

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”



**INSTITUTO SUPERIOR TECNÓLOGICO
PARTICULAR**

“Santiago Ramón y Cajal - IDEMA”

**TEMA:
EL LIDERAZGO**

**ALUMNO:
HILACHOQUE ROMÁN JEANPOOL ADRIAN**

**CURSO:
CONTABILIDAD**

**AÑO:
2021**

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, dar Gracias a Dios por darme la oportunidad de poder estar aquí ya que por el todo es posible.

Agradecer al INSTITUTO SUPERIOR TECNÓLOGICO PARTICULAR “Santiago Ramón y Cajal – IDEMA” por abrirme las puertas, de darme la oportunidad de poder estudiar la carrera de CONTABILIDAD.

Agradecer a mi padre Wilver Hilachoque y a mi madre Elva roman por darme el apoyo económico y moral para poder lograr las metas propuestas.

1 INDICE

2	RESUMEN	5
3	EL LIDERAZGO	6
4	IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO	6
5	DIFERENCIAS ENTRE LIDER Y JEFE	7
5.1	LIDER	7
5.2	JEFE	7
6	CARACTERISTICAS DE UN BUEN LIDER	9
6.1	Ser honesto:	9
6.2	Saber delegar:	9
6.3	Incentivar una buena comunicación:	9
6.4	Inspirar al grupo:	9
6.5	Establecer estrategias para una vida equilibrada:	9
6.6	Alinear al equipo:	9
6.7	Dar créditos cuando corresponda:	9
6.8	Apreciar los logros:	9
6.9	Fomentar el crecimiento:	9
6.10	Ser el guía:	9
6.11	Tener un pensamiento positivo:	9
7	ESTILOS DE LIDERAZGO	10
7.1	Liderazgo autoritario:	10
7.2	Liderazgo liberal:	10
7.3	Liderazgo democrático:	10
7.4	Liderazgo Participativo:	10
7.5	Liderazgo Directivo:	10
7.6	Liderazgo Transformacional:	10
7.7	Liderazgo Transaccional:	10
7.8	El líder autócrata:	11
7.9	Liderazgo natural:	11
8	TIPOS DE LIDERAZGO	12
8.1	El líder autócrata:	12
8.2	El líder participativo:	12
8.3	El líder que adopta el sistema de rienda suelta o líder:	12
9	TENDENCIAS DEL LIDERAZGO	12

9.1	Liderazgo colectivo:	13
9.2	Importancia de la influencia:	13
9.3	Responsabilidad individual:	13
9.4	Mayor número de empleados implicados:	13
9.5	Medición objetiva:	13
9.6	Uso de tecnologías específicas:	13
10	CUALIDADES DEL LIDERAZGO	14
10.1	Carácter:	14
10.2	Seguridad en sí mismo:	14
10.3	Escucha activa:	14
10.4	El entusiasmo y el espíritu de superación:	14
10.5	La comunicación, clave para liderar de forma efectiva:	14
10.6	Dar buen ejemplo:	14
10.7	Motivación:	14
10.8	Reconocer y fomentar el potencial:	14
10.9	Flexibilidad:	14
10.10	Establecer metas y expectativas:	15
10.11	Auto-reflexión:	15
10.12	Autenticidad:	15
11	BIBLIOGRAFIA	16

2 RESUMEN

El liderazgo nos permite, principalmente, potenciar al máximo las habilidades de la gente con la que trabajamos, rescatar lo mejor de cada uno y aplicarlo al trabajo cotidiano. Debemos crear un objetivo común, valores y lo que se denomina “espíritu de equipo”, saber hacia dónde vamos y por qué. Debe entenderse que los verdaderos líderes no adquieren dicho status simplemente mediante un ascenso, sino que se requiere poner en marcha acciones que permitan ganar y practicar el liderazgo, día a día. Cuanto más lo practiquemos, la capacidad de liderazgo aumentará proporcionalmente.

El liderazgo es una función esencial que depende fuertemente de la comunicación y de la motivación. El liderazgo, la comunicación y la motivación, utilizados de manera efectiva, permiten a un administrador obtener una participación activa y consciente en la consecución de los objetivos institucionales. - La responsabilidad del administrador es crear a través de la comunicación, de la motivación y del liderazgo, un ambiente propicio tal que otros lo encuentren satisfactorio y atractivo para desarrollarse. El liderazgo, la comunicación y la motivación son también esenciales para ayudar a que los demás acepten los cambios necesarios en la organización y, así mismo, para crear una atmósfera de trabajo estable y tranquilo.

