



**Mi Universidad**

**Ensayo**

**Nombre del Alumno:** Sánchez Moreno Alondra Jacqueline

**Nombre del tema:** Teorías de liderazgo

**Parcial:** 3ra unidad

**Nombre de la materia:** Dirección y liderazgo

**Nombre del profesor:** Garduño Ortega Gerardo

**Nombre de la Licenciatura:** Administración y estrategia de negocios

**Cuatrimestre:** 7mo cuatrimestre

*Comitán de Domínguez, Chiapas a 05 de noviembre de 2021.*

---

## **Introducción**

En este trabajo se hablará de las teorías de liderazgo, que es la manera en que los líderes guían a sus colaboradores, que es un sello personal que imprimen al dirigir, o la forma o método con que el jefe ejerce la autoridad y de igual forma también cómo se manifiestan las relaciones entre jefes y subordinados, y se pueden expresar en varios tipos de estilos.

En tiempos pasados, los estudios sobre el liderazgo se centraban, fundamentalmente, en identificar las características propias de los líderes, hoy la dinámica generadora de cambios podría crear incertidumbre y desorden, no obstante, esta misma situación se puede convertir en una gran oportunidad para quienes asimilan dichos cambios y los transforman en oportunidades de mejora para llevar a la organización a alcanzar las metas.

En tal sentido, es importante considerar que los responsables de guiar a las personas o grupos de ellas, llamados líderes, deben asumir una visión positiva ante estos cambios para poder transmitirla, igualmente, a sus seguidores y lograr el objetivo propuesto a través del compromiso organizacional.

El concepto de liderazgo presenta cierta ambigüedad en cuanto existen distintos modelos y teorías que lo definen así mismo, dependiendo del enfoque, diversos autores lo han definido de una forma distinta, con este trabajo se pretende ofrecer una visión del liderazgo enmarcada en las distintas escuelas. Con base en lo anterior se describirá la tendencia del liderazgo como resultado de tal evolución, y por qué estos estilos propuestos para este siglo se consideran pertinentes.

## Teorías de liderazgo

Ser líder es tener ascendente en un grupo humano, poder de convocatoria, el líder es nato cuando posee de siempre esa característica de hacerse escuchar y dirigir con acierto a un grupo humano; hay en cambio otros que poco a poco van desarrollando esta cualidad por los avatares de la vida. El liderazgo es apreciable pero muy difícil de definir. El líder es capaz de coordinar, motivar y dirigir a un grupo hasta llevarle a la consecución de sus objetivos. Las cualidades más saltantes de un líder son ser innovador, creativo y visionario y en eso se diferencia del director o administrador que puede ser más eficiente porque es racional, práctico y analítico. (antología dirección y liderazgo, 2021:36).

En la teoría de los rasgos se establece que la personalidad está formada por una serie de características o rasgos estables, que determinan, explican y, hasta cierto punto, permiten predecir el comportamiento de cada persona

Los rasgos más investigados del 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. Los rasgos no existen de manera independiente, además, en un momento dado los comportamientos que motivan dos determinados rasgos pueden llegar a entrar en conflicto, de manera que en jerarquía se impondrá uno sobre otro.

En las teorías del comportamiento surge gracias a la comunicación, ya que esta se puede desarticular por partes para entender el comportamiento humano dentro de una organización, donde todo obedece a la forma como se comunique y asimile la información dentro de la organización. La comunicación dentro de la organización es muy importante ya que ayuda a mantenerla unida y proporciona medios para que fluya la información adecuadamente, y de esta forma mejorar criterios, motivar a los empleados y ayudar a cumplir los objetivos de la organización.

En donde quiera que exista una organización, se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento organizacional. (Davis y Newstrom, 1990).

