

FFF LISTA DE COTEJO PARA TRABAJOS

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA		NOMBRE DEL CURSO: TALLER DE LIODERAZGO		
		UNIDAD: I		
NOMBRE DEL DOCENTE: LIC. ERIKA DEL CARMEN PAEZ CHACHA		FIRMA DEL DOCENTE		
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN				
PRODUCTO: TRABAJOS		ALUMNO: JOSE ENRIQUE TELONA ZETINA	PERIODO ESCOLAR: FEBRERO-JUNIO 2025	
INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN				
Revisar las actividades que se solicitan y marque con una X en los apartados "SI" cuando la evidencia se cumple; en caso contrario marque "NO". En la columna "OBSERVACIONES" escriba indicaciones que puedan ayudar al alumno a saber cuáles son las condiciones no cumplidas, si fuese necesario.				
VALOR DEL REACTIVO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: a. Buena presentación	X		
1%	b. Introducción	X		
1%	c. Ortografía	X		
10%	d. Desarrollo coherente del tema	X		
1%	e. citar fuentes de información	X		
1%	Enfoque: buscar información para dar respuestas satisfactorias a cuestionamientos sobre fenómenos, estudiar profundamente un problema a fin de obtener datos suficientes que permitan hacer ciertas proyecciones.	X		
10%	Elaboración: Debe partir de una selección adecuada de la información	X		
4%	Responsabilidad: Entregó la investigación documental en la fecha y hora señalada.	X		
30%	CALIFICACIÓN	30%		

LISTA DE COTEJO PARA PARTICIPACIÓN

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA		NOMBRE DEL CURSO: TALLER DE LIODERAZGO		
		UNIDAD: I		
NOMBRE DEL DOCENTE: LIC. ERIKA DEL CARMEN PAEZ CHACHA		FIRMA DEL DOCENTE		
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN				
PRODUCTO: PARTICIPACIÓN	ALUMNO: JOSE ENRIQUE TELONA ZETINA	PERIODO ESCOLAR: FEBRERO-JUNIO 2025		
INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN				
Revisar las actividades que se solicitan y marque con una X en los apartados "SI" cuando la evidencia se cumple; en caso contrario marque "NO". En la columna "OBSERVACIONES" escriba indicaciones que puedan ayudar al alumno a saber cuáles son las condiciones no cumplidas, si fuese necesario.				
VALOR DEL REACTIVO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: b. Buena presentación	X		
1%	b. Introducción	X		
1%	c. Ortografía	X		
1%	d. Desarrollo coherente del tema	X		
1%	e. citar fuentes de información	X		
1%	Enfoque: buscar información para dar respuestas satisfactorias a cuestionamientos sobre fenómenos, estudiar profundamente un problema a fin de obtener datos suficientes que permitan hacer ciertas proyecciones.	X		
1%	Elaboración: Debe partir de una selección adecuada de la información	X		
3%	Responsabilidad: Entregó la investigación documental en la fecha y hora señalada.	X		
10%	CALIFICACIÓN	10%		

Aciertos 17

EXAMEN DE TALLER DE LIDERAZGO

Jose Enrique Tebana Zetina

Examen 60
Actividad 30

Instrucción: Lee cada pregunta y elige la opción correcta entre las cuatro opciones proporcionadas.

P. 10-1

- ¿Cuál de las siguientes habilidades permite a un líder anticiparse a los problemas y tomar medidas antes de que ocurran?
a) Reactividad ☒ b) Proactividad c) Pasividad d) Dependencia
- La función directiva y de mando en una empresa implica:
a) Supervisar y controlar exclusivamente las tareas de los empleados.
b) Guiar, coordinar y tomar decisiones estratégicas para alcanzar los objetivos organizacionales. ☒
c) Mantener una relación estrictamente jerárquica con los empleados sin escuchar sus opiniones.
d) Aplicar solo reglas y sanciones para asegurar el cumplimiento del trabajo.
- ¿Cuál de los siguientes NO es un estilo de dirección reconocido?
a) Autocrático b) Democrático ☒ c) Carismático d) Laissez-faire
- ¿Qué característica distingue al liderazgo de la gerencia?
a) La gerencia solo administra recursos, mientras que el liderazgo inspira y motiva a los empleados. ☒
b) El liderazgo se enfoca en la supervisión técnica, mientras que la gerencia motiva al personal.
c) La gerencia no tiene relación con los empleados, mientras que el liderazgo solo aplica sanciones.
d) No hay diferencia, ya que ambos términos significan lo mismo.
- Un líder que fomenta la innovación y la creatividad dentro de su equipo está aplicando la habilidad de:
a) Supervisión rígida b) Innovación ☒ c) Delegación excesiva d) Autoritarismo
- ¿Cuál de las siguientes afirmaciones sobre los estilos de dirección es correcta?
a) El estilo autocrático permite la total participación de los empleados en la toma de decisiones.
b) El estilo democrático fomenta el trabajo en equipo y la participación de los empleados. ☒
c) El estilo laissez-faire es el más estricto y controlado de todos.
d) No existen diferencias significativas entre los estilos de dirección.