El liderazgo nos lleva a conocer varias etapas de su característica, tendencias, estilos, modelos, principios y la importancia del liderazgo. En la actualidad hay varios autores que enfocan y visionan en liderazgo de diferentes formas y las cuales aprendemos de ellos, nos emergemos a una nueva era de tecnologías y avances científicos, y tenemos que estar preparados. El líder siempre está a la expectativa de los avances y también a los problemas, a lo que lleva formar una estrategia tomando decisiones y riesgos.

3 EL LIDERAZGO

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que, u individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.



También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

La correlación entre el líder en atracción y en ideas es positiva. Pero por ser moderada debemos buscar los casos en que las funciones del liderazgo en atracción y en ideas están superadas. En particular, hay sugestivas informaciones sobre unos pocos grupos que indican que el iniciador más frecuente de comunicaciones no es tan atractivo como podrían esperarse de la alta correlación entre la atracción y liderazgo.

4 IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

La importancia del liderazgo es mucho más evidente en los ámbitos de la vida e incluso más solo en la empresarial, ya que el líder es responsable en la consecución de los objetivos de una manera más efectivas y rápidas. El liderazgo puede ser interpretado de una manera de ser, de dirigir y ver como las cosas van tomando forma con el transcurso del tiempo. Es un proceso de interacción que los miembros de un grupo interesado en el progreso del proyecto que se trabaja. En conclusión, un grupo o una organización de personas que se plantean un

proyecto puedan que tenga el control, una planeación adecuada, materiales de buena calidad, le ara de mucha falta un líder que sea apropiado para cumplir la meta dicha.

5 DIFERENCIAS ENTRE LIDER Y JEFE

5.1 LIDER

El líder, es aquella persona que encabeza y dirige un grupo de personas o algún movimiento social. Puede ser observado en distintos ámbitos como la familia, política, empresas, entre otros. En el ámbito empresarial, generalmente un líder ocupa una posición directiva o de supervisión. Sin embargo, no impone su jerarquía al equipo, sino que trata de integrarse a él, entendiendo sus necesidades, los talentos y habilidades de cada uno y sacando el máximo provecho de estos recursos para lograr los objetivos planteados. Por otro lado, también está el caso del líder que, sin ocupar una posición jerárquica con respecto a sus compañeros, es capaz de llevar las riendas del equipo puesto que tiene el carisma y las herramientas emocionales y profesionales para guiar a otros. En una visión empresarial innovadora se tiene líderes que dirigen a las personas como un equipo de trabajo motivándolos de forma constructiva y en conjunto con el fin de cumplir con los objetivos trazados. El líder puede ser escogido espontáneamente o impuesto. En referencia a este punto, se puede observar el líder legítimo e ilegítimo. El líder legítimo o formal es aquel que es elegido por la organización cumpliendo los procedimientos establecidos en las normales, por ejemplo: el líder de un equipo deportivo se realiza bajo votaciones de todo su equipo, en cambio, el líder ilegítimo o informal obtiene su autoridad a través de la ilegalidad.

5.2 JEFE

El jefe es la cabeza de una organización. Se trata de una persona que se encuentra en el puesto superior de una jerarquía y que tiene las facultades necesarias para mandar a sus subordinados. Todas las organizaciones jerárquicas, como las empresas, los partidos políticos o los gobiernos, cuentan con jefes en distintos niveles.

Un jefe es una persona que ocupa un cargo que le ha sido impuesto, más allá de sus capacidades o talentos.

Por lo general, el jefe asume la autoridad que le confiere su cargo como un recurso para imponer su criterio o, en los peores casos, para intimidar a sus subordinados. Aunque la figura tradicional del jefe ya no es tan común, aún persiste la creencia de que solo es posible

lograr resultados a través de métodos inflexibles, que no tienen en cuenta el aspecto humano de la organización.

En una visión empresarial tradicional se utiliza al jefe como una figura de autoridad que manda y ordena a sus subordinados o empleados, sin tomar en consideración sus opiniones, experiencia o bienestar de ellos. En este sentido, la autoridad del jefe es vertical, descendente, autoritaria y unilateral.

