



Mi Universidad

Super nota

Nombre del Alumno **Jorge Arturo Estrada Borraz**

Nombre del tema **MOTIVACION Y LIDERAZGO.**

Parcial **3**

Nombre de la Materia **ALTA DIRECCIÓN Y GOBIERNO CORPORATIVO**

Nombre del profesor **LUIS EDUARDO LOPEZ MORALES**

Nombre de la Licenciatura **Administración y estrategia de negocios**

Cuatrimestre **9**

Bibliografía: Antología

Concepto de liderazgo.

El líder influye en los demás y es una referencia en un grupo, independientemente de su posición jerárquica. Liderar no es lo mismo que tener un cargo de jefe.



El jefe decide según su autoridad jerárquica, mientras que el líder ejerce influencia basada en autoridad moral para dirigir al grupo.

Características del Liderazgo. (Básicas y secundarias)

Un líder debe tener cualidades clave:

- **Pensamiento creativo e innovación**
- **Habilidades de comunicación**
- **Receptividad y empatía**
- **Adaptabilidad**
- **Resiliencia**
- **Compromiso**
- **Pasión**



El líder debe ser exigente consigo mismo y con el equipo, aplicando autoridad cuando necesario. La combinación de exigencia, carisma y honestidad lo convierte en un líder completo. La honestidad y la coherencia son fundamentales para mantener la confianza del equipo.



Tipos y modelos de liderazgo.

El liderazgo no es igual para todos. Cada líder tiene su propia personalidad y experiencia que influye en su estilo particular. Ese estilo puede evolucionar con el tiempo. Es decir, el líder que eres hoy puede ser diferente del que quieras ser en el futuro.



1. El liderazgo autoritario (autocrático)

El liderazgo autoritario implica un control centralizado y decisiones tomadas por una sola persona. Aunque puede finalizar proyectos rápidamente, no fomenta la creatividad y puede percibirse como dominante. Los líderes autocráticos suelen ser obstinados y tienen dificultades para adaptarse a otros estilos de liderazgo.

2. Liderazgo participativo (democrático)

Los líderes participativos fomentan la colaboración y distribuyen responsabilidades. Invierten en el crecimiento del equipo y valoran la diversidad de opiniones para lograr mejores resultados. Este estilo de liderazgo se asocia con beneficios como mayor creatividad y compromiso, aunque se requiere la participación de todos los miembros para ser efectivo.



3. El liderazgo que delega (laissez-faire)

El tercer estilo de liderazgo según Lewin es el laissez-faire, donde el líder ofrece poca orientación y libertad a los miembros del equipo. Los líderes delegativos se separan del grupo, permitiendo decisiones independientes. Ventajas incluyen la satisfacción de expertos autónomos, mientras desventajas abarcan falta de claridad en roles y responsabilidades.



El liderazgo visionario es similar al liderazgo autoritario de Lewin y se destaca por tener visiones a largo plazo que inspiran a otros. En contraste, el liderazgo emocional es útil en momentos de cambio o cuando se necesita orientación clara. Sin embargo, puede ser menos efectivo si otros miembros del equipo son expertos con ideas diferentes al líder.



5. Liderazgo estilo "coaching" (entrenador)

Un líder con estilo "coaching" identifica fortalezas y debilidades del equipo, los entrena para mejorar y vincula habilidades con objetivos empresariales. Ventajas: ambiente motivador, expectativas claras y ventaja competitiva. Desventajas: requiere paciencia, receptividad del equipo y dependencia de relaciones.

6. Liderazgo afiliativo

El liderazgo afiliativo se centra en generar armonía y relaciones en el trabajo para crear un ambiente colaborativo y positivo. Aunque eleva la moral del equipo y corta conflictos, puede llevar a bajos rendimientos y falta de claridad en los roles. Los líderes afiliativos evitan lo negativo, lo que puede descuidar los objetivos organizacionales y generar dependencia emocional en el equipo.



7. Liderazgo democrático

El liderazgo democrático fomenta la participación de todos los miembros del equipo, lo que puede potenciar la creatividad y la productividad. Sin embargo, es más efectivo en equipos con integrantes experimentados y puede llevar más tiempo. La toma rápida de decisiones y la falta de experiencia pueden limitar su eficacia.



8. Liderazgo que marca el paso

El liderazgo que marca el paso implica que el líder establece requisitos claros y motiva al equipo a cumplir con las fechas de entrega. Puede llevar a cumplir objetivos a tiempo y detectar problemas rápidamente. Sin embargo, puede causar estrés, desmotivación y menor creatividad en el equipo. Los miembros pueden perder confianza si se sienten constantemente observados y corregidos por el líder.

9. Liderazgo dominante

El liderazgo dominante implica metas claras comunicadas al equipo para estructurar tareas, útil en emergencias o con equipos sin experiencia. Ventajas: mejora el rendimiento y toma decisiones rápidas. Desventajas: falta de colaboración, creatividad, y compromiso. Se recomienda combinar con otros estilos de liderazgo y adaptarlo según el equipo y la situación.



10. El liderazgo transformacional

Además de la teoría de liderazgo de Lewin y el liderazgo emocional, destaca el liderazgo transformacional de Bernard M. Bass. Se basa en ganar confianza y respeto, utilizando las cuatro íes: consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora e influencia idealizada. Los líderes empoderan a los equipos, valoran habilidades individuales pero pueden generar presión y agotamiento.



11. El liderazgo transaccional

Max Weber definió el liderazgo transaccional, Bernard M. Bass lo desarrolló. Este liderazgo usa recompensas y castigos con una cadena de mando clara. Ventajas: útil en crisis. Desventajas: limita creatividad y apoyo emocional. Un líder visionario motiva con influencia positiva. Los gerentes mantienen control operativo.