



Nombre del alumno: Julia Rodriguez Bustos

Nombre del profesor: Gerardo Garduño Ortega

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Dirección y Liderazgo

Grado: 7mo. Cuatrimestre

Grupo: A

Teorías de liderazgo.

A mediados del siglo XX, Ralph Stogdill publica un artículo, tras estudiar los datos recopilados en 13 empresas. De dicho estudio se desprendía, que los gerentes con más éxito, compartían una serie de características, si bien había muchas excepciones al patrón general. Posteriormente, Edwin Ghiselli realizó otro estudio, encontrando una alta correlación entre unas determinadas características y el éxito obtenido. Si bien, el mismo Ghiselli, reconoció que podían encontrarse casos de éxito fuera del patrón. Otros autores también han realizado estudios en este sentido, con ligeras variaciones, como por ejemplo John Gardner.

“Morgan McCall, o Michael Lombardo, también elaboraron una lista de rasgos, pero al contrario. Al entender que no era posible encontrar unos rasgos, que determinasen de forma clara, quien podía ser un buen líder, trataron de establecer cuales eran los rasgos relacionados con el fracaso, los que afectaban al éxito de forma negativa.” (Dirección y liderazgo, 2014).

Los rasgos del líder.

En líneas generales, los rasgos que marcarían la diferencia, entre quienes ocupan cargos de responsabilidad, y aquellos que no, son los siguientes:

Inteligencia y nivel educativo. Todos los autores encontraron una relación muy significativa entre la inteligencia que poseía una persona, y sus posibilidades de éxito. En última instancia, estaban de acuerdo en que hacía falta, un mínimo de inteligencia, para tener éxito. El nivel educativo de la persona también estaba íntimamente relacionado con el éxito conseguido.

Capacidad de dirección, decisión y priorización. Es necesario que el líder tenga la capacidad de establecer objetivos y metas, y de esta forma dirigir la acción de su equipo, y los esfuerzos que estos realizarán en un futuro. Tiene que ser capaz de priorizar correctamente. Dando mayor importancia a la ejecución de un proyecto, reduciendo la de otros. Sabe, de forma casi instintiva, en quien puede confiar. Crea un equipo fuerte y cohesionado, delegando ciertas tareas en ellos. No obstante, sabe lo que hace, es una persona competente en su campo. Si acomete alguna tarea personalmente, lo hará bien. Vitalidad física y resistencia. Las personas que tienden a tener éxito, generalmente tienen un nivel de energía muy alto.

Tienen una gran resistencia física, lo que les proporciona, de alguna manera, estabilidad y resistencia psicológica.

Iniciativa, valentía y confianza. Un líder eficaz debe ser el primero en dar un paso adelante a la hora de asumir la dirección del equipo en caso de que se presenten tiempos difíciles, cuando todos permanecen a la expectativa. Un buen líder debe amar la responsabilidad, debe estar dispuesto a arriesgar, y por supuesto, debe ser capaz de mantener esa ilusión a lo largo de todo el proceso, debe ser tenaz y firme en su visión. Para ello, el líder, debe ser una persona con un alto grado de confianza, en su visión, y en sí mismo.

Comprensión por sus seguidores, sus necesidades y motivaciones. El líder es capaz de determinar con cierta exactitud si su grupo está dispuesto para el cambio, o si van a presentar resistencia a este. Sin embargo, debe ser capaz de motivar a su equipo, comunicándoles su visión con la pasión suficiente. Debe ser capaz de ganarse la confianza de las personas que le rodean. Para esto, debe ser capaz de comprender las motivaciones, y las necesidades, de sus seguidores. Gracias a esto, una persona con estos rasgos, debe poder influir positivamente en las personas que le rodean, y por tanto, conseguir que sus motivaciones se alineen con los objetivos marcados, consigue que sus seguidores actúen y se decidan por el cambio.

Necesidad de logro. Necesita presentar resultados, no se conforma con dar continuidad a lo ya existente, si no que espera conseguir mejoras. Si es necesario, un buen líder, debe ser capaz de cambiar el rumbo de su equipo. Lo suficientemente rápido, como para que esta decisión sea efectiva. Entiende que su visión quizás no resista durante mucho tiempo el contacto con la realidad, debiendo por tanto introducir cambios, y aceptar que debe adaptarse para alcanzar su objetivo. "Todos los líderes son diferentes y a su vez, existen distintos tipos de líderes, es por ello que a lo largo del tiempo se han establecido teorías del liderazgo que intentan definir y explicar los diferentes factores, rasgos y características que debe tener un líder." (Test y exámenes psicométricos, 2012).

Teoría del Gran Hombre.