JEFE vs LÍDER

MANDA-DA ÓRDENES	GUÍA-ACONSEJA-INSPIRA
INSPIRA MIEDO	INSPIRA ENTUSIASMO
SE PREOCUPA POR LAS COSAS	SE PREOCUPA POR LAS PERSONAS
TODO ES URGENTE	ORGANIZA Y REPARTE EL TRABAJO
ORDENA RESOLVER PROBLEMAS	BUSCA SOLUCIONES
PROCESO REPETITIVO	DESAFÍA INNOVA
DIRIGE LA ACCIÓN	PROMUEVE LA ACCIÓN
DELEGA CON INSTRUCCIONES	DELEGA DANDO CONFIANZA
BUSCA CULPABLES	DA EJEMPLO
ALIMENTA SU PROPIO EGO	ALIMENTA EL ESPÍRITU DE EQUIPO
“YO” “MI EMPRESA”	“NOSOTROS”
TIENE EMPLEADOS	TIENE UN EQUIPO DE TRABAJO

www.cedered.es  #infografiacedered

6 CARACTERISTICAS DE UN BUEN LIDER

- 6.1 **Ser honesto:** La verdad siempre debe ser la mayor arma de un líder. Si bien la realidad puede ser muchas veces dolorosa o molesta, esconder ciertas cosas puede complicar muchas situaciones.
- 6.2 **Saber delegar:** Un líder no puede hacer todo solo. Pensar esto, es algo irrealista. Por lo que un buen líder necesita dejar solos y confiar en sus colaboradores para que el trabajo en equipo sea eficiente.
- 6.3 **Incentivar una buena comunicación:** La falta de comunicación es la responsable del fracaso de muchas operaciones en las empresas. Así que incentivar una de utilidad es una de las maneras más sensatas de cultivar el éxito.
- 6.4 **Inspirar al grupo:** Un grupo estará desanimado si se encuentra frente a la falta de motivación. El rol del líder está diseñado en parte, para inspirar y transmitir pasión a sus colaboradores.
- 6.5 **Establecer estrategias para una vida equilibrada:** Una persona que vive solo para trabajar, nunca dará el 100% de lo que es capaz en el trabajo. Esto porque carecerá de energía. En cambio, aquellas personas que logran un correcto equilibrio pueden aumentar su productividad a grandes niveles. Es así como un líder debe asegurarse de que su equipo sea capaz de vivir un buen equilibrio entre su trabajo, vida personal o social. Puedes aprender a hacerlo poniendo en práctica el método 80/20.
- 6.6 **Alinear al equipo:** Un equipo debe estar enfocado en una meta a largo plazo (misión), pero marcando objetivos realizables a corto plazo. Es el líder nuevamente el encargado de esta tarea.
- 6.7 **Dar créditos cuando corresponda:** Las personas que hacen bien su trabajo o que alcanzan metas deben ser recompensadas, darles crédito para que se sientan motivadas y su confianza aumente.
- 6.8 **Apreciar los logros:** Para que un líder aprecie un logro no tiene que ser uno colosal, sino que también aquellos logros pequeños deben ser reconocidos. Aunque sea pequeño o modesto es bueno hacer esto.
- 6.9 **Fomentar el crecimiento:** Un buen líder debe fomentar el crecimiento y desarrollo profesional y personal de sus colaboradores. Como resultado conseguirá aumentar la productividad del trabajo.
- 6.10 **Ser el guía:** Un líder nunca deberá actuar como un jefe, mucho menos ejercer influencia usando el poder y la intimidación como herramientas principales. Hay que saber diferenciar entre guiar e imponer.
- 6.11 **Tener un pensamiento positivo:** De todas las características de un líder quizás el ser positivo es una de las más primordiales. Esto porque al comprender el potencial de la psicología positiva, se entenderá la mejor forma de implementar un aprendizaje en cualquier situación que se presente.

