



**Nombre de alumnos: Rosaura
Alejandra Córdova Sánchez**

**Nombre del profesor: Lic. Andrés
Morales Martínez**

**Nombre del trabajo: Unidad II El
Liderazgo y sus Antecedentes**

Materia: Dirección y Liderazgo

Grado: 7mo Cuatrimestre

Grupo: Único

Pichucalco, Chiapas a 28 de septiembre de 2020.

INTRODUCCIÓN

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 saber hacia dónde vamos y por qué”. Debe entenderse que los verdaderos líderes no adquieren dicho estatus 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 un conjunto de habilidades que sirven para influenciar en la manera de pensar o de actuar de otras personas sin embargo este término tampoco debe enfocarse nada más que en el hacer cambiar de parecer a las personas porque un líder también tiene la capacidad de tomar la iniciativa y proporcionar ideas innovadoras, y no solo de dar órdenes y tampoco equivale a una distribución desigual de poder, aunque sea el líder el que tenga la última palabra al final es el trabajo en equipo el que da los mejores resultados.



¹ Aquí tomamos en cuenta que hay tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Citemos por ejemplo a Idalberto Chiavenato, (1993), quien destaca lo siguiente: "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"

“El líder como toda persona posee muchos defectos y virtudes que debe conocer; esto implica mirar primero dentro de uno mismo, conocerse para luego entender a los demás y reflejar lo que quiere lograr, lo que busca alcanzar con los demás para conseguir el éxito”.

Según Max weber (1996:74) hay tres tipos de líderes:

*Líder carismático: tiene la capacidad de generar entusiasmo

*Líder tradicional: Es aquel que hereda el poder por costumbre o porque pertenece a un grupo familiar

*Líder legitimo: es aquella persona que tiene el poder mediante procedimientos legales.

“El liderazgo es un instrumento que utiliza un persona utilizando una serie de elementos intrínsecos o extrínsecos, como lo menciona weber el líder carismático tiene la capacidad de trabajar con las emociones haciendo que el grupo que lidera se motiven, de manera extrínseca tenemos el líder tradicional que se basa en herencia donde se le delega la función y por último el liderazgo legítimo que se basa en aspectos legales para poder ejercer la función”.



¹ Mc Graw Hill. Bogota.1999; Covey, Stephen: El liderazgo centrado en principios. Paidós Empresa. Barcelona pag.10

²Las conocidas investigaciones llevadas a cabo a finales de la década de los 30 por Lewin, Lippit y White (1939) bajo el planteamiento de que una función importante del líder era crear un «clima o atmósfera social» en el grupo, que influiría en la satisfacción y rendimiento de sus miembros, los autores crearon una situación experimental en la que manipularon dicho clima a través de tres estilos diferentes de liderazgo:

Autocrático: el líder organizaba todas las actividades del grupo, indicaba a las personas lo que debían hacer e impedía su participación.

Democrático: el líder fomentaba la participación de las personas a la hora de tomar decisiones.

Laissez Faire: el líder adoptaba un comportamiento pasivo, no tomaba iniciativas, tampoco juzgaba ni evaluaba.

“El liderazgo ha existido por miles de años, a pesar de esto hasta el día de hoy no contamos con una sola definición en la que todos podamos estar de acuerdo y puede deberse a que el liderazgo se encuentra constantemente en evolución y que depende de la percepción que cada persona tiene de él”.

Se puede definir el liderazgo en las organizaciones como el proceso de influir en otras personas de tal forma que se las anima a contribuir voluntariamente a la consecución de los objetivos organizacionales.

“Entonces podemos confirmar que el liderazgo consiste en ganarse a los empleados para que quieran hacer aquello que se les pide y que los objetivos propuestos sean internalizados como válidos, apropiados y correctos”.

² Sánchez, J.F. (2010). Liderazgo: Teorías y aplicaciones. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.
Castaño, R. (2013). Un Nuevo Modelo de Liderazgo por Valores (Tesis Doctoral). Recuperado el 30 de abril de 2015 pág. 116

³La gente ha estado interesada en el liderazgo a lo largo de la historia de la humanidad, pero ha sido relativamente reciente la aparición de varias teorías del liderazgo de manera formal, aumentando el interés por este tema durante la primera parte del siglo XX.

“Las teorías de liderazgo buscan explicar cómo y por qué ciertas personas se convierten en líderes estas teorías suelen centrarse en las características de los líderes, pero algunas intentan identificar los comportamientos que las personas pueden adoptar para mejorar sus propias habilidades de liderazgo en diferentes situaciones”.



Teorías del “Gran Hombre”

De acuerdo con este punto de vista, los grandes líderes simplemente nacen con las características internas necesarias, como el carisma, la confianza, la inteligencia y las habilidades sociales.

“Se utilizó el término “Gran Hombre” porque en el momento de aparición de las teorías propuestas por el historiador Thomas Carlyle, el liderazgo se consideraba principalmente como una cualidad masculina especialmente en términos de liderazgo militar. Estas teorías sugieren que las personas realmente no pueden aprender cómo convertirse en líderes fuertes, sino que se nace con la capacidad innata para ello”.

³ Sánchez, J.F. (2010). Liderazgo: Teorías y aplicaciones. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. Revista de Psicología Social. Vol.16 (nº2), Pág.131-155. Recuperado el 1 de abril de 2015

4Teorías de los rasgos

Las teorías de los rasgos son similares en algunos aspectos a las teorías del Gran Hombre y las teorías de los rasgos suponen que las personas heredan ciertas cualidades y rasgos que las hacen más adecuados para el liderazgo.