C = 100%

Instrucción: Relaciona cada función del líder con su descripción correspondiente. Escribe el número de la descripción correcta en el espacio provisto.

	Descripción	Respuesta
1. Inspirar y motivar.	a) Analiza información y elige las mejores alternativas para el bienestar del grupo.	2
2. Tomar decisiones.	b) Promueve la cooperación y resuelve conflictos para lograr un ambiente de trabajo armónico.	3
3. Fomentar el trabajo en equipo.	c) Logra que su equipo se sienta comprometido y entusiasmado con la visión y los objetivos.	1
4. Desarrollar talento.	d) Su comportamiento y valores reflejan lo que espera de los demás.	5
5. Guiar con el ejemplo.	e) Impulsa el crecimiento profesional y personal de sus colaboradores.	4

Instrucciones: Lee las siguientes afirmaciones y marca con una V si es verdadera o con una F si es falsa. Justifica brevemente las respuestas falsas.

- El liderazgo es siempre innato y no puede desarrollarse mediante formación. (F) ☒
- Las habilidades de comunicación son esenciales para un líder, ya que debe expresarse con claridad y saber escuchar activamente. (V) ☒
- La inteligencia emocional no es importante en el liderazgo, ya que las emociones no influyen en la toma de decisiones. (F) ☒
- Un líder en el trabajo debe fomentar un clima negativo para aumentar la competitividad. (F) ☒
- Desarrollar la visión estratégica implica tener claridad sobre los objetivos y cómo alcanzarlos. (V) ☒
- Potenciar la creatividad y la innovación no es importante para un líder, ya que los procesos tradicionales son suficientes. (F) ☒



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
DE SAN ANDRÉS TUXTLA**



CARRERA: INGENIERÍA INDUSTRIAL

MATERIA: TALLER DE LIDERAZGO

ALUMNO: TELONA ZETINA JOSÉ ENRIQUE

DOCENTE: ERICKA DEL CARMEN PAEZ CHACHA

GRUPO: 201-A

PERIODO ESCOLAR: FEBRERO-JUNIO

UNIDAD 1 ACTIVIDAD 1

FECHA DE ENTREGA: 14 DE FEBRERO DEL 2025

1 Elaborar cinco bibliografías sintéticas de cinco personajes de la historia que sean de su interés. Resaltando las cualidades de liderazgo.

ALEJANDRO MAGNO

Alejandro III de Macedonia, conocido como Alejandro Magno (356 a.C. - 323 a.C.), es considerado uno de los líderes más influyentes de la historia. Su capacidad de liderazgo no solo le permitió conquistar un vasto imperio, sino que también dejó un legado cultural y militar que perdura hasta nuestros días. Desde temprana edad, recibió una educación excepcional bajo la tutela de Aristóteles, lo que le proporcionó una visión estratégica y una capacidad de análisis que fueron fundamentales en su vida como conquistador.

Uno de los principales atributos de Alejandro como líder fue su valentía y carisma. Inspiraba a sus soldados no solo con palabras, sino con acciones, ya que siempre combatía en la primera línea de batalla. Su habilidad para motivar a sus tropas le permitió vencer a ejércitos numéricamente superiores, como en la batalla de Gaugamela (331 a.C.), donde derrotó al poderoso rey persa Darío III. Además, su liderazgo trascendía la guerra, ya que fomentaba la mezcla cultural entre los pueblos conquistados, adoptando costumbres locales y promoviendo la helenización.