7 ESTILOS DE LIDERAZGO

- 7.1 **Liderazgo autoritario:** Es aquel que decide por su propia cuenta, sin consultar y sin justificarse ante sus seguidores, esta clase de líder apela a la comunicación unidireccional (no hay dialogo con los subordinados). El líder es duro e impositivo. El grupo muestra fuerte presión, frustración en especial agresividad. Falta de espontaneidad, iniciativa y formación de grupos de amistad. el trabajo solo se realiza cuando el líder está presente. el grupo no participa en la elaboración de planes en ausencia del líder, el grupo muestra sentimientos reprimidos.
- 7.2 **Liderazgo liberal:** suele adoptar un papel pasivo y entregar el poder a su grupo. Por eso no realiza un juicio sobre aquello que aportan los integrantes, a quienes concede la más amplia libertad para sus acciones. El líder deja que todos hagan su voluntad. La producción del grupo es mediocre, las tareas se realizan sin tener un objetivo se pierde mucho tiempo en discusiones orientadas hacia motivos personales existe fuerte individualismo agresivo y falta de respeto por el líder.
- 7.3 **Liderazgo democrático:** Es aquel que prioriza la participación de la comunidad permita que el grupo decida por la política a seguir y tomar las diferentes decisiones a partir de lo que el grupo opine. El líder es activo, consultivo y orientador.se forman grupos amistosos y se establecen relaciones cordiales.
- 7.4 **Liderazgo Participativo:** Es aquel en el que los líderes piden a los subordinados su opinión, información y recomendaciones, pero son ellos quienes toman la decisión final sobre lo que se debe hacer. No delega su derecho a tomar decisiones finales, es un líder eficaz escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.
- 7.5 **Liderazgo Directivo:** Es aquel en el que el líder no solicita la opinión de sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde deben llevar a cabo una tarea para luego examinar muy de cerca su ejecución. El jefe es el que delimita y establece la tarea, los tiempos, el ritmo. Dirige con firmeza y mantiene una forma de hacer las cosas, y establece lo que tiene que hacer cada trabajador en base a sus capacidades y funciones.
- 7.6 **Liderazgo Transformacional:** “Transforma” a los subordinados retándolos a elevarse por encima de sus necesidades e intereses inmediatos, hace hincapié en el crecimiento individual -tanto personal como profesional- y en el potenciamiento de la organización. Este estilo permite al líder beneficiarse de las aptitudes y conocimientos de subordinados con experiencia que podrían tener mejores ideas sobre cómo cumplir una misión.
- 7.7 **Liderazgo Transaccional:** Utiliza técnicas como la de motivar a los subordinados a trabajar ofreciendo recompensas o amenazando con castigos, asignar las tareas por escrito, delinear todas las condiciones para que una misión se dé por completada y dirigir por excepción, es decir, dando a conocer solamente lo que el subordinado ha hecho incorrectamente. El líder que confía tan sólo en el estilo transaccional, sin combinarlo con el transformacional, únicamente consigue el compromiso a corto plazo de sus subordinados y hace que la gente tema tomar riesgos e innovar, además de sentir que sus esfuerzos podrían parecer egoístas.

- 7.8 **El líder autócrata:** Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la gula se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control.
- 7.9 **Liderazgo natural:** El líder natural es aquel que no ha sido reconocido de manera: oficial o formal, es el líder que ha sido elegido por el grupo. El líder natural es aquel que lidera en cualquier nivel de la organización y satisface las necesidades del propio grupo. Es una manera de liderazgo tipo democrático. Suelen ser líderes comunicativos, que motivan y satisfacen las necesidades de los miembros de su equipo.

(Tipos de LIDERAZGO)

1 LIDERAZGO NATURAL	2 LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	3 LIDERAZGO BUROCRÁTICO	4 LIDERAZGO DEMOCRÁTICO
<ul style="list-style-type: none"> - Puede que para la entidad no represente una autoridad en mando. - Posee una actitud sobresaliente que invita a seguirle/acompañarle. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. - El equipo apenas puede dar sugerencias y muestran falta de motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Procuran seguir las reglas rigurosamente. - Apropiado cuando existen serios riesgos de seguridad y/o grandes sumas de dinero. 	<ul style="list-style-type: none"> - Invitan al equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. - Sus miembros sienten el control así que están motivados a trabajar duro.
5 LÍDER CARISMÁTICO	6 LÍDER INTELIGENTE	7 LÍDER EMPRENDEDOR	8 LÍDER PROACTIVO
<ul style="list-style-type: none"> -No tienen necesidad de obligar a sus equipos a realizar las tareas. -El equipo necesita sentirse aceptados por la persona que los lidere. 	<ul style="list-style-type: none"> - Eficaces para que se hagan las cosas bien y en el momento más oportuno. - En ocasiones intimidán a sus seguidores sin darse cuenta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pide consejos del equipo para tomar la decisión más acertada. - Son mejores para grupos pequeños que para los grandes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Muy atento y se preocupa por todo el grupo. - Su principal tarea es la de mantener al grupo unido.
9 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL			
<ul style="list-style-type: none"> - Inspira a su equipo en forma permanente, y les transmite su entusiasmo. - Busca nuevas iniciativas y agrega valor. 			
<p>Fuente: Mau Cortés - http://www.seremprendedor.com.mx/tipos-de-liderazgo</p> <p style="font-size: 2em;">f t in G+ >>>>>> www.bpmSAT.com</p>			

