



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del Alumno

Guadalupe Nájera López

Nombre del tema

Ensayo

Nombre de la Materia

Comportamiento organizacional

Nombre del profesor

Lucero del Carmen García Hernández

Nombre de la Licenciatura

Contaduría pública y finanzas

Cuatrimestre

5º cuatrimestre

Comitán de Domínguez a 08 de marzo del 2023.

Introducción

En este trabajo analizaremos los diferentes tipos de teorías de personalidad, podremos leer la definición de la teoría del comportamiento (investigación de la universidad Lowa), luego será la teoría del comportamiento (investigación de la universidad de Michigan), veremos en seguida la teoría de la situación y la contingencia de liderazgo (teoría de la contingencia de Fiedler), la teoría de liderazgo por etapas House, y por último tendremos la teoría de situación de liderazgo Hersey y Blanchard.

Podremos aprender sobre el liderazgo y algunos tipos de liderazgo dependiendo en el tipo de teoría que estén, aprenderemos lo importante que es un líder para su colaborador.

Teoría de los rasgos de personalidad

El concepto de liderazgo no es nuevo. A principios del siglo pasado algunos autores trataron de definirlo 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.

La teoría de los rasgos tiene varias limitaciones:

1. No existe un rasgo universal que permita prever el liderazgo en una situación cualquiera.
2. Los rasgos permiten prever el comportamiento en situaciones normales, más que en ambientes rígidos, es decir, cuando existen normas estrictas, fuertes incentivos para mostrar comportamientos específicos y expectativas muy claras sobre las conductas que serán recompensadas o sancionadas.
3. No está muy clara la separación entre causa y efecto. ¿Los líderes tienen más confianza en sí mismos o el éxito del líder es lo que le da seguridad?

Teoría del comportamiento (Investigación de la Universidad de Iowa)

En la década de 1930, Kurt Lewin y un grupo de colaboradores realizaron los primeros estudios e identificaron tres estilos de liderazgo:

- a) El liderazgo autocrático. El líder fija las directrices y centraliza el poder y la toma de decisiones.
- b) El liderazgo liberal (laissez-faire). El líder tiene una participación mínima, su supervisión es muy distante, otorga total libertad para las decisiones grupales o individuales y no intenta evaluar o regular las acciones del grupo.
- c) El liderazgo democrático. El líder esboza las directrices, fomenta la discusión y la participación del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad.

La investigación de Iowa fue una gran aportación al movimiento conductista y dio paso a un periodo de investigación enfocada en el comportamiento y no en los rasgos de personalidad.

Teoría del comportamiento (Investigación de la Universidad de Michigan)

En la década de 1940, investigadores de la Universidad de Michigan hicieron un estudio sobre el liderazgo para identificar las pautas que producen un desempeño eficaz. Se entrevistaron con grupos de alto y bajo rendimiento de diferentes organizaciones y encontraron dos formas básicas de liderazgo:

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