La capacidad de adaptación y flexibilidad de Alejandro también fueron clave en su éxito. Su estrategia militar era innovadora y se ajustaba a las circunstancias, lo que le permitió conquistar territorios desde Grecia hasta la India. No imponía su autoridad con violencia desmedida, sino que buscaba alianzas y la colaboración de los gobernantes locales. Su visión de un imperio unificado, en el que diferentes culturas convivieran, muestra su mentalidad avanzada para su tiempo. Además, promovió la integración de soldados y líderes persas en su ejército y administración, generando una estructura gubernamental más diversa y estable.

El impacto de su liderazgo no se limitó a lo militar. Fundó numerosas ciudades, muchas de ellas llamadas Alejandría, que se convirtieron en centros de conocimiento y cultura. Su interés por la ciencia y la filosofía se reflejó en el desarrollo de estas ciudades, donde promovió el intercambio de ideas y el aprendizaje. Asimismo, su influencia marcó el inicio del período helenístico, una era de expansión cultural griega en Asia y el Mediterráneo. Su política de fusión cultural ayudó a que la civilización griega perdurara durante siglos y se integrara con otras tradiciones.

Sin embargo, su ambición también trajo consigo desafíos. A medida que su imperio crecía, la administración se volvía cada vez más compleja. Sus soldados, agotados por las constantes campañas, comenzaron a cuestionar su liderazgo, como ocurrió

en la rebelión en el río Hifasis. A pesar de su deseo de continuar su expansión, se vio obligado a retroceder y regresar a Babilonia, donde falleció en el año 323 a.C. bajo circunstancias aún debatidas por los historiadores.

WALT DISNEY

Walter Elias Disney (1901-1966) es reconocido como una de las figuras más influyentes en la industria del entretenimiento y la animación. Su liderazgo y creatividad revolucionaron la forma en que el público percibe el cine, la televisión y los parques temáticos. Desde sus primeros años, Disney mostró una gran pasión por el dibujo y la narración de historias, lo que lo llevó a fundar su propio estudio de animación y a cambiar la industria para siempre.

Uno de los atributos clave de Disney como líder fue su capacidad para soñar en grande y convertir esas visiones en realidad. A pesar de los fracasos iniciales, nunca dejó de innovar. En 1928, introdujo a Mickey Mouse, el personaje que lo catapultó al éxito y que se convirtió en un ícono global. Con el estreno de "Blancanieves y los siete enanitos" (1937), el primer largometraje animado de la historia, demostró su determinación y valentía al arriesgarse con un proyecto sin precedentes.

El liderazgo de Disney trascendió la animación. Fundó Disneyland en 1955, un parque temático diseñado para ofrecer una experiencia inmersiva e innovadora a los visitantes de todas las edades. Su visión no se detuvo ahí, y comenzó a desarrollar Walt Disney World en Florida, que abrió sus puertas tras su muerte. Su capacidad de imaginar mundos nuevos y llevarlos a la realidad sentó las bases para la industria del entretenimiento moderno.

Otro aspecto clave de su liderazgo fue su enfoque en la innovación tecnológica. Disney apostó por avances como la cámara multiplano, el sonido sincronizado y la animación en color, revolucionando la industria. Además, supo rodearse de un equipo talentoso, fomentando la creatividad y el trabajo en equipo dentro de su compañía.

El impacto de su legado sigue vigente hoy en día. The Walt Disney Company es una de las empresas de entretenimiento más grandes y exitosas del mundo, y su influencia se extiende a la cultura popular, el cine, la televisión y los parques temáticos. Su capacidad para inspirar a generaciones de artistas, creadores y empresarios ha hecho que su visión perdure en el tiempo.

Su creatividad, determinación e innovación lo convirtieron en un ícono del entretenimiento. Su historia demuestra que la imaginación y la perseverancia pueden hacer realidad los sueños más ambiciosos, impactando la vida de millones de personas en todo el mundo.

JULIO CÉSAR

Julio César, uno de los personajes más emblemáticos de la historia de Roma, sobresalió no solo por su destreza militar y política, sino por sus excepcionales cualidades de liderazgo que dejaron una huella indeleble en la historia del Imperio Romano. Nacido el 12 de julio del 100 a.C., César fue un estratega brillante y un líder carismático cuya influencia trascendió más allá de su tiempo.