8 TIPOS DE LIDERAZGO

- 8.1 **El líder autócrata:** Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la gula se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida 10 posiciones de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es La obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.
- 8.2 **El líder participativo:** Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras. Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos
- 8.3 **El líder que adopta el sistema de rienda suelta o líder:** Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones Puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene 11 que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

9 TENDENCIAS DEL LIDERAZGO

El liderazgo está dejando de ser un atributo individual para convertirse en un proceso colectivo dentro de las empresas, se define por el grado de influencia más que por el puesto ocupado y se considera una responsabilidad individual de los propios empleados. «El desarrollo del liderazgo es colectivo, pero al mismo tiempo los empleados son cada vez más responsables de su propio desarrollo», explica Salvador Ibáñez, Country Manager de Top Employers Institute en España. El desarrollo del liderazgo es clave en las empresas de nuestro país. De hecho, el 95% de las Top Employers analizadas en España han definido claramente la cultura de liderazgo que quieren implantar y el modelo de competencias para los futuros líderes.

El estudio presenta 6 grandes tendencias de liderazgo en España que se observan también a nivel mundial:

- 9.1 **Liderazgo colectivo:** El liderazgo es cada vez menos un asunto de personas aisladas para convertirse en un proceso colectivo. Para conseguir que esa transición llegue a buen puerto, hay que crear una cultura y un entorno que potencien que este liderazgo pueda expandirse entre amplias redes de empleados.
- 9.2 **Importancia de la influencia:** Los líderes se definen por su capacidad de influencia más que por el puesto ocupado. «Al ritmo que las empresas dejan de ser jerárquicas para convertirse en organizaciones planas y matriciales, los empleados necesitan poseer más habilidades de liderazgo y colaboración para poder trabajar con unidades diferentes de negocio, países diversos y adaptarse a proyectos ad hoc», detalla Salvador Ibáñez.
- 9.3 **Responsabilidad individual:** Los empleados asumen cada vez más la responsabilidad de su propio desarrollo. Hay un creciente convencimiento de que deben ser animados a tomar la iniciativa de trabajar sus habilidades y capacidades porque así progresan más rápido. En el 94% de las Top Employers españolas los empleados evalúan su propio desarrollo del liderazgo. «Es muy importante que esta autoevaluación sea honesta», matiza Ibáñez.
- 9.4 **Mayor número de empleados implicados:** Los programas de desarrollo del liderazgo, que históricamente se han enfocado en los altos potenciales, se amplían a muchos más empleados. Las organizaciones están haciendo accesibles estos procesos a todos los managers que estén interesados. La idea es que cualquier miembro de la organización con suficiente compromiso cuente con el apoyo adecuado para llegar a ser un líder.
- 9.5 **Medición objetiva:** La medición de la efectividad de los procesos de desarrollo del liderazgo es todavía deficiente. Las compañías punteras en este campo destacan mucho sobre las demás, ya que todas ellas evalúan el retorno de la inversión (ROI en sus siglas en inglés) de las prácticas de desarrollo del liderazgo con medidas relacionadas con el aumento de ventas, la productividad o el compromiso. Hay una gran diferencia entre estas empresas y la media de las Top Employers. De hecho, sólo un 24% de las compañías certificadas en nuestro país utilizan mediciones relacionadas con el ROI. «En este punto, hay un área de mejora muy importante -señala Salvador Ibáñez-. Las empresas necesitan incorporar más mediciones objetivas sobre la efectividad global de sus prácticas de desarrollo del liderazgo».
- 9.6 **Uso de tecnologías específicas:** Aumenta el uso de tecnologías específicas y herramientas online en los programas de desarrollo. La tecnología está comenzando a ser esencial. Se utilizan vías de aprendizaje como el mentoring y coaching online, el e-learning, la colaboración virtual o el aprendizaje con social media. El futuro pasa por implantar tecnologías que ofrezcan a los empleados una experiencia personalizada que los motive a utilizarlas.

