



SUPER NOTA

Nombre del alumno: Mario Alberto Velazco Vázquez

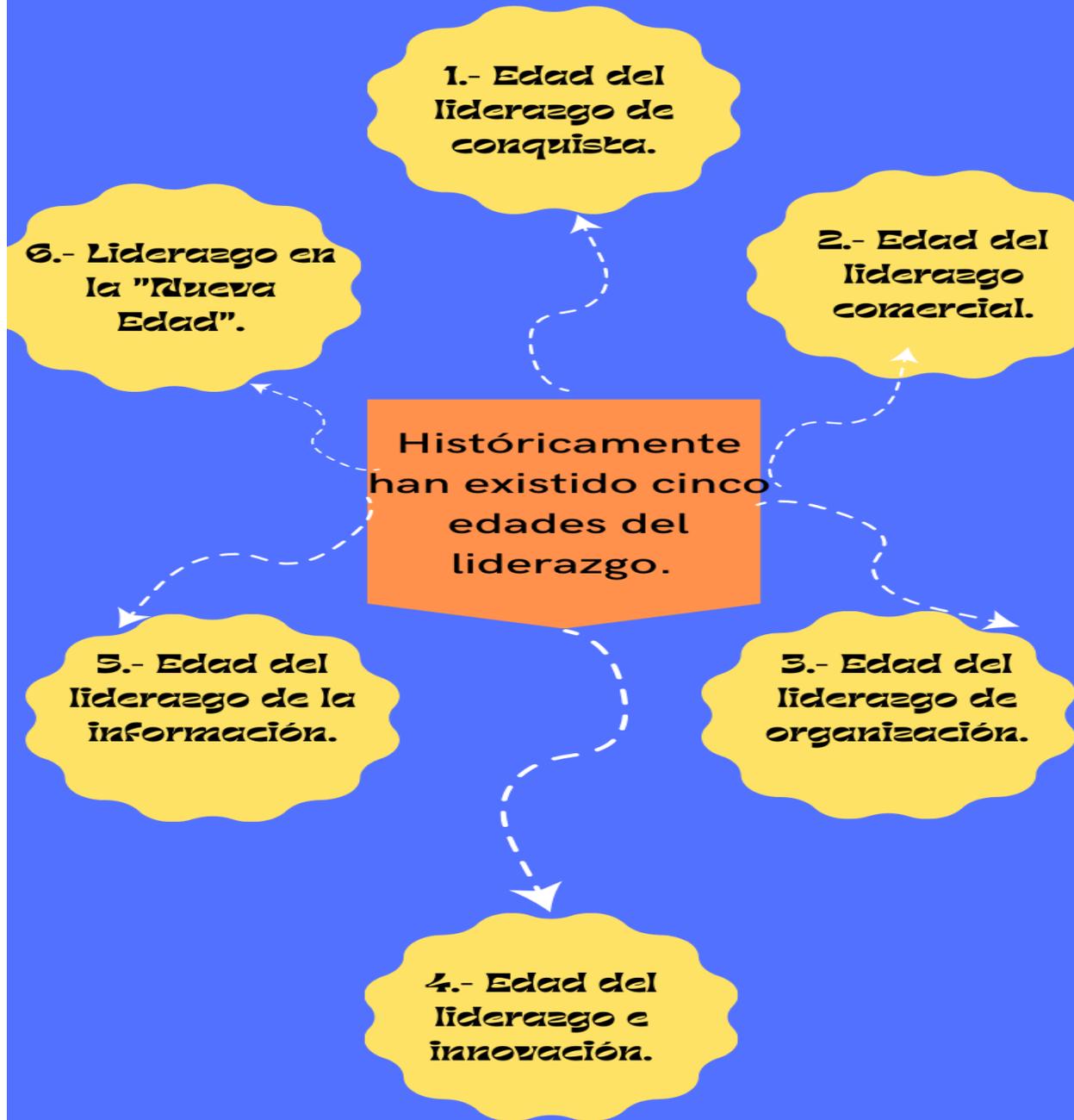
Materia: Direccion y liderazgo

Docente: Nayeli Morales

LEN

7: B

Tendencias actuales del liderazgo



CUALIDADES Y CARACTERISTICAS DEL LIDER

CUALIDADES

Autoevaluarse para conocer el impacto de sus estilos de liderazgo.

El líder debe pertenecer al grupo que encabeza

Líder que sobresalga.

Ejercer un roll.

