



**Nombre del alumno: LIMBERG  
ALBORES MONTOYA**

**Nombre del profesor: GERARDO  
GARDUÑO ORTEGA**

**Nombre del trabajo: INVESTIGACION  
UNIDAD III**

**Materia: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grado: 7tmo. CUATRIMESTRE**

**Grupo: LAEN**

En la actualidad, los líderes se erigen como el caballo de batalla de muchas compañías importantes que cuentan con una amplia cantidad de colaboradores y trabajadores. La función de estos mandos superiores o intermedios radica en la orientación de trabajadores que realizan sus tareas bajo su responsabilidad, con el objetivo de lograr un comportamiento y ejecución alineados con la visión y misión de la empresa.

De esta manera, podemos concluir que un buen líder sabe correctamente cómo manejar su capacidad y poder de influencia por sobre los demás. No debemos olvidar que, para que una organización pueda funcionar adecuadamente y avanzar hacia la dirección esperada, necesita que todos sus miembros se encuentren alineados a través de estrategias comunes y persigan los mismos objetivos.

En ese contexto donde el negocio debe prosperar, la función del líder es esencial y muchas veces hasta determinante para lograr las metas deseadas: deben fomentar y propiciar ellos mismos un ambiente interno donde el personal de trabajo se sienta a gusto y pueda involucrarse totalmente en los logros obtenidos como así también en las fallas y errores. En definitiva: ¡ponerse la camiseta de la organización!

El líder crea un puente entre el exterior y el interior de la empresa, colaborando en la identificación, interpretación y lineamientos requeridos por parte de los clientes internos y externos. Pero su rol debe ir aún más lejos. Las empresas de hoy exigen que el líder se corra del lugar de toma de decisiones o de planificador y comience a transformarse en un entrenador y facilitador capaz de animar y orientar.

Aun formándose para ser un buen líder, algunos tipos de liderazgo resultan ser más exitosos que otros. Algunos de ellos logran mejores resultados con sus equipos y empresas, y otros simplemente sobrellevan su rol.

Esto se debe a diferentes motivos. Por un lado la persona puede necesitar una formación más profunda sobre las características que debe alcanzar como buen líder o bien su personalidad no permite llegar a ella de manera más eficaz. Por otro lado, algunos líderes pueden alcanzar el éxito y otros no debido a la naturaleza interna de la empresa. Recordemos que la cultura institucional puede ser también un limitante del éxito del líder.

Reconocer las diferentes teorías de liderazgo puede ayudarnos a comprender los tipos de líderes que las empresas demandan en los tiempos modernos y aprender a diferenciar las habilidades que debemos potenciar o poner en práctica en una u otra situación que, como líderes, nos toca atravesar.

No existe una combinación mágica de características que haga que un líder tenga éxito. Sin embargo, esto no significa que no haya algunas que hagan más probable este éxito y que no podamos aprender a ser líderes más efectivos. Como paso previo para este objetivo, necesitamos comprender los diversos enfoques del liderazgo, de modo que se pueda usar el enfoque correcto para una situación concreta. Una forma de hacerlo es conocer las principales teorías de liderazgo.

Las teorías de liderazgo buscan explicar cómo y por qué ciertas personas se convierten en líderes. Estas teorías suelen centrarse en las características de los líderes, pero algunas intentan identificar los comportamientos que las personas pueden adoptar para mejorar sus propias habilidades de liderazgo en diferentes situaciones.

A medida que el interés por los diferentes tipos de liderazgo y sus consecuencias ha aumentado, se han introducido varias teorías de liderazgo para explicar exactamente cómo y por qué ciertas personas se convierten en grandes líderes.

La gente ha estado interesada en el liderazgo a lo largo de la historia de la humanidad, pero ha sido relativamente reciente la aparición de varias teorías del liderazgo de manera formal, aumentando el interés por este tema durante la primera parte del siglo XX.

Una de las teorías de liderazgo más usadas por la academia es la de Tannenbaum y Schmidt (1958), donde se mide el liderazgo en función de si está enfocado en el gerente o jefe, o el subordinado o empleado. En una escala de 1 a 7, los autores representan en un extremo de la escala el énfasis en el uso de la autoridad por el gerente y en el otro extremo de la escala muestran el área de libertad para que el subordinado decida y actúe. Otra teoría muy utilizada es la malla del liderazgo de Blake y Mouton (1964), en la cual se presenta una malla de diez niveles por cada lado; en el eje y, la malla muestra la preocupación por la gente (las relaciones con los empleados) y en el eje x presenta la preocupación por la tarea (el logro del objetivo). La combinación de los niveles de estos dos ejes da como resultado cinco estilos de liderazgo:

El resultado 9x-1 y da el estilo de liderazgo de autoridad-obediencia, en el cual el gerente da instrucciones y los empleados las ejecutan.

El resultado 1x-9 y da el estilo de liderazgo tipo club, en el cual el gerente da prioridad a la creación de un clima laboral cordial y armonioso, a expensas del logro del objetivo.

El resultado 1x-1 y da un estilo de liderazgo con la gerencia empobrecida, en la cual se le presta mínima atención tanto al logro de relaciones armoniosas entre los empleados como al logro del objetivo.

El resultado 5x-5 y da un estilo de liderazgo en el que hay un equilibrio entre las relaciones y el mantenimiento del buen ambiente laboral con el logro del objetivo.

El resultado 9x-9 y da el estilo de liderazgo de equipo, en el cual el objetivo se logra comprometiendo al empleado y manteniendo simultáneamente el buen clima laboral con la alta producción.

La teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard (1969) muestra el liderazgo en función de la conducta en la relación y la conducta hacia la tarea (alta relación y baja tarea; baja relación y baja tarea; alta tarea y baja relación, y alta tarea y baja relación), la madurez de los seguidores (alta, moderada, baja) y el estilo del líder (delegar, participar, vender y decir). Así, los estilos de liderazgo en esta teoría resultan de la combinación de la conducta hacia la tarea, la conducta en la relación y el nivel de madurez de los seguidores. También toma en cuenta siete bases del poder del líder: a) experto, b) basado en la información y datos, c) referente, d) legítimo, e) basado en la recompensa, f) basado en la conexión y g) coactivo.

Sin embargo, la teoría más usada es la propuesta por Burns (1978), quien definió los estilos de liderazgo como transformacional y transaccional. Burns definió el liderazgo transformacional como la capacidad de influenciar positivamente en el comportamiento de los demás y el liderazgo transaccional como el que se centra en el intercambio de algún incentivo para ejecutar un trabajo determinado. Posteriormente, Bass (1990a, 1990b) agregó un estilo adicional a la teoría propuesta por Burns: el liderazgo laissez-faire, esto es, el liderazgo que no está presente o el no liderazgo.