10 CUALIDADES DEL LIDERAZGO

- 10.1 **Carácter:** Lo primero que debe tener un líder es fortaleza de carácter algunas de las cualidades que encierra un buen carácter son la honradez, integridad, autodisciplina, docilidad, sumisión, perseverancia, concientización y una gran labor ética.
- 10.2 **Seguridad en sí mismo:** Las personas no siguen a un líder que no tiene seguridad en sí mismo es más son atraídas de manera natural porque les transmiten seguridad y autoconfianza un buen líder además es capaz de inculcar a sus seguidores confianza en sí mismos. Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo. Por supuesto también sabe cuáles son sus debilidades y busca subsanarlas.
- 10.3 **Escucha activa:** La escucha activa implica observar y preguntar, flexibilidad y confianza, apertura y firmeza. Ya no se trata solo de saber qué necesidades tienen los equipos, sino también de escucharlos activamente, es decir, reunir todas sus ideas y aportaciones y llevarlas a la práctica. Cuando hay una escucha activa en el equipo, los integrantes entienden y comprenden mejor la razón de su trabajo. Amplían su visión y dirección acorde a sus estrategias y metas.
- 10.4 **El entusiasmo y el espíritu de superación:** Son valores esenciales en cualquier líder que busca ser una persona de referencia dentro de sus equipos. Para ello es necesario que crees un grupo de trabajo sano, optimista, divertido y a su vez, ambicioso y retador. Motivar e inspirar a sus empleados y fomentar su entusiasmo por los proyectos es una de las habilidades más importantes y la clave del éxito. Los empleados motivados son buenos empleados. Cuanto más consciente seas de tus propias capacidades y más abierto estés a ellas, más éxito tendrás como líder.
- 10.5 **La comunicación, clave para liderar de forma efectiva:** Es imprescindible trabajar la comunicación como elemento esencial para transmitir los valores a tu equipo. La clave es comunicar con transparencia, de manera clara y concisa. Sin embargo, este flujo de comunicación e información no puede ser unilateral. Los buenos líderes siempre tienen un oído abierto hacia las preocupaciones de sus empleados. Comunicación y liderazgo van de la mano.
- 10.6 **Dar buen ejemplo:** Los líderes también funcionan como modelos a seguir, como jefes siempre están siendo observados. Los jefes que necesitan algo de sus empleados que ellos mismos no hacen pierden rápidamente su credibilidad.
- 10.7 **Motivación:** Motivar e inspirar a sus empleados y fomentar su entusiasmo por proyectos es una de las habilidades más importantes; es la clave del éxito, porque sólo los empleados motivados son buenos empleados.
- 10.8 **Reconocer y fomentar el potencial:** Los gerentes con cualidades de liderazgo tienen un agudo sentido de cómo se siente la gente: reconocen habilidades especiales y saben cómo utilizarlas para el beneficio de la empresa. En lugar de tener miedo de competidores potenciales, este tipo de gerentes alientan a los empleados motivados y con talento para transformarlos en nuevos líderes.
- 10.9 **Flexibilidad:** Los directivos deben ser capaces de ajustar su estilo de liderazgo para adaptarse a la situación. Esto requiere flexibilidad e intuición.

- 10.10 **Establecer metas y expectativas:** Los empleados solo pueden trabajar orientados a objetivos cuando se les explica claramente lo que se espera de ellos. Aquellos que le dan a su equipo retos con plazos de entrega claros y realistas pueden esperar buenos resultados.
- 10.11 **Auto-reflexión:** Todo el mundo tiene fortalezas y debilidades, incluso los jefes. Cuanto más consciente sea de sus propias capacidades y más abierto esté a ellas, más éxito tendrá como líder.
- 10.12 **Autenticidad:** Incluso cuando se es el jefe se debe ser uno mismo y encontrar un propio estilo de liderazgo. Aquellos que pretenden ser algo que no son o se esconden bajo su papel de jefes, resultan falsos, y con el tiempo no van a ser líderes de éxito.



11 BIBLIOGRAFIA

<https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/10-estilos-de-liderazgo/>

<https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>

<https://www.entrepreneur.com/article/273183>

<https://rockcontent.com/es/blog/caracteristicas-de-un-lider/>

<https://www.significados.com/lider/>

<https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-lider-y-jefe/>

<https://definicion.de/jefe/>

<https://amazonia-teamfactory.com/blog/10-estilos-liderazgo-organizacional/>

<https://posgrado.uni.edu.ni/blog/calidad/tipos-de-liderazgo-y-sus-caracteristicas-como-aplicarlos/#:~:text=Liderazgo%20autocr%C3%A1tico%20o%20autoritario,trav%C3%A9s%20de%20recompensas%20y%20castigos>

<https://www.michaelpage.pe/advice/consejos-de-management/consejos-de-iniciaci%C3%B3n-del-personal-y-compromiso/las-diez-cualidades-de-liderazgo-m%C3%A1s-importantes>

<https://www.michaelpage.es/advice/empresas/consejos-de-iniciacion-del-personal/cualidades-de-liderazgo-mas-importantes>