Estudios de la Universidad de Ohio de 1950 a 1960, como apreciamos dos facetas en el comportamiento del líder: la consideración, que está dada por la sensibilidad y hacia las personas de su grupo y la estructura inicial que es la preocupación por las tareas y responsabilidades. Estudios de la Universidad de Michigan: en 1947, se nota dos tipos de

comportamiento en los líderes: los que se preocupan por el trabajo a realizar y los que lo hacen por sus subordinados, como esto se manifiesta en que los líderes que se preocupan más por las personas logran más productividad y satisfacción y estudios de la Universidad de Texas: que da lugar a la cuadrícula gerencial. (antología dirección y liderazgo, 2021:37).

Con las teorías contingentes se basan en considerar las posibles condiciones o contingencias de la organización, para trabajar el enfoque de las acciones administrativas, asegurando a su vez que el diseño estructural sea el adecuado según cada caso o situación en particular, nació de la necesidad de completar otros enfoques de la administración, que abarcaban de forma universal los ideales que se podían aplicar.

Este enfoque, consiste en que no existe una forma genérica para administrar una organización, ya que cada caso es único y las propuestas pueden cambiar según situaciones internas o externas. De este modo, el compromiso que asume un líder al administrar una empresa está directamente relacionado con estas variables contingentes, en las que se puede desenvolver la organización.

De 1960 a 1990. Dicen que los administradores alcanzaron el éxito como líderes cuando sepan que liderazgo quieren ejercer, diagnostican las situaciones y las modifican, uniendo estas y el estilo adecuadamente. (antología dirección y liderazgo, 2021:38).

Las teorías de liderazgo buscan explicar cómo y por qué ciertas personas se convierten en líderes. Tales teorías a menudo se centran en las características de los líderes, pero algunos intentan identificar los comportamientos que las personas pueden adoptar para mejorar sus propias habilidades de liderazgo en diferentes situaciones. Los primeros debates sobre la psicología del liderazgo a menudo sugerían que tales habilidades eran simplemente habilidades con las que las personas nacían.

Las primeras teorías del liderazgo durante el Periodo de las Primaveras y Otoños de China (722-481 a.m.), el pensador chino, Confucio (Kung Fu-Tse) recorrió gran parte de China tratando de persuadir a varios señores feudales acerca de cómo liderar sus reinos de la forma más eficaz. La importancia del personaje procede de la difusión posterior de su pensamiento, conocido como confucianismo o confucionismo. Dicho pensamiento puede interpretarse como

una respuesta al clima de desorden y de continuas luchas entre señores feudales que imperaba en la época histórica que le tocó vivir. (antología dirección y liderazgo, 2021:39).

Las teorías de los Rasgos: “el líder nace, no se hace” esta teoría entiende que la capacidad de liderar personas viene ya marcada desde el nacimiento, está en sus genes el ser un líder, para ser un líder, es necesario disponer de una serie de rasgos, y estos rasgos, o se tienen, o no se tienen. Estos rasgos pueden ser físicos, sociológicos o psicológicos, por tanto, esta teoría trata de encontrar cuáles son estos rasgos y, de esta manera, identificar más fácilmente a las personas que habría que seleccionar como los futuros líderes de organización.

La preocupación de estos autores era pues la identificación de los rasgos entendidos como aspectos de la personalidad y características físicas o intelectuales que distinguen a los líderes de los que no lo son. Los autores que defienden estas teorías manifiestan que hay una mejor manera de liderar y que variables de la personalidad profundamente enraizadas permiten que ciertas personas ejerzan un mejor liderazgo. (antología dirección y liderazgo, 2021:40).

La teoría del comportamiento establece que los acontecimientos del contexto son condición necesaria y suficiente para dar cuenta del comportamiento psicológico y, por tanto, los cambios en el comportamiento son función exclusivamente de los cambios en el contexto. Este postulado plantea que para saber por qué una persona se comporta de una determinada manera en un momento dado, por ejemplo, estudia intensamente en el mes de junio, agradece a otra persona a media noche en la calle, le cuenta una mentira a su mujer, hay que fijarse en los elementos del entorno en que se ejecutan dichos comportamientos.