Esta teoría intenta explicar que los líderes nacen, ya que internamente vienen configurados con una serie de rasgos que son necesarios para ser un líder, como por ejemplo; la inteligencia, la creatividad o el carisma. En el pasado, el liderazgo solo era atribuido al género masculino, es entonces que cuando se creó esta teoría se le dio el nombre del Gran

Hombre. Sin embargo, esta teoría en la actualidad es objeto de debate, especialmente para los partidarios que defienden la teoría de que es posible adquirir las habilidades para ser un líder.

Teoría de los rasgos.

Esta teoría también parte de la premisa de que las personas vienen configuradas con rasgos para ser un líder, es decir, si la persona cuenta con una personalidad que tenga características asociadas al liderazgo, lo más seguro es que surja como un líder. Lo que no termina de encajar con esta teoría, es que muchas personas pueden tener la misma personalidad y eso no quiere decir que todos se convertirán en líderes. Por otro lado, líderes de similar personalidad puede que no ejerzan el mismo liderazgo. Además, esta teoría es rechazada por quienes están de acuerdo que las personas pueden aprender a ser líderes independientemente de su personalidad.

Teoría del comportamiento.

Esta se ha vuelto una de las teorías del liderazgo más aceptadas, esto debido a que plantea la posibilidad de que los líderes no exclusivamente deben nacer, sino que se puede hacer o crear, en contraposición a las teorías que hemos examinado anteriormente. Esta teoría dice que las personas pueden aprender a desarrollar y ejecutar las características y rasgo que tienen los otros líderes, bien sea mediante la observación y la enseñanza.

Teoría de la Contingencia.

Esta teoría hace referencia a que el liderazgo viene dado de acuerdo a las características del entorno y a las necesidades de los seguidores. Es decir, plantea que no solo es suficiente que el líder cuente con las características necesarias para ejercer el liderazgo, sino que plantea que este debe adaptarse a diferentes situaciones, pues es la única manera de ser un líder efectivo.

Teoría del liderazgo situacional.

Esta teoría es muy similar a la teoría de la contingencia, pues sugiere que los líderes siempre deben adaptarse a las diferentes situaciones que demande tanto el ambiente como los seguidores, para de esa manera poder elegir un estilo de liderazgo para ejercer. En este caso, los seguidores no se adaptan a los cambios del líder, sino que por el contrario es el líder quien se adapta a la dinámica de sus seguidores. "En este caso, el líder podrá elegir entre

estilos de liderazgo diferentes, en los que su participación en las decisiones y en la ejecución de las tareas es completamente cambiante, según el nivel de madurez del equipo.” (Test y exámenes psicométricos, 2012).

Teoría del liderazgo transformacional.

Esta teoría también es conocida como la teoría de las relaciones y hace referencia a que los líderes pueden llegar a tener una conexión superior con sus seguidores, lo que da lugar al respeto y la admiración mutua. Desde esta posición, el líder surge como una especie de maestro espiritual que guía y motiva de manera efectiva a cada uno de sus seguidores para hacerlos sacar lo mejor de sí mismos cada día. El líder transformacional, no solo se preocupa por que los objetivos grupales sean cumplidos, sino que se enfoca en que cada uno de los miembros del equipo pueda desarrollar y aprovechar todo su potencial, para sí mismos y para la completación de las metas planteadas. La teoría del liderazgo transformacional, indica que este tipo de líderes no solo guía sino que va mucho más allá y resulta fuente de inspiración para sus seguidores. Los líderes pueden aprender habilidades que los lleven a convertirse en líderes transformacionales.

Teoría del liderazgo transaccional.

Se le conoce también como la teoría de la gestión y hace referencia a las características que debe tener un líder para surgir en diferentes posiciones de mando como por ejemplo; la supervisión o la organización, además de tener la capacidad de trabajar con grupos de personas y lograr el mayor rendimiento de estas, en pro de que se consigan las metas planteadas. El centro de esta teoría tiene lugar en un sistema de recompensas y castigos, en el cual el desempeño de cada uno de los integrantes es premiado por parte del líder, mientras que en el caso contrario, son castigados. En este caso, más que un motivador el líder surge como un gestor o un administrador de recompensas, ya que el mismo pone sus expectativas sobre el equipo y espera los resultados para generar una acción.

Teoría del liderazgo participativo.

Esta teoría hace referencia a ejercer un estado ideal del liderazgo, en el cual la participación de todos los miembros del equipo o seguidores es importante, por lo tanto es tomada en cuenta. Por tal motivo, el líder involucra a su equipo de forma activa en la creación de ideas y en la toma de decisiones, es por eso que se llama liderazgo participativo.

Bibliografía.

<https://testyexamenpsicometricos.com/teorias-del-liderazgo/>

<https://direccionyliderazgo.com/teorias-del-liderazgo-teoria-de-los-rasgos>

<https://www.universia.net/ar/actualidad/empleo/que-liderazgo-teorias-tipos-caracteristicas-1164005.html>