

1 NOVIEMBRE 2020

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

JENIFER ALEJANDRA LOPEZ VICENTE MEDICINA

VETERINARIA Y ZOOTECNIA

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

VICTOR ANTONIO GONZALEZ SALAS

**ENSAYO SEMANA 8, UNIDAD 3, LIDERAZGO,
PODER Y POLÍTICA.**

Introducción

El buen liderazgo es esencial en los negocios, el gobierno e incontables grupos y organizaciones que conforman el modo en que vivimos, trabajamos y jugamos. Liderazgo es un factor tan importante, el tema crucial es: ¿qué hace grande al líder? La respuesta tentativa es: grandes seguidores. Hay mucho de cierto que lo anterior, pero el tema es mucho más complicado. El liderazgo juega un papel central en la comprensión del comportamiento grupos, debido a que es el líder quien por lo general da la dirección hacia el logro de las metas. Por tanto, una predicción más exacta debe de tener algún valor para mejorar el desempeño del grupo.

Esta teoría parte del supuesto de que los líderes nacen y no se hacen. Esto quiere decir que los líderes tienen ciertas características que las demás personas no poseen tales como: Personalidad (alerta, creativo, ético), sociales (posee habilidades interpersonales, puede atraer a otros a sus metas, sociable, cooperativo), laborales (prudente, impulsando a sobresalir, orientando a la tarea, responsable, ético), físicas (activo, energético) o intelectuales (buen juicio, habla con fluidez, informado)., se ha descartado que una persona posea series de rasgos que lo conviertan en líder automáticamente (Richard L. Daft, 2006).

Existen gran cantidad de corrientes y teorías que intentan abordar el estudio del ser humano, específicamente en psicología, incluso como una definición prematura antes de abordar por completo una definición más amplia, se podría decir que la personalidad integra un conjunto de características dinámicas que determinan al ser humano. Una teoría necesariamente requiere de un sustento filosófico que valide la confiabilidad de las investigaciones realizadas posteriormente. En esta línea se pueden identificar determinadas teorías que efectivamente son consideradas válidas para el estudio del ser humano y su personalidad.

Cuando era evidente que los líderes efectivos, al parecer, no cuentan con una serie particular de rasgos distintivos, los investigadores trataron de aislar las conductas características de los líderes efectivos. Es decir, en lugar de tratar de averiguar quiénes son líderes efectivos, los investigadores trataron de determinar que hacen los líderes efectivos: cómo delegan tareas, cómo se comunican con sus seguidores o empleados y tratan de motivarlos, cómo efectúan sus labores, etc.

Las conductas, a diferencia de los rasgos, se pueden aprender, por consiguiente las personas que aprendían las conductas propias del liderazgo podrían dirigir mejor.

Los modelos de comportamiento del liderazgo giran en torno a las diferencias de las acciones de los líderes eficaces e ineficaces. En otras palabras, se ocupan de lo que hacen los líderes eficaces y los ineficaces.

A diferencia de los rasgos, las conductas son observables y aprendibles; dado que se les puede adquirir, es posible capacitar a los individuos para que sean líderes eficaces. Robert House desarrolló esta Teoría, ampliada posteriormente por Dessler, muy respetada en la actualidad, como un Modelo de Contingencia que involucra los elementos clave de la investigación del liderazgo de Ohio-State University sobre la estructura inicial y la consideración, la Teoría Motivacional de las Expectativas de Vroom. En esencia esta Teoría establece que las funciones del Líder son principalmente aumentar la obtención de recompensas personales a los subordinados, que les permitan alcanzar su satisfacción, a través de la obtención de metas laborales. La función del líder será hacer que el camino a las recompensas sea más fácil de recorrer (clarificándolo, reduciendo los obstáculos y las trampas) y aumentar las oportunidades de satisfacción personal durante el recorrido

La teoría situacional propuesta por Hersey y Blanchard propone que el estilo de liderazgo debe cambiar según varía la madurez de nuestros subordinados, tomando en cuenta indicadores de competencia (desempeño previo, experiencia profesional, habilidades analíticas, cumplimiento de fechas, etc.

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 establece.

El líder 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, ninguno de los tres es incorrecto o mejor que el otro, 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.