Las 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. Un estudio sobre el liderazgo, realizado en la Universidad Estatal de OHIO y al cual se le hizo mucha publicidad, aisló dos dimensiones del comportamiento del liderazgo, que mediante el análisis estadístico se identificaron como consideración y estructura de iniciación. (antología dirección y liderazgo, 2021:41).

Las teorías Contingentes o Situacionales: Douglas McGregor desarrolló la teoría X e Y referentes al estilo de mando de los directivos. Según este autor si se suscribe la Teoría X, el

estilo sugerido sería autocrático (las personas son por naturaleza perezosas e irresponsables y, por lo tanto, necesitan un control), mientras que, si se suscribe la Teoría Y, se parte de la creencia de que los vendedores son creativos, imaginativos, que les gusta asumir responsabilidades. En este caso, lo más adecuado es desarrollar un estilo democrático participativo. (antología dirección y liderazgo, 2021:41).

Drucker considera al liderazgo formal de la organización como un todo, recae en el gerente general o el principal ejecutivo de la organización. El líder, como complemento a su liderazgo formal, debe añadir aspectos propios de su persona, esto con el objetivo de hacer del papel de líder tanto un ejemplo, así como una institución que puedan y deseen seguir los diferentes individuos que laboran en la organización. La forma como los líderes utilicen el proceso de liderazgo es fundamental para los teóricos de la Gerencia Interactiva, ya que es únicamente bajo el proceso de liderazgo como la organización puede sobrevivir y crecer.

En el liderazgo Situacional Drucker, mostró que había en realidad una nueva profesión históricamente emergente (el gerente o “ejecutivo”), que se transformaría en un nuevo segmento social en la postguerra; que había nacido un nuevo tipo de estructura organizacional ascendente (la corporación) y que surgía la posibilidad de aprender a gobernar las empresas y organizaciones, de transferir el “know how” de gestión de alrededor de media docena de capitales de la industria y profetas a un público más amplio. (antología dirección y liderazgo, 2021:42).

El liderazgo transaccional es un modo de liderazgo basado en la aplicación de recompensas y sanciones a los subordinados, en función del grado de cumplimiento de las tareas asignadas, el líder se centra en los objetivos a alcanzar y las tareas a realizar. Además, establece los criterios por los que se juzgará si una tarea ha sido bien desempeñada; así como los recursos que deben utilizarse para su desarrollo, el líder fija tanto los criterios de evaluación, como las recompensas que pueden alcanzarse en caso de un desempeño positivo, informando de ello a los subordinados.

Por último, el liderazgo transformacional es opuesto al transaccional: se basa en motivar a los empleados mediante recompensas y castigos. Requiere de supervisión, organización y monitoreo y este modelo no trata de innovar, que procura

mantener consistencia y predictibilidad a lo largo del tiempo, los errores se investigan detenidamente, su objetivo es crear procedimientos eficientes y rutinarios.

Como conclusión existen muchas teorías sobre el liderazgo, lo que queda claro hoy en día es que el liderazgo se compone de una serie de habilidades susceptibles de ser aprendidas, en la que se destaca la importancia de los aspectos personales, la interacción con las personas y los equipos, la capacidad de comunicarse efectivamente, la capacidad para escuchar a otros y resolver problemas, para poder potenciar la capacidad que tenemos todos para ser líderes, se resalta también la importancia de desarrollar un liderazgo ajustado al contexto, a la situación, al entorno, al tipo de colaboradores, e incluso al tipo de tarea que estos desarrollan además siempre que se pretenda ser un líder, se debe tener en cuenta con antelación que el final del camino siempre serán la consecución y cumplimiento de objetivos y metas comunes, pero solo a través del bienestar y la calidad de vida de las personas que trabajan con los líderes.

## **Bibliografía**

Antología dirección y liderazgo