Nombre de alumnos: GABRIEL MORALES VAZQUEZ

Nombre del profesor: Darely Eunice Santizo

Nombre del trabajo: mapa conceptual

Materia: comportamiento organizacional

Grado: 5to semestre

Grupo: A

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 3 DE ABRIL DEL 2022

LIDERAZGO

TEORÍAS Y MODELOS DE LIDERAZGO

1.LIDERAZGO COMO RASGO DE PERSONALIDAD

SODGILL (1948,1974); MANN (1959), GIBB (1969

2. LIDERAZGO COMO CONDUCTA

ESTUDIOS DE LA UNIVERSIDAD DE MICHIGAN, (KAHN Y KATZ, 1960). ESTUDIOS DE LA UNIVERSIDAD DE OHIO HEMPHILL, FLEISHMAN, STODGIL, SHARTLE Y PEPINSKY. LA MALLA GERENCIAL DE BLAKE Y MOUTON,

3. LA APROXIMACIÓN HUMANISTA

DOUGLAS MCGREGOR 1960

4. MODELOS CONTINGENTES

MODELO DE CONTINGENCIA DE FIELDER (1965,

5. EL MODELO INTEGRACIONISTA DE LIDERAZGO

OSBORN Y HUNT (1975) SALANICK (1975), GRAEN ET AL 1977, HOLLANDER (1978), FODOR (1976)

LIDERAZGO COMO RASGO DE PERSONALIDAD SODGILL (1948,1974); MANN (1959), GIBB (1969)

Este es el más antiguo y cuestionado de los modelos de liderazgo, aunque casualmente es el más extendido entre el administrador tipo o lo que podríamos llamar el hombre medio.

Stodigill (1948, 1974), Mann (1959) y Gibbb (1969).

Eagly y Jonson B. T. (1992) en su teoría del género, basados en más de 61 estudios respecto a las características del líder

Una de las investigaciones más famosas de este grupo es la de Likert llamada de los 4 sistemas, por organizar los estilos de liderazgo en 4 sistemas:

Sistema 1: explotador y autocrático

Sistema 2: menos explotador, pero autocrático

Sistema 3: organización consultiva

Sistema 4: participación abierta, comunicación abierta en todos los niveles de la organización, estilo democrático y consensua

MODELOS CONTINGENTES DE LIDERAZGO

Se distinguen 3 modelos dentro de este grupo. El primero que fue el verdaderamente pionero y abrió el campo, es el de Fielder (1965, 1967). El segundo es la Teoría de los Caminos Meta (path goal), desarrollado por Evans (1970) y House (1971). El tercero es el liderazgo participativo de Vromm y Yetton (1973). Explicaré brevemente cada uno de ellos

Fielder demostró que, contra los supuestos considerados como un paradigma en el campo, un líder no siempre es el mejor en todas las situaciones, sino el grado de eficacia del liderazgo está en función de tres dimensiones: las relaciones entre el líder y los colaboradores, el tipo de tarea y el grado de poder del puesto.

El gran hallazgo de Fielder, que posteriormente ha sido ampliamente validado, es que en términos generales los líderes motivados por la tarea son más efectivos en situación de alto control y bajo control, mientras que los líderes orientados a las relaciones son más efectivos en situaciones de control intermedio.

El modelo de Fielder describe ocho combinaciones posibles, en función de los valores bajos o altos de cada una de las dimensiones. Descrito mediante una gráfica de dos ejes, el eje horizontal representa las diversas situaciones en las que trabajan el líder y sus seguidores y el eje vertical el tipo de dirección que ejerce el líder, tal como se muestra en la gráfica

TEORÍAS DE LOS CAMINOS DE META (PATH GOAL)

Fue propuesta originalmente por Evans (1970) y House (1971). Integra el modelo de expectativas con el de estilos de liderazgo de la Universidad de Ohio, ya citado. Este modelo considera al líder como responsable de las relaciones entre los miembros del equipo, con el propósito de conseguir una meta, reduciendo sus dificultades y aumentando la satisfacción del personal. Las dimensiones de esa teoría son: clarificación de caminos, satisfacción de necesidades y logro de Objetivos. Mediante las dos variables del modelo, iniciación de la estructura y consideración, el líder clarifica los caminos y procura que éstos sean fácilmente transitables.

En consecuencia, el rol del líder radica en ofrecer una guía a los seguidores, y recompensas necesarias para su satisfacción y realización. Este modelo demuestra que la consideración es mas útil en situaciones estructuradas y menos útiles en las no estructuradas (Downeyet al, 1975). 2 Por lo que respecta a la iniciación de estructura, ésta producirá más satisfacciones cuado las tareas sean ambiguas o estresantes, y apenas tendrá efectos cuando la tarea sea altamente estructurada y definida (Stinger y Jonson 1975). 3