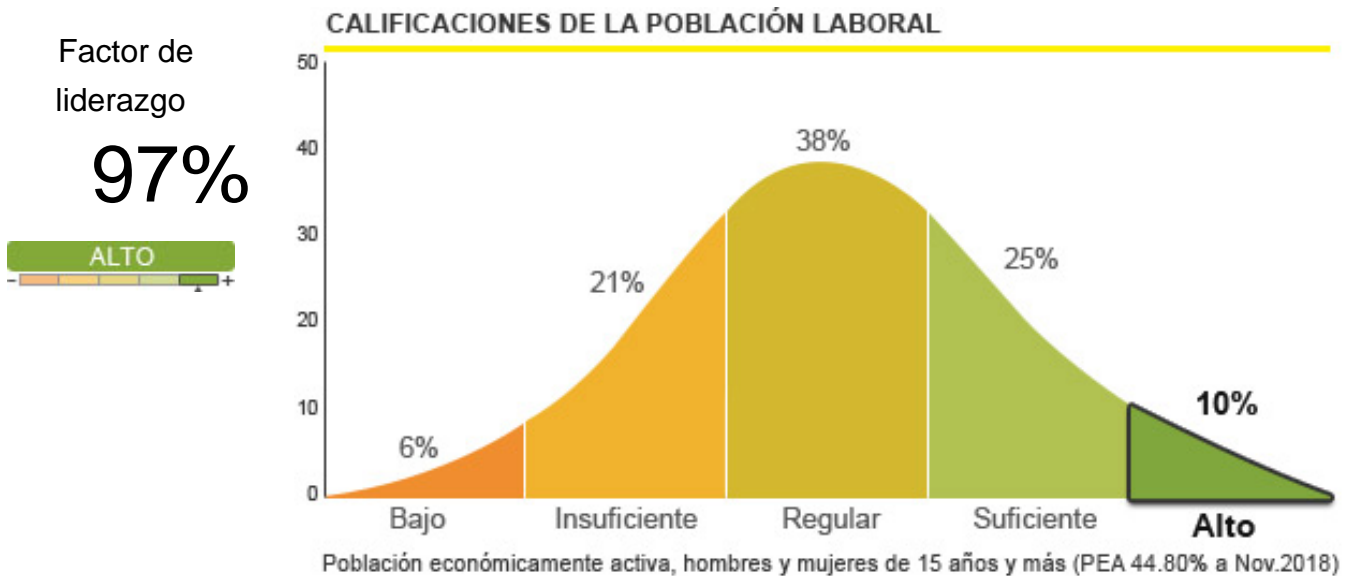


GENLIDER Estilo de Liderazgo y Habilidades Directivas



ESTILO DE LIDERAZGO

30% Liderazgo Delegativo

Este estilo de liderazgo se caracteriza porque el líder tiende a ceder a los subordinados la autoridad necesaria para que ellos puedan resolver problemas y tomar decisiones sin antes pedirle permiso. Este tipo de liderazgo potencializa sus resultados cuando los subordinados son maduros y tienen experiencia o cuando uno de los objetivos del líder es crear una experiencia de aprendizaje para sus subordinados, cuando es así, lo único que tiene que hacer el líder es delegar su autoridad y asegurarse que a estos les quede muy claro el objetivo, misión y visión del equipo. Independientemente de la delegación de autoridad y para la toma de decisiones el líder tiene claro que a él le corresponde la responsabilidad última sobre los resultados del equipo.

10% Liderazgo Directivo

Juan Fernando Mendoza Luna tiene un nivel de tendencia de 10% a dar instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde se debe llevar a cabo una tarea y luego examinar muy de cerca su ejecución, por lo general este tipo de líder no solicita la opinión de sus subordinados ya que siempre tiene muy claro lo que hay que hacer. Este estilo de liderazgo es muy adecuado cuando la presión del tiempo no permite entrar en detalle con las explicaciones de las actividades a realizar. Cuando el clima entre líder y subordinados es de confianza estos últimos sabrán que lo impositivo de su líder es producto de que las circunstancias así lo requieren. Este estilo de liderazgo es muy efectivo para áreas o actividades de misión crítica.

30% Liderazgo Participativo ó Democrático

El 30% de las situaciones, el líder acostumbra pedir su opinión a los subordinados, además de información y recomendaciones, pero, al final es el líder quien toma la decisión final y sabe lo que se debe hacer. Este estilo de liderazgo es óptimo en líderes que desarrollan actividades que les permiten dedicar tiempo para la consulta de opiniones o en equipos de trabajo en donde la experiencia de los subordinados aporta en buena medida ideas y soluciones para las actividades realizadas. Con este liderazgo se tiende a crear un espíritu de equipo fuerte, y este, a su vez, alienta la consecución de los objetivos ya que la motivación que se consigue en el equipo de trabajo es muy alta y esto ayuda al equipo en su conjunto.