Capacidad para formular estrategias

CARACTERISTICAS

1. Capacidad de marcar objetivos

2. Humildad y tolerancia

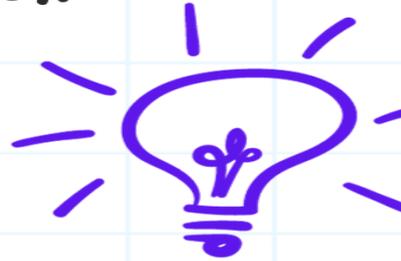
3. Aprendizaje
4. Responsable

5. Carisma
6. Compromiso

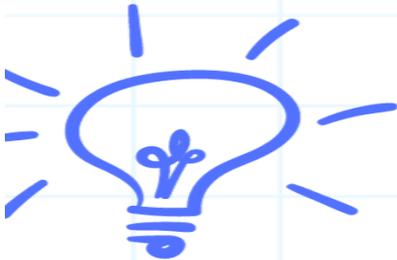
7. Habilidades sociales
8. Comunicativa

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA ORGANIZACIÓN.

**CAMBIOS,
ESTRUCTURALES,
TECNOLÓGICOS O
CONDUCTUALES**



**CAMBIO EN LOS
PARADIGMAS.**



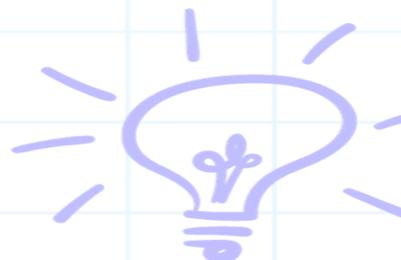
**LA ESTABILIDAD
ES REPLAZADA
POR LA
ADAPTACIÓN AL
CAMBIO**



**LA
COMPETENCIA
POR EL APOYO.**



**CONTROL POR
LA DELEGACIÓN.**



LIDERAZGO Y ETICA PROFESIONAL

“La forma en que actúe el líder en cuestiones tanto grandes como pequeñas determinará el grado en que los demás creen que una compañía realmente sostiene principios claves y que su líder los personifica” (Badarraco, 1994)



ETICA PROFESIONAL

Laborar con vocación de servicio.

Con integridad intelectual, moral y física

Profesionista con principios y valores.

Recto, honesto, respetando a los demás.

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.

FACTORES SITUACIONALES EN EL LIDERAZGO

MODELO DE HERSEY-BLANCHARD

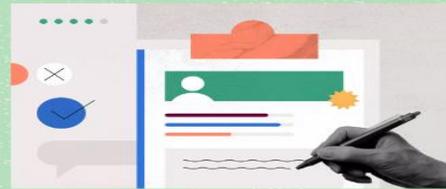
Los líderes deben adoptar diferentes modelos de liderazgo de los empleados y su compromiso con sus tareas



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.



ENFOQUES DEL LIDERAZGO

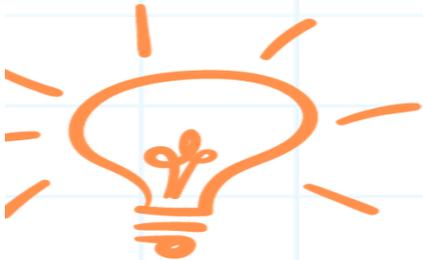
LOS LIDERES SE HACEN

El líder no nace, sino que se forma a lo largo del camino, mediante el desarrollo de competencias que se traducen en cualidades



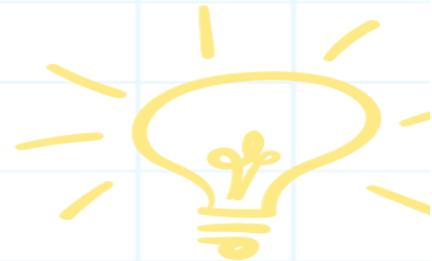
ENFOQUE CONDUCTUAL

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.



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.



ENFOQUE EMERGENTE

Se refiere a una teoría de cambio
Los estilos de Liderazgo son:
Liderazgo carismático, liderazgo transformacional



ENFOQUE METACULTURAL

Generar una multiculturalidad y una educación global que no tenga fronteras.



CONCEPTOS DE LIDERAZGO

(Newstrom, 2007, p. 196).

"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"



1)

(Chiavenato, 2004, p. 458).

"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"



2)

(Ivancevich, 2005, p. 492).

"Proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización"



3)

(Hughes, 2007, p. 8).

"Proceso de influir en un grupo organizado hacia el cumplimiento de sus metas"

4)

(Daft, 2006, p. 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"

5)

(Velázquez, 1996, p. 186).

"Expresión directiva de impacto e influencia en la conducta de otros"



6)

BIBLIOGRAFIA