

Fecha de entrega 11 de abril  
del 2023



PASION POR EDUCAR.

Nombre: Luis Antonio Alfaro Pérez.

Maestra: Lucero del Carmen García

**Comportamiento organizacional**

Lic. En contaduría pública y finanzas

5 cuatrimestre

Ensayo

## **Teorías del liderazgo y concepto.**

Existen 6 tipos de definiciones más concretas sobre como definiríamos las teorías y concepto de liderazgo a grandes rasgos podemos decir que debido a su importancia se ha dado lugar para varias investigaciones, el liderazgo es un conjunto e habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer algunas tareas ya sea como líder, aunque no solo se puede liderar las tareas sino que también las ideologías o que pueden ser modelos en los que diversas personas se inspiren en sus labores, regularmente el líder tiene las capacidades para motivar a las personas en tanto emocionalmente y su empatía actúa sobre ellos.

El conjunto de actividades que puede realizar un líder son de tipos gerenciales o ejecutivas, que esto implica también una apropiación desigual del poder, ya que los miembros del grupo solo acataran las ordenes y pueda que también actúen dando su punto de vista.

**Teorías de los rasgos de personalidad:** a principios del siglo pasado algunos autores trataron de definir y analizar sus implicaciones, Los primeros estudios sobre el liderazgo partieron de la identificación de los principales rasgos de personalidad del líder

Según esas teorías iniciales, el liderazgo es un concepto central, mientras las otras variables son relativamente menos importantes. La concepción más antigua de liderazgo (la teoría de los rasgos) buscaba identificar los rasgos de personalidad que diferenciaban a las grandes personas de las masas. Tiene varias limitaciones una de ellas dice que no existe un rasgo universal que permita prever el liderazgo en una situación cualquiera.

**Teoría del comportamiento (investigación de la universidad de Iowa).** En 1930 un grupo de investigadores hallaron a su vez 3 tipos de liderazgo los cuales con el liderazgo autocrático que se encarga de informar al grupo que tiene a su cargo y a la vez lo supervisa, además que el responsable de ese mando es responsable y tiene como ellos elogios y críticas de parte del grupo. Tambien esta el liderazgo liberal que su líder tiene una participación mínima, y que su supervisión es muy distante otorga total libertad al grupo y no busca en avaluar a dicho grupo de personas. El otro es el liderazgo autocrático el líder esboza las directrices, fomenta la discusión y la participación del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad. El líder conduce y orienta al grupo y se limita a los hechos cuando hace elogios o críticas.

**Teoría del comportamiento (investigación de la universidad de Michigan).** En la década de 1940 esta universidad hizo un estudio sobre el liderazgo para identificar el desempeño y la eficacia lo cual entrevistaron a un grupo tanto de baja como de alto rendimiento, y encontraron en ello 2 tipos de liderazgo.

Liderazgo centrado en el empleado. Se enfoca en las relaciones humanas en el trabajo. Liderazgo centrado en la producción. Se concentra en los resultados del trabajo.

**Teorías de la situación y de la contingencia del liderazgo (Teoría de la contingencia del liderazgo de Fiedler).** Fred Fiedler propone combinar el estilo de liderazgo de acuerdo con la situación de la organización. La idea básica es simple: aplicar el estilo de liderazgo a la situación que sea más propicia para su éxito. El diagnóstico del estilo de liderazgo y de la situación de la organización permite una adecuación correcta. La eficacia del grupo depende de que el estilo del líder se ajuste a las demandas de la situación.

**Teoría de liderazgo por etapas House:** House con base en trabajos de otros autores. Esta teoría tiene sus raíces en el modelo de las expectativas que estudiamos en el capítulo sobre la motivación y también se le conoce como teoría del camino y la meta o teoría dirigida a los objetivos. Trata de demostrar la influencia que el líder ejerce en la percepción de las metas de trabajo de los subordinados, sus metas de desarrollo personal y los caminos para alcanzarlas. La teoría del camino y la meta o de los medios y los objetivos afirma que la responsabilidad del líder es aumentar la motivación de los subordinados para alcanzar objetivos individuales y organizacionales.

En este enfoque, House y Dessler proponen cuatro tipos específicos de liderazgo: Liderazgo solidario, liderazgo orientado, liderazgo orientado a los resultados, y liderazgo participativo.

**Teoría de la situación de liderazgo de Hersey y Blanchard** La teoría de la situación de liderazgo de Hersey y Blanchard es una extensión de las teorías bidimensionales resumidas en la rejilla administrativa que vimos antes. El punto que destaca es que los subordinados tienen distintos niveles de madurez. Algunos subordinados pueden mostrar poca madurez en el trabajo debido a la falta de habilidad o entrenamiento, a la inseguridad y a que necesitan un estilo de liderazgo diferente del que precisan aquellos subordinados que muestran madurez, tienen grandes habilidades, capacitación, confianza y deseos de trabajar.

**En conclusión:** todas las teorías son importantes porque hablan de como los líderes se encargan de llevar a cabo el mando en la empresa en la que ellos están pero en una de ellas dice que el líder no se encarga de nada en la empresa y que no evalúa el resultado de los colaboradores entonces en esa teoría no estoy tan de acuerdo porque para que una empresa este en correcto funcionamiento debe estar el líder al mando, y con la teoría que estoy de acuerdo es con la teoría de house porque dice que los trabajadores van a dar mejores desempeños si sus líder los motiva y los incentiva a que le pongan empeño a los resultados de su trabajo porque así ellos ven un objetivo por el cual alcanzar.

### **Bibliografía básica y complementaria:**

- Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
- Lourdes Munch et al. . (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.
- Stephen P. Robbins,(2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice H . Stephen P. Robbins Timothy A. Judge Comportamiento Organizacional, Decimotercera edición, Pearson Educación, 2010 . Dialnet-LaPoliticaDeAristoteles-2020452.pdf . Comportamiento Organizacional, hellriegel slocum, 12<sup>a</sup>. Ed. Pdf.