Una de las principales cualidades de César fue su capacidad para tomar decisiones rápidas y acertadas bajo presión. Esto fue evidente en sus campañas militares, donde mostró una gran habilidad para adaptarse a circunstancias cambiantes y hacer frente a situaciones adversas, como en la Guerra de las Galias, donde expandió el territorio romano. Su audaz toma de decisiones y su confianza en su propio juicio le permitieron salir victorioso en batallas aparentemente imposibles, consolidando su reputación como un comandante formidable.

Además, César poseía una gran capacidad para inspirar lealtad entre sus tropas. Su cercanía con los soldados, el trato directo y la recompensa por su lealtad, le aseguraron el respaldo de las legiones romanas. Esta relación cercana con sus soldados no solo fortaleció su liderazgo militar, sino que también influyó en su ascenso al poder político. Su habilidad para conectar con las personas y su comprensión de la psicología humana fueron factores clave para el éxito de su carrera.

En el ámbito político, su liderazgo también fue decisivo. Como cónsul y luego dictador perpetuo, implementó reformas que transformaron el sistema político y social romano. Entre sus reformas más destacadas se encuentran la reestructuración del calendario romano y la concesión de ciudadanía a las provincias, lo que unificó aún más el imperio. Sin embargo, su ambición por concentrar el poder en sus manos y su creciente poder personal le valieron la enemistad de muchos miembros del Senado, lo que culminó en su asesinato en el 44 a.C.

El impacto del liderazgo de César en su vida fue profundo. Su capacidad para manejar el poder, afrontar los retos con valentía y ganar la lealtad de sus seguidores le permitió alcanzar el pináculo de su carrera, aunque su vida también estuvo marcada por las intrigas políticas que eventualmente le costaron la vida. Sin embargo, su legado perdura en la historia como un modelo de liderazgo audaz, estratégico y carismático que transformó no solo Roma, sino la concepción del poder en la antigua civilización.

GENGIS KHAN

Gengis Khan, nacido Temujin hacia 1162, es considerado uno de los líderes más formidables de la historia. Su capacidad para unir tribus mongolas dispersas, su visión estratégica y su liderazgo transformador le permitieron establecer el Imperio Mongol, el más grande de la historia, a través de un dominio extenso que abarcó gran parte de Asia.

Una de sus principales cualidades de liderazgo fue su habilidad para unificar pueblos dispersos. Desde joven, Temujin experimentó la traición y la lucha por la supervivencia, lo que lo motivó a buscar la lealtad y la unidad, no solo de sus seguidores, sino de todas las tribus mongolas. A través de su carisma y determinación, logró instaurar la lealtad a él como líder supremo, dejando de lado las viejas divisiones tribales.

Gengis Khan también destacó por su brillantez estratégica. Sus innovadoras tácticas militares, como el uso de engaños y la movilidad rápida, y su capacidad para adaptarse a los cambios en el campo de batalla, lo hicieron invencible. Además, formó un ejército disciplinado, donde el mérito y las habilidades eran más importantes que el origen, permitiéndole reunir un ejército altamente eficiente y fiel.

Otra de sus fortalezas fue su pragmatismo. A pesar de su reputación de conquistador feroz, entendió la importancia de integrar a los pueblos conquistados. En lugar de destruir ciudades, les ofrecía la posibilidad de formar parte de su imperio, lo que generó estabilidad en las regiones ocupadas. Su capacidad para delegar responsabilidades y confiar en sus generales también fue crucial para el éxito de su imperio.

El liderazgo de Gengis Khan tuvo un impacto profundo en su vida. Desde su lucha por la supervivencia hasta su ascenso al poder, su resiliencia y visión le permitieron construir un imperio que cambiaría el curso de la historia. Aunque su reinado estuvo marcado por la violencia, también dejó un legado en el ámbito administrativo, como la creación del código de leyes "Yassa" y la promoción del comercio y la libertad religiosa.

A lo largo de su vida, Gengis Khan mostró un liderazgo que se fundamentaba en su habilidad para unir, inspirar y dirigir. Su visión de unificar a las tribus nómadas de Mongolia, su capacidad para innovar en la guerra y su pragmatismo como gobernante transformaron a una región fragmentada en uno de los imperios más poderosos y duraderos de la historia. Aunque su vida estuvo marcada por la violencia y la destrucción, su impacto perduró más allá de su muerte, ya que su imperio fue el modelo de nuevas dinastías y civilizaciones que continuarían su legado en las siguientes generaciones.

