

Cuarto cuatrimestre Medicina Veterinaria Y Zootecnista.

Brandon Eduardo Chang

VICTOR ANTONIO
GONZALEZ SALAS
Asesor académico
vags1984@hotmail.com



- Presentación o portada con los datos generales (nombre de la universidad, maestría, materia, trabajo, alumno (a), profesor (a) y fecha de entrega.
- Originalidad en la redacción y las ideas. Los trabajos copiados y bajados de Internet serán rechazados.
- Concordancia con los temas de la antología.
- Introducción: señala un panorama general del tema o los puntos a tratar.
- Desarrollo: Examina, analiza, valora, propone y argumenta la información del material teórico trabajado durante la semana.
- Conclusión: Cierra sintetizando el tema o los puntos tratados.
- Contenido, 2 cuartilla como mínimo, 4 máximo.
- Uso de mayúsculas y minúsculas.
- Cuidar ortografía, redacción y presentación.
- Tipo de letra: Arial
- Tamaño de letra: 12 para títulos y 11 para texto
- Interlineado: 1.5
- Márgenes: Superior: 2.5, Inferior:2.5, Izquierdo: 3, Derecho: 2.

GUATEMALA-MEXICO

3.4 Los primeros estudios sobre el liderazgo partieron de la identificación de los principales rasgos de personalidad del líder.

La concepción más antigua de liderazgo buscaba identificar los rasgos de personalidad que diferenciaban a las grandes personas de las masas. Ciertos rasgos están relacionados con el éxito personal y, una vez identificados, podrían ser utilizados para seleccionar a los líderes. Rasgos como la inteligencia, la asertividad, el coraje y la astucia, entre otros, podrían ser la base del comportamiento característico de los líderes. La teoría de los rasgos tiene varias limitaciones. No existe un rasgo universal que permita prever el liderazgo en una situación cualquiera. Al parecer, ciertos rasgos sólo podrían relacionarse con el liderazgo en situaciones específicas. Los rasgos permiten prever el comportamiento en situaciones normales, más que en ambientes rígidos, es decir, cuando existen normas estrictas, fuertes incentivos para mostrar comportamientos específicos y expectativas muy claras sobre las conductas que serán recompensadas o sancionadas. Estas situaciones poco flexibles crean menos oportunidades para que los líderes expresen sus tendencias personales. Las organizaciones sirven de mucho para detectar el liderazgo. Los rasgos son más útiles para prever el surgimiento del liderazgo que para distinguir a los líderes eficaces de los ineficaces. El hecho de que un individuo presente rasgos que hagan que los demás lo consideren un líder no significa necesariamente que tendrá éxito al dirigir un grupo. Errores de planteamiento teórico, dificultades para medir los rasgos y el hecho de pasar por alto las diferencias entre situaciones provocaron que la teoría de los rasgos muy formales y con cultura fuerte generaran este tipo de ambiente y en ellas los rasgos no cayese en el descrédito. No obstante, ciertos rasgos de personalidad, en combinación con otros aspectos del liderazgo sentaron las bases de otras teorías. Sin embargo, están resurgiendo nuevas clasificaciones que agrupan diversos rasgos y competencias. Entre las características de liderazgo que son indispensables para tener éxito en la economía global destacan las siguientes. Los líderes deben ser capaces no sólo de administrar, sino también, y sobre todo, de reconocer y apreciar el valor de las diferencias en las organizaciones. Los líderes eficaces son diestros para comunicar, sea de forma escrita, oral o no verbal. Dado que las personas forman parte de la eficacia del liderazgo, el líder debe ser capaz de crear un clima de aprendizaje, diseñar y dirigir programas de capacitación, transmitir información y experiencias, permitir el acceso a los resultados, ofrecer asesoría para el desarrollo profesional, promover el cambio organizacional y adaptar el material del aprendizaje. En tiempos de transformaciones drásticas y competitividad global, los líderes deben cambiar permanentemente y tener capacidad de aprender solos.



3.7 Teorías de la situación y de la contingencia del liderazgo

Fred Fiedler propone combinar el estilo de liderazgo de acuerdo con la situación de la organización. El diagnóstico del estilo de liderazgo y de la situación de la organización permite una adecuación correcta. Fiedler utiliza un cuestionario llamado escala de preferencia del colaborador para medir el estilo de liderazgo de una persona. Fiedler argumenta que los líderes EPC tienen un estilo de liderazgo que hace hincapié en las relaciones, mientras que los de bajo EPC tienen un estilo de liderazgo concentrado en las tareas. Al combinar estas tres características situacionales en ocho circunstancias de liderazgo. La figura muestra que el liderazgo orientado a las tareas es más adecuado cuando la situación es muy favorable o cuando la situación es muy desfavorable. Cuando el líder adecua su estilo de liderazgo a la situación puede aumentar la eficiencia y la eficacia del grupo.



3.8 Otro enfoque de la situación y la contingencia del liderazgo

fue desarrollado por Trata de demostrar la influencia que el líder ejerce en la percepción de las metas de trabajo de los subordinados, sus metas de desarrollo personal y los caminos para alcanzarlas. La teoría del camino y la meta o de los medios y los objetivos afirma que la responsabilidad del líder es aumentar la motivación de los subordinados para alcanzar objetivos individuales y organizacionales. La teoría asume que la función básica del líder es ajustar su comportamiento para complementar las contingencias situacionales del entorno de trabajo. Como consecuencia de estos supuestos, los subalternos estarán motivados por el comportamiento o por el estilo del líder en la medida en que la conducta de éste influya en las expectativas y las valencias. Gran parte del trabajo del líder consiste en mostrar al subordinado el tipo de comportamiento que permite lograr los objetivos. Cuando el líder

explica qué deben hacer los subordinados y cómo tienen que ejecutar sus tareas. El comportamiento de líder incluye la planeación, la programación de actividades, el establecimiento de objetivos de desempeño y las pautas de comportamiento, además de las reglas y los procedimientos. El líder se concentra en las necesidades de los subordinados y su bienestar, y promueve un clima de trabajo amigable. El comportamiento del líder es abierto, crea un ambiente de equipo y trata a los subordinados como iguales. El comportamiento solidario del líder ayuda a compensar esas condiciones adversas. El líder otorga importancia a la definición de objetivos y retos. El comportamiento de líder destaca la importancia del desempeño excelente y muestra confianza en la habilidad de los miembros del grupo para alcanzar altos niveles de desempeño. Cuando el líder se concentra en consultar a los subordinados, les pide sugerencias y las toma en cuenta antes de tomar decisiones. El líder concede gran valor a las opiniones, la participación y las juntas con sus subordinados. En las tareas repetitivas, los subordinados de mente abierta se sienten mejor en una situación no autoritaria con un líder participativo que los envuelve de diversas maneras para reducir la monotonía. Estos cuatro tipos de comportamiento de liderazgo pueden ser practicados por el mismo líder en varias situaciones.



CONCLUSION

Los líderes pueden entender su propio marco natural de referencia y reconocer sus limitaciones. No todos los líderes pueden desarrollar capacidades en todos los campos. Sin embargo, los líderes eficaces “comprenden sus fortalezas, se esfuerzan por ampliarlas y crean equipos que en conjunto, pueden proporcionar el liderazgo en sus cuatro formas: estructural, de recursos humanos, político y simbólico.