



NOMBRE DEL ALUMNO:

Mayra Lisbeth Hernández Pérez

NOMBRE DEL PROFESOR:

Lic. Antonio Galera Pérez

NOMBRE DEL TRABAJO

- Liderazgo y sus antecedentes
- Teorías del liderazgo

MATERIA:

Dirección y Liderazgo

GRADO:

Séptimo cuatrimestre

GRUPO:

A

Pichucalco, Chiapas 13 de octubre del 2020

LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

Definir el liderazgo ha sido un reto, ya que está en constante evolución. Debido a estos cambios que ha sufrido, tiene que adaptarse a las situaciones económicas, convivencias, pequeños espacios. En esta ocasión analizaremos, su definición, sus componentes y sus antecedentes.

El liderazgo según Harold Koontz y Cyril O'Donnel, "consiste en influir a la gente para que se una en la consecución de ciertas metas comunes". (UDS, s.f.)

Este es una de las definiciones más simplificadas y claras. Partiremos desde aquí. Como sabemos en la actualidad, para tener éxito en un plan de trabajo que se requiera tener un grupo de personas, es necesario tener un líder. Este líder debe saber cómo comunicarse con sus integrantes, poder de convencimiento, debe tomar decisiones que más beneficien al grupo, también es necesario que tenga la habilidad de adaptación, simpatía y sensibilización para cada uno de ellos, el líder sabe motivar y sobre todo debe de saber solucionar los problemas.

El grupo de personas de primera mano, espera que los motiven para hacer del trabajo adecuado, es decir, el líder tiene que convencer y conmovir, esto con la intención de lograr el objetivo común que se quiere llegar.

La comunicación también es de vital relevancia, hay que saber cómo hablarle a las personas y las palabras correctas al decirlas.

Cuando un líder tiene el poder de convencimiento, y tiene la habilidad de hablar amablemente pero convincente, la gente lo sigue porque quiere, no porque está obligada de hacerlo. Para este punto el líder ya habrá tomado la decisión de que plan tomar y seguir para encaminar a cada uno de los integrantes.

Cabe mencionar que los integrantes tienen tareas diferentes, habilidades diferentes, por lo que el líder debe saber maniobrar eso, aquí es donde entra la adaptación, la simpatía y la imparcialidad; el líder debe adaptarse a cada tipo de temperamento de sus integrantes, a todos los tratará de la misma manera, pero también sabiendo cómo hablarles, o sea, con simpatía; la imparcialidad entra, porque ninguno se le recibirá un trato mejor que el otro. Todos son un equipo y todos trabajan en conjunto.

Cuando se ha trazado el plan y se está llevando acabo y de repente aparece un problema, el líder debe tener ya una solución prevista para ese problema, de ser este muy complicada es posible reiniciar todo el plan y pasar a otro.

A veces podemos confundir un gerente con un líder, la diferencia de estos dos es que los gerentes reciben órdenes de alguien más arriba de su puesto y ellos solo son designados a tener solo ese tipo de autoridad, es decir, su autoridad es frenada y dirigida por alguien más. En cambio, el líder, tiene la libertad de influir en las personas, además de que ellos pueden pedirles opiniones a los integrantes.

Hablaremos un poco de los componentes que forman a un líder. El líder tiene autoridad, tiene habilidad de comprensión hacia sus integrantes, él inspira a que sus integrantes den lo mejor de sí mismos, el líder también debe de hacer un ambiente de armonía para que todos logren los objetivos.

Se dice que ser un líder puede ser más efectivos ya que ellos comprenden a sus integrantes con motivaciones y de esto como resultado un trabajo más efectivo.

El liderazgo, ha existido desde muchísimos años atrás, y ha estado en una constante evolución. Lewin, Lippit y White, a finales de los años 30, hicieron una investigación donde se decía que un líder debía crear una atmosfera social, es decir, que influyeran en la satisfacción y rendimiento de sus integrantes, para esto propusieron tres estilos diferentes de liderazgo: Autocrático, Democrático y Laissez Faire.