0% Liderazgo Transaccional

Juan Fernando Mendoza Luna cuenta con un nivel del 0% en liderazgo transaccional, este estilo de líder tiende a utilizar 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. Por ello, lo más eficaz es combinar las técnicas de ambos para ajustarse a la situación.

30% Liderazgo Transformacional

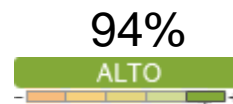
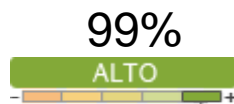
En un nivel del 30% Juan Fernando Mendoza Luna tiende a buscar en los subordinados una "transformación" mediante este estilo de liderazgo, esto se consigue retándolos a elevarse por encima de sus propias necesidades e intereses inmediatos. Busca el crecimiento individual de los miembros del equipo tanto en la escala profesional como en la personal y desea que la organización desarrolle y reconozca todo su potencial. 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. También obtiene buenos resultados cuando las organizaciones se enfrentan a una crisis, inestabilidad, mediocridad o desencanto. No es recomendable si los subordinados son inexpertos.

Habilidades Directivas

HABILIDAD	ORDINARIO	BAJO PRESIÓN
Capacidad de Comunicación Habilidad del líder para comunicarse de manera efectiva con su equipo de trabajo	99% ALTO	89% SUFICIENTE
Inteligencia Emocional Saber identificar y mantener bajo control sus emociones y las canaliza de manera positiva	98% ALTO	94% ALTO
Toma de Decisiones Ser asertivo en las decisiones que toma, siempre elegir la opción óptima	99% ALTO	99% ALTO

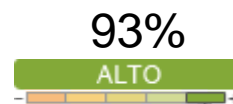
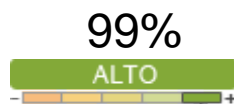
Orientación a Resultados

Tener claro cuáles son sus objetivos y sopesarlos a la hora de tomar una decisión



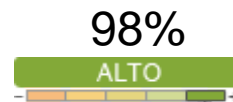
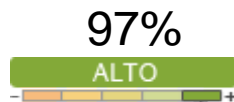
Habilidades de Negociación

Poseer los conocimientos y habilidades necesarios para llegar a acuerdos y conseguir prerrogativas



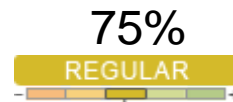
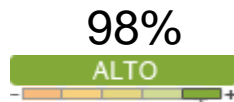
Capacidad de Mando

Ser capaz de dar órdenes y que el equipo de trabajo las acate de la mejor manera



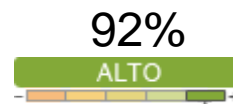
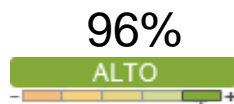
Capacidad de Planeación

Facilidad para establecer metas y objetivos, claridad en la estimación de fechas y definición de agenda



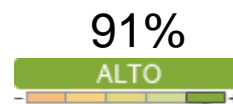
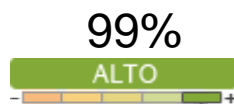
Conciencia de sus Fortalezas

Ubicar fácilmente cuáles son sus fortalezas y saber aprovecharlas en beneficio del objetivo



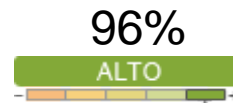
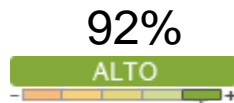
Desarrollo Personal y de su Equipo

Buscar la mejora continua para sí mismo y para su equipo de trabajo



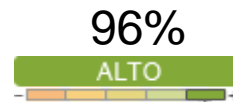
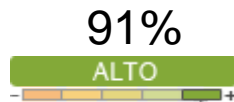
Carisma y Habilidades Sociales

Facilidad de palabra y don de gentes, habilidad para relacionarse con otros



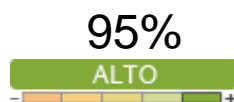
Conciencia Social

Tomar en cuenta el que se forma parte de un entorno a la hora de buscar sus objetivos



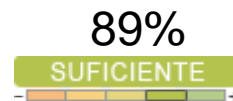
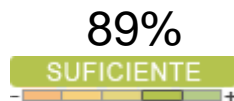
Creatividad e Innovación

Facilidad para imaginar y encontrar soluciones nuevas, visualizar caminos no explorados



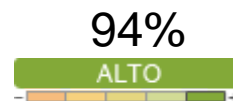
Responsabilidad

Conciencia de sus obligaciones y sentido del deber para cumplirlas



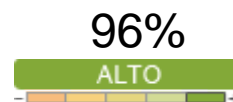
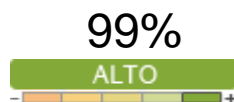
Habilidad de Información

Buscar hacerse de información relevante para sus actividades y saber aprovecharla.



Adaptación al Cambio

Facilidad del líder para visualizar y enfrentar el cambio sin verse afectado en su rendimiento



Prueba finalizada en: 2020-09-17 16:22:16