



## **Cuadro sinóptico**

*Luisa Bethel López Sánchez*

*Teorías de Liderazgo*

*Segundo parcial*

*Dirección y Liderazgo*

*Mtra. Beatriz Adriana Méndez González*

*Psicología General*

*Séptimo cuatrimestre*

*Pichucalco, Chiapas; 18 de octubre del 2021*

TEORÍAS DE LIDERAZGO

TEORÍA DE LOS RASGOS

De 1900 a 1950 que dice 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.

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.

TEORÍAS DEL COMPORTAMIENTO

Surgen de 1940 a 1950, propugnan que es posible enseñar a los administradores comportamientos de líder.

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

Apreciamos dos facetas en el comportamiento del líder: la consideración y la estructura inicial

Estas facetas determinan la valoración que puede hacerse de un líder como democrático, autocrático, etc.

Por lo general los líderes que demuestran mayor consideración y responsabilidad logran un mejor desempeño.

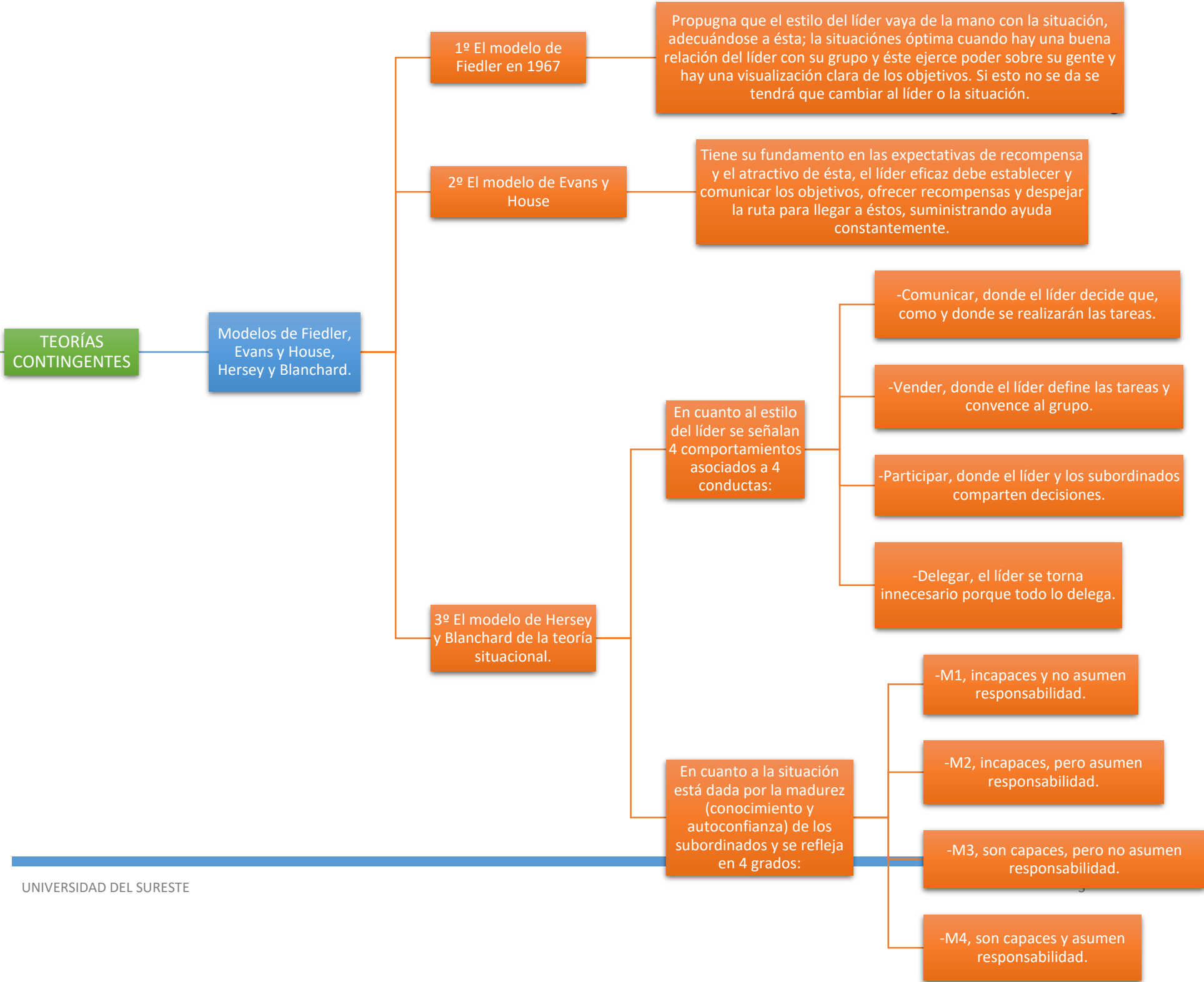
2º Estudios de la Universidad de Michigan en 1947

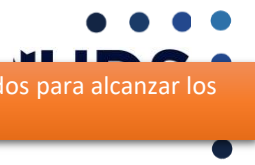
Se nota dos tipos de comportamiento en los líderes: los que se preocupan por el trabajo a realizar y los que lo hacen por sus subordinados.

Esto se manifiesta en que los líderes que se preocupan más por las personas logran más productividad y satisfacción.

TEORÍAS CONTINGENTES

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, uniendo estas y el estilo adecuadamente.





ÚLTIMAS TEORÍAS DE LIDERAZGO

1. 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.

2. 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.

El líder transformador es un apasionado del cambio, que puede modificar las aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de sus subordinados.

3. 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"