PORFIRIO DÍAZ

Porfirio Díaz, nacido el 15 de septiembre de 1830 en Oaxaca, México, fue uno de los líderes más influyentes de la historia de México. A lo largo de su vida, Díaz logró consolidar el poder a través de un liderazgo autoritario, pero también dejó un legado de modernización en el país, aunque su gobierno estuvo marcado por la represión y la falta de democracia.

Una de las principales cualidades de Díaz como líder fue su disciplina y capacidad militar. Desde joven, Díaz se destacó en el ejército y, tras la lucha contra la intervención estadounidense y la intervención francesa, se consolidó como un líder militar clave. Durante la Revolución de Reforma y la intervención francesa, Díaz luchó por la defensa de la soberanía de México, ganándose la confianza de sus compañeros y de la población. Su habilidad para organizar y dirigir las fuerzas armadas fue clave para su ascenso al poder.

En 1876, Díaz asumió la presidencia de México y, bajo su liderazgo, el país experimentó un proceso de modernización. Introdujo reformas económicas y promovió la construcción de infraestructura, como ferrocarriles, que impulsaron el desarrollo industrial y comercial. Sin embargo, estas reformas también favorecieron a las élites, mientras que las clases bajas y los campesinos, especialmente en el sur, sufrieron la represión y las injusticias sociales.

Díaz también mostró una gran habilidad para consolidar el poder. A lo largo de su gobierno, utilizó tácticas autoritarias para mantener el control, suprimió a la oposición y se mantuvo en el poder por más de 30 años. Aunque durante sus primeros años implementó ciertas reformas, con el tiempo su régimen se volvió cada vez más autoritario y se distanció de los ideales de democracia que inicialmente había defendido. Esto provocó una creciente insatisfacción en diversos sectores sociales, lo que culminó en la Revolución Mexicana de 1910, un levantamiento que terminó con su derrocamiento en 1911.

El impacto de su liderazgo en su vida fue significativo. Su ascenso al poder fue el resultado de su habilidad estratégica y su tenacidad, pero también de su capacidad para manipular las circunstancias políticas de su tiempo. Si bien Díaz modernizó México y dejó una infraestructura más sólida, su régimen también fue responsable de numerosas violaciones a los derechos humanos y de la desigualdad social que afectó a muchas comunidades. Tras su renuncia, vivió en el exilio hasta su muerte en 1915, dejando un México dividido entre las promesas de modernización y las realidades de una represión autoritaria.

2 Elaborar una investigación sobre las habilidades: Iniciativa, proactividad, Innovación y creatividad.

INICIATIVA, PROACTIVIDAD, INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD.

En el entorno actual de trabajo, las organizaciones requieren líderes capaces de adaptarse rápidamente a los cambios y de impulsar a sus equipos hacia el éxito. Las habilidades de iniciativa, proactividad, innovación y creatividad son fundamentales en este proceso. Estas competencias no solo permiten la resolución de problemas de manera efectiva, sino que también favorecen la creación de un ambiente organizacional dinámico y competitivo.

INICIATIVA

La iniciativa se entiende como la capacidad de tomar la delantera en la identificación de oportunidades o problemas sin la necesidad de que se nos ordene o indique qué hacer (Vargas, 2016). Un individuo con iniciativa es capaz de actuar antes de que sea necesario y con una mínima supervisión. Esta habilidad es crucial para el liderazgo, ya que denota una disposición para actuar en lugar de esperar pasivamente a que las situaciones se resuelvan por sí solas.

Características de la iniciativa:

1. **Autonomía:** Las personas con iniciativa actúan sin esperar instrucciones o permisos explícitos.
2. **Responsabilidad:** Toman decisiones informadas y asumen las consecuencias de sus actos.
3. **Visión:** Son capaces de identificar áreas de mejora en el entorno de trabajo.
4. **Iniciación de proyectos:** No solo se limitan a ejecutar tareas, sino que son capaces de proponer nuevas ideas o proyectos que benefician a la organización.

Ejemplo: Un líder de proyecto que, al detectar un retraso en la entrega de un informe importante, toma la iniciativa de reorganizar la asignación de tareas para cumplir con los plazos establecidos, sin esperar a que se le indique qué hacer.

