

The word "Ensayyo" is written in a black, cursive script font. It is surrounded by several light blue flowers with yellow centers, arranged in a cluster around the text.

Karen Michelle Morales Nájera
Séptimo cuatrimestre
Licenciatura en derecho
Dirección y liderazgo
Profesor Gerardo Garduño Ortega
Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de noviembre de 2021.



Teorías de liderazgo

Para poder comenzar con la realización del presente trabajo y para así poder tener una mejor comprensión acerca de los temas tratados a continuación, comencare brindando una definición de lo que es el liderazgo. Pues bien, liderazgo es la “Relación de influencia que ocurre entre líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten” (Daft, 2006, p.5). Ahora que ya tenemos más clara esta definición, procederemos a hablar de algunas teorías de liderazgo existentes.

Teoría de los rasgos

De los años 1900 a 1950 se decía que el liderazgo es algo innato y que se nace líder. Lo que distingue a los líderes de los que no lo son: la personalidad, los rasgos, las características físicas o intelectuales. Para Stogdill existen tres rasgos asociados a los líderes: inteligencia, estatura física y personalidad. Señalemos que 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.

De acuerdo a lo que acabamos de mencionar y desde mi punto de vista, esta es una teoría bastante aceptable pero no estoy del todo de acuerdo con esta, ya que, de manera personal, puedo decir que es cierto que en ocasiones nacemos con ciertas habilidades que hace que nos sean más fáciles el realizar determinadas tareas, pero el hecho de nacer con ciertas habilidades no quiere decir que sepamos a ciencia cierta cómo sacarles provecho a estas y tampoco quiere decir que el hecho de no haber nacido con estas habilidades no se puedan desarrollar, es por ello que esta teoría no termina de convencerme al cien por ciento.

Teorías del comportamiento

Estas surgen de 1940 a 1950, propugnan que es posible enseñar a los administradores comportamientos de líder. Estos aportes provienen de las Universidades de Ohio, Michigan y Texas.

1º Estudios de la Universidad de Ohio de 1950 a 1960: 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.

2º 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.

3º Estudios de la Universidad de Texas: que da lugar a la cuadrícula gerencial.

Mi postura ante estas teorías es que me encuentro más de acuerdo con ellas, ya que considero que, a diferencia de la teoría anterior, estas sí podría darnos pistas para poder diferenciar a aquellos que son líderes de los que no, ya que, gracias al comportamiento de los individuos, es más fácil el determinar si alguien se encuentra apto para poder llevar el puesto de líder.

Las teorías contingentes

Estas se dieron de 1960 a 1990. Dicen que los administradores alcanzaran el éxito como líderes cuando sepan que liderazgo quieren ejercer, diagnostican las situaciones y las modifican, uniéndolas y el estilo adecuadamente. A continuación, los modelos de Fiedler, Evans y House, Hersey y Blanchard.

1º El modelo de Fiedler en 1967: propugna que el estilo del líder vaya de la mano con la situación, adecuándose a ésta; la situación es óptima cuando hay una buena relación del líder con su grupo y éste ejerce poder sobre su gente y hay una visualización clara de los objetivos. Si esto no se da se tendrá que cambiar al líder o la situación.

2º El modelo de Evans y House: que define la Teoría de la Ruta-Objetivo. Tiene su fundamento en las expectativas de recompensa y el atractivo de ésta, el líder eficaz debe establecer y comunicar los objetivos, ofrecer recompensas y despejar la ruta para llegar a éstos, suministrando ayuda constantemente.

3º El modelo de Hersey y Blanchard de la teoría situacional: este modelo se basa en el análisis de una situación determinada, teniendo en cuenta el nivel de madurez de los componentes del equipo, para luego adoptar un estilo de liderazgo acorde con esa situación y nivel de madurez.

Con este tipo de teorías me encuentro en un poco de confusión, pues por una parte siento que un buen líder debería ser un buen líder sin importar cual fuera la situación, pero por otro lado también encuentro muy razonable el hecho de que se estudie la situación para poder poner un líder que sea apto para obtener buenos resultados.

Diversas teorías sobre el liderazgo

Mencionemos que existen diversas teorías sobre el liderazgo, podemos encontrar las teorías de los rasgos, psicoanalíticas, políticas, humanistas, cognitivas, del comportamiento, del papel del líder y más. Con base a esto podemos decir que, el liderazgo puede ser una propiedad (comportamiento, personalidad) o un proceso (esfuerzo para influenciar a los demás).

Primeras teorías del liderazgo

- Durante el Periodo de las Primaveras y Otoños de China (722-481 a.C), 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.

Aportaciones de Confucio:

- La autoridad (mando) la tenía el amo, ya que disponía de la vida y la muerte.
- Terror, fuerza y muerte (supervisión).
- El esclavo producía poco, pero el coste era escaso.
- Teorías de los Rasgos: “el líder nace, no se hace”: 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.

MAYO:

Concepto de “hombre social” en busca de relaciones sociales dentro del trabajo. Factores para el éxito del liderazgo:

- Grado de autoritarismo democracia (líder orientado a la producción).
- Satisfacción (líder orientado a los empleados).

MASLOW:

- El líder debe conocer las necesidades individuales (físicas, de seguridad, de ego, autorrealización) para motivar a sus empleados.

STOGDILL-Rasgos asociados a los líderes:

- Inteligencia: juicio, facilidad de palabra.
- Personalidad: adaptabilidad, viveza.
- Capacidades: sociabilidad, cooperación.
- 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.

- 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.

