomando en cuenta indicadores de competencia



TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO

Sostiene que la mejor forma de clasificar a los líderes es por medio de las cualidades o estilos personales, o por medio de los patrones de comportamiento.



TEORÍA PARTICIPATIVAS

Busca dejar de lado las ideas preconcebidas desde las teorías de investigación para aprender a partir del conocimiento y el saber de los miembros de una comunidad



TEORÍA DE GESTIÓN O TRANSACCIONALES

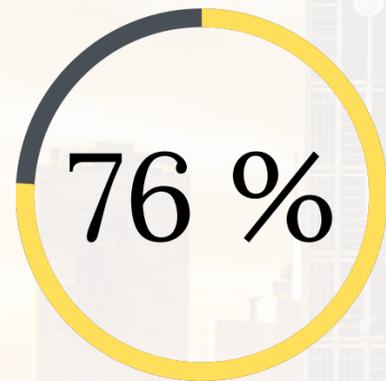
Abordan cómo los supervisores implementan estrategias para lograr las metas organizacionales y cómo motivan a los empleados para que se desempeñen a su máxima capacidad.



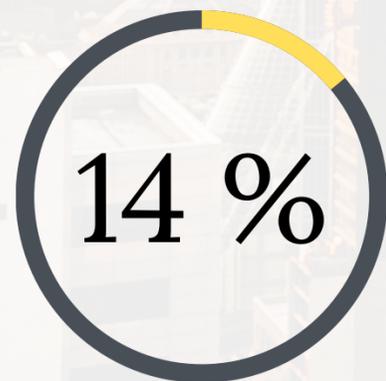
TEORÍA DE RELACIONES O TRANSFORMACIONALES

Es una teoría de liderazgo en la que el líder trabaja con los equipos para identificar el cambio necesario, creando una visión para guiar el cambio a través de la inspiración, y ejecutando el cambio junto con los miembros comprometidos del equipo

UTILIDAD DE LIDERAZGO



UN ESTUDIO DEMUESTRA QUE LA MEJOR TEORIA ES LA DEL LIDER PARTICIPATIVO, YA QUE ESTE PORCENTAJE ES UTILIZADO EN LA MAYORIA DE LAS EMPRESAS PARA SU FUNCIONAMIENTO



ES MENOS EFICAZ CUANDO OTROS MIEMBROS DEL EQUIPO TAMBIÉN SON EXPERTOS Y TIENEN IDEAS U OPINIONES DIFERENTES A LAS DEL LÍDER. ESOS OTROS INTEGRANTES DEL EQUIPO NO QUERRÁN SEGUIR A CIEGAS A UN LÍDER CON EL QUE NO ESTÁN DE ACUERDO.