PROACTIVIDAD

La proactividad se refiere a la capacidad de anticiparse a los problemas y actuar para prevenirlos o mitigarlos antes de que se conviertan en una situación difícil (Covey, 2004). A diferencia de la iniciativa, que se refiere a la acción temprana ante una situación conocida, la proactividad implica una visión de futuro y la capacidad

de prever lo que podría suceder. La proactividad es esencial en el liderazgo, ya que permite a los líderes guiar a sus equipos a través de incertidumbres y cambios con una actitud positiva y constructiva.

Características de la proactividad:

1. **Anticipación:** Capacidad para prever problemas futuros y tomar medidas antes de que estos ocurran.
2. **Iniciativa:** Como una extensión de la iniciativa, la proactividad se basa en la acción anticipada.
3. **Adaptabilidad:** Los líderes proactivos son capaces de ajustarse rápidamente a los cambios y de adaptarse a nuevas circunstancias.
4. **Autoconciencia:** Entienden sus limitaciones y buscan soluciones antes de que los problemas se conviertan en obstáculos.

Ejemplo: Un gerente de ventas que, al observar una disminución en las tendencias del mercado, decide realizar una campaña promocional anticipada para mantener las ventas, en lugar de esperar a que la empresa experimente pérdidas significativas.

INNOVACIÓN

La innovación es el proceso de crear algo nuevo, ya sea un producto, servicio o metodología, que aporte valor y resuelva de manera eficiente una necesidad o problema existente (Drucker, 1999). La innovación va más allá de la simple mejora incremental; implica la creación de soluciones que transforman la forma en que una organización funciona o entrega su producto al mercado. En el contexto de liderazgo, la innovación es un motor que impulsa el cambio y mejora continua dentro de las organizaciones.

Características de la innovación:

1. **Curiosidad:** Los innovadores están siempre buscando formas de hacer las cosas de manera diferente o más eficiente.
2. **Riesgo calculado:** Están dispuestos a tomar riesgos fundamentados para probar nuevas ideas.
3. **Creatividad aplicada:** La innovación requiere de una creatividad que se transforma en soluciones prácticas.
4. **Colaboración:** Los innovadores a menudo fomentan el trabajo en equipo para generar nuevas ideas y llevarlas a cabo.

Ejemplo: En una empresa de tecnología, un líder de equipo crea una plataforma de software que automatiza un proceso manual que antes requería mucho tiempo y esfuerzo, mejorando así la eficiencia operativa y reduciendo los costos.

CREATIVIDAD

La creatividad es la capacidad de generar ideas originales y útiles que no solo sean novedosas, sino que también puedan ser aplicadas en situaciones prácticas (Robinson, 2011). La creatividad es la base de la innovación, ya que es la chispa que desencadena nuevas ideas. En el liderazgo, los líderes creativos son capaces de inspirar a sus equipos a pensar fuera de los límites tradicionales, buscando soluciones innovadoras a los problemas que enfrentan.

Características de la creatividad:

1. **Pensamiento divergente:** Capacidad para pensar en múltiples soluciones para un solo problema.
2. **Imaginación:** Capacidad de visualizar posibilidades que aún no existen.
3. **Originalidad:** Las soluciones propuestas son diferentes de las convencionales y tienen un alto grado de novedad.
4. **Persistencia:** Los creativos son perseverantes a pesar de las críticas o el fracaso inicial.

Ejemplo: Un diseñador gráfico que, en lugar de seguir las mismas tendencias de diseño, decide incorporar elementos inusuales y originales que captan la atención de un público más amplio, elevando el perfil de la marca.

CONCLUSIÓN

Las habilidades de iniciativa, proactividad, innovación y creatividad son esenciales para el desarrollo de líderes efectivos en cualquier ámbito profesional. Estas competencias permiten a los individuos anticiparse a los problemas, generar soluciones originales y fomentar un ambiente organizacional dinámico. Desarrollar estas habilidades es crucial para cualquier líder que aspire a contribuir significativamente al éxito de su organización.

BIBLIOGRAFÍA

Covey, S. (2004). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva* . McGraw-Hill. Drucker, P. (1999). *La innovación y el empresario innovador* . McGraw-Hill. Robinson, K. (2011). *El elemento: Descubrir tu pasión lo cambia todo*. Debate. Vargas, A. (2016). *La iniciativa como herramienta de liderazgo*. Pearson.