Señalemos también que, otros autores establecen que, en la realidad, un solo estilo no basta y niegan la existencia de un estilo mejor de Dirección, afirmando que éste depende de las circunstancias o situación (Liderazgo Situacional).

Mc GREGOR:

- “Teoría X”: las personas son por naturaleza, perezosas e irresponsables Æ necesidad de control (estilo autocrático).
- “Teoría Y”: a las personas les gusta asumir responsabilidades (estilo democráticoparticipativo).

BLAKE & MOUTON 4 tipos de liderazgo en función del interés del líder hacia los objetivos o las personas:

- Impositivo.
- Benevolente.
- Democrático- participativo.
- Laissez-faire (“dejar hacer”).

- Liderazgo Situacional

LEWIN: dentro del Liderazgo Situacional, el autor Kurt Lewin relaciona el estilo de liderazgo con el tipo de personas a los que hay que liderar. Relacionando el estilo de dirección con el grado de madurez del grupo.

DRUCKER- aportaciones:

- Aparece el concepto de dirección del personal: tratar con hombres y conseguir que se cumplan los objetivos de trabajo.
- Formación humana, sin descuidar la formación técnica, única exigible anteriormente.
- Se incluye la situación como un elemento adicional a influir en la eficacia del liderazgo.
- Gestión del cambio, Relaciones Humanas.

Con respecto a estas teorías, las llamadas “primeras teorías del liderazgo” puedo decir que encuentro algunas cosas con las que no estoy de acuerdo, como lo mencione anteriormente un claro ejemplo es la teoría de los rasgos, pero considero que es muy normal que estas teorías

tengan tantas críticas por así llamarlo, pues como su nombre lo indica, son las primeras teorías y es normal que presenten fallos ya que con el tiempo poco a poco se están perfeccionando, por ejemplo, puede que lo que hoy en día nos parezca una teoría perfecta de liderazgo el día de mañana para las generaciones futuras sea una teoría con muchas fallas, y es que como sabemos, todo está en constante evolución, y todas las teorías pasadas nos sirven como fuentes históricas para ir creando las nuevas.

Últimas teorías sobre el liderazgo:

Estas teorías son las siguientes, el liderazgo transaccional, el liderazgo transformacional, y el liderazgo del siglo XXI.

- El liderazgo transaccional: se basa en lo que deben hacer los empleados para alcanzar los objetivos. La filosofía básica detrás de este modelo es que el liderazgo está basado en un intercambio de relaciones entre el líder y los subordinados, y viceversa. El líder transaccional afecta la motivación del seguidor por el intercambio de premios y por el establecimiento de una atmósfera en la cual hay una percepción de uniones más cercanas entre esfuerzos y resultados deseados
- El liderazgo transformacional: motiva a hacer más de lo que esperan, impulsa a la realización personal. Incorpora la función inspiradora y catalizadora del líder que es capaz de impulsar a sus colaboradores a conseguir metas más elevadas de lo que se cree posible en una situación dada.

BURNS:

- Sentido de innovación y colaboración.
- Cuidado de los recursos, confianza y compromiso.
- Fomento del trabajo en equipo.

BERNARD BASS:

- Desarrollo de grupos y organizaciones.
 - Elevan los deseos de logro y autodesarrollo.
 - Optimismo y entusiasmo.
 - Visión de futuro
- El liderazgo del siglo XXI: en la actualidad, los investigadores están tratando de identificar la serie de rasgos que implícitamente maneja la gente cuando se refiere a un líder. Esta corriente propone que “el liderazgo es tanto estilo como contenido”.

KOTTER “El liderazgo es tanto estilo como contenido”.

GOLEMAN “El líder con Inteligencia Emocional”.

Señalemos que en los años sesenta y setenta, management era Peter Drucker, había un amplio consenso en considerarle como el gran inspirador de la mayor parte de las ideas clave de esa disciplina. ciencia política y administración pública.

Drucker escribió su primer libro el cual está relacionado con el management, que para él significaba tener en cuenta tres dimensiones:

- Los resultados que son su razón de existencia.
- La organización interna de las personas en una tarea común.
- La dimensión de los impactos y las responsabilidades sociales.

Con respecto a estas últimas teorías puedo decir que me encuentro más de acuerdo con ellas, ya que con el pasar de los años y la creación de más y más teorías vamos corrigiendo lo que va fallando de las anteriores, lo que va creando teorías más competentes, y más acertadas, es decir, van evolucionando, tomando lo mejor de esta teoría y quitando lo que fallo de esta otra, y eso es genial, ya que las teorías futuras serán aún más competentes que estas e irán perfeccionando al liderazgo.

Como conclusión puedo decir que, es muy importante el ir conociendo las antiguas teorías del liderazgo, pues como mencione anteriormente, al ir viendo en que es lo que fallo esa teoría y que es lo que más nos funcionó podremos ir creando teorías verdaderamente útiles que nos ayuden a sacarle el mayor provecho posible al liderazgo y es que como comúnmente se dice “echando a perder se aprende”.

Bibliografía

Teorías del liderazgo. (s. f.). Recuperado 12 de noviembre de 2021, de http://www.valnaloneuca.com/eie/zonaprofesorado/bancorecursos/recursos/teorias_de_liderazgo-1.pdf

ANTECEDENTES Y DESARROLLO DE LAS TEORÍAS DE LIDERAZGO. (s. f.). Recuperado 12 de noviembre de 2021, de <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/20002/Capitulo%202.pdf?sequence=2&isAllowed=y>