El autocrático se trata del líder organice todas las actividades del grupo e indicaba lo que haría cada uno.

El democrático, fomenta la participación de los integrantes para poder tomar decisiones. Y la de Laissez Faire, era un poco más pasivo, este no toma decisiones e incluso no juzgaba ni evaluaba.

Entonces, cada grupo de personas puede desenvolverse de manera diferente dependiendo del tipo de líder.

En 1978, Burns, se interesaba más por los aspectos simbólicos y motivadores, lo cual hacia transcender a los integrantes a la meta. Este proceso se le definió como Transforming que da la conjugación de transformar, simplificando, el transforming e trata de que los lideres hagan un cambio radical en sus comportamientos y la perspectiva de los integrantes y esto hace cambiar la acción de una persona.

Según Bass y Avolio, el tipo de liderazgo que se requiere para cambios en las organizaciones, es el liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional se añade a la efectividad del liderazgo transaccional; el liderazgo transformacional no se sustituye por el liderazgo transaccional. (UDS, s.f.).

De manera que concluimos que el liderazgo ha tenido su evolución, pero ha tenido las mismas bases desde el principio, motivar, comunicación, toma de decisiones, resolución de problemas y los mandatos. Al analizar los tres tipos de liderazgo de Lewin, Lippit y White, podemos ver que con el que mejor se trabaja es el democrático, ya que es un conjunto de todo el grupo, trabajando unidos y en equipo.

Teorías del liderazgo

¿Qué es un líder?

Un líder es tener ascendente en un grupo humano, tiene poder de convocatoria, el líder es nato cuando posee de siempre esa característica de hacerse escuchar y dirigir con acierto a un grupo humano.

Es capaz de coordinar, motivar y dirigir a un grupo hasta llevarle a la consecución de sus objetivos.

Es un ser innovador, creativo y visionario y puede ser más eficiente porque es racional, práctico y analítico.

Teoría de los Rasgos

Los rasgos más relevantes en un líder son: su inteligencia, personalidad y capacidades de diverso tipo que le confieren principalmente conocimientos y preparación a la vez que confianza en sí mismo y autocontrol y equilibrio emocional y la capacidad para conseguir que lo secunden.

Teoría del comportamiento

-Estudios en la universidad de Ohio: 2 facetas: la consideración (sensibilidad) y estructura inicial (preocupación por tareas y responsabilidades).

-E. de la U. Michigan: 2 tipos de comportamiento: los que se preocupan por el trabajo a realizar y los que lo hacen por sus subordinados.

-E. U. de Texas: da lugar a la cuadrícula gerencial.

Teoría contingentes

-Modelo de Fiedler: líder vaya de la mano con la situación, adecuándose a ésta.

-M. de Evans y House: establecer y comunicar los objetivos, ofrecer recompensas y despejar la ruta para llegar a éstos, suministrando ayuda constantemente.

-M. de Hersey y Blanchard: 4 tareas: Comunicar, Vender, Participar, Delegar

Ultimas teorías de liderazgo

-Teorías de rasgos: "el líder nace, no se hace".

-Teorías del comportamiento: sostienen que la mejor forma de clasificar a los líderes es por medio de las cualidades o estilos personales, o por medio de los patrones de comportamiento.

-Teorías de contingentes o situacionales: los vendedores son creativos, imaginativos, que les gusta asumir responsabilidades.

-Liderazgo situacional: tratar con hombres y conseguir que se cumplan los objetivos de trabajo.

-Liderazgo Transaccional: afecta la motivación del seguidor por el intercambio de premios y por el establecimiento de una atmósfera en la cual hay una percepción de uniones más cercanas entre esfuerzos y resultados deseados.

-Liderazgo Transformacional: es un apasionado del cambio, que puede modificar las aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de sus subordinados.

Bibliografía

UDS, A. (s.f.).

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/files/assignatura/5f3c75e5645bb8e3ec83fcd8379c0df.pdf>