“Las teorías de los rasgos observan los rasgos de personalidad y los comportamientos que contribuyen al liderazgo y su enfoque principal está en la personalidad clave y los rasgos de comportamiento que comparten los grandes líderes”.

Teorías de contingencia

Las teorías de contingencias enfatizan los estilos de liderazgo dependiendo de la situación en la que el líder se encuentre. Se centran en variables particulares relacionadas con el entorno que pueden determinar qué estilo particular de liderazgo es el más adecuado para la situación.

“En este sentido los buenos líderes son capaces de evaluar las necesidades de sus seguidores, hacer un balance de la situación y luego ajustar sus comportamiento y el éxito depende de una serie de variables incluido el estilo de liderazgo, las cualidades de los seguidores y los aspectos de la situación”.

Teorías situacionales

Las teorías situacionales, como las teorías de contingencias, ven a los líderes adaptarse a la situación en la que se encuentran. La diferencia es que se considera que el líder cambia su estilo de liderazgo de acuerdo con el cambio de situación.

“El líder puede cambiar su opinión sobre sus seguidores, su situación y su estado mental y emocional todos estos factores contribuyen a las decisiones que toma el líder”.

⁴ Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. Revista de Psicología Social. Vol.16 (nº2), Pág.131-155. Recuperado el 1 de abril de 2015

5 Teorías del comportamiento

Con las teorías del comportamiento la creencia es que los líderes se forman o crean, con independencia de que nazcan con una característica u otras, el liderazgo se aprendería a través de la observación y la enseñanza. Al igual que con otros comportamientos, se cree que el liderazgo también se puede aprender y desarrollar.

“Es decir que las teorías del comportamiento del liderazgo se basan en la creencia de que los grandes líderes son creados, no nacidos y que según esta teoría las personas pueden aprender a ser líderes a través de la enseñanza y la observación”.

Teorías participativas

Las teorías de liderazgo participativo sugieren que el estilo ideal de liderazgo es aquel que tiene en cuenta el papel que pueden jugar los demás. La inclusión de otros en el proceso de toma de decisiones del líder es vital en las teorías del liderazgo participativo. Los buenos líderes buscarían de manera activa la contribución de los demás.

“Este proceso involucra a las personas lideradas y así el buen líder sería aquel que fuese capaz de lograr que se sintiesen valoradas, además de una parte con influencia en las decisiones que se toman”.



⁵ Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. Revista de Psicología Social. Vol.16 (nº2), Pág.131-155. Recuperado el 1 de abril de 2015

⁶ Al comprometerse a ejercer un liderazgo ético, el líder asume la responsabilidad de formar racional y emocionalmente a sus trabajadores. Esto es fundamental para ganarse la confianza y colaboración de los mismos, que se verán identificados con los valores y objetivos de la organización y tratarán de desarrollar actitudes positivas ante el trabajo y la comunidad (Gómez 2009).

“Actuando de forma ética se logrará una autoridad moral, que es lo que identifica al auténtico líder y le hace un referente dentro de su organización”.

Desde que comienza a ejercer su liderazgo, el líder se convierte en un modelo de conducta a seguir por todos los miembros de la organización. Por ello es esencial que se trate de un líder ético, que haga lo correcto, de la manera apropiada y por motivos adecuados, siendo su valor cardinal el respeto a los derechos y a la dignidad del ser humano.

“Si el papel del líder ético es esencial en el día a día de la organización, aún lo es más en los momentos de crisis, en los que deberá mantener la calma y asegurar que todo está bajo control para ello deberá tomar las decisiones con calma y precisión, asegurándose de que el daño que puedan sufrir otras personas como consecuencia de las mismas sea el mínimo posible. Una vez pase la crisis el líder tendrá que realizar un análisis crítico de la situación para ver qué ha sucedido y crecer profesionalmente aprendiendo de los errores”.



⁶ Gómez, E. 2000, El liderazgo ético: Un desafío de nuestro tiempo, Gestión 2000, Barcelona.

CONCLUSIÓN

El liderazgo actualmente es una función destinada a solo un grupo de personas que tienen la capacidad de lograr que sus seguidores alcancen las metas que ese establecen debe ser capaz de dominar una gran cantidad de funciones, que le permitan interactuar con las situaciones y dirigir con eficiencia los destinos del grupo al que pertenece.

Los tipos de liderazgo son estrategias que sigue un líder para alcanzar sus objetivos y su funcionalidad depende de la forma en que un líder los utilice para resolver los distintos problemas que se presenten.

Sería un error si un líder tratara de actuar y dirigir su equipo con un solo tipo de liderazgo, lo ideal es utilizar cada uno de acuerdo a las circunstancias que se presenten.



REFERENCIAS

Mc Graw Hill. Bogota.1999; Covey, Stephen: El liderazgo centrado en principios. Paidós Empresa. Barcelona pag.10

Sánchez, J.F. (2010). Liderazgo: Teorías y aplicaciones. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.

Castaño, R. (2013). Un Nuevo Modelo de Liderazgo por Valores (Tesis Doctoral). Recuperado el 30 de abril de 2015 pág. 116

Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. Revista de Psicología Social. Vol.16 (nº2), Pág.131-155. Recuperado el 1 de abril de 2015

Gómez, E. 2000, El liderazgo ético: Un desafío de nuestro tiempo, Gestión 2000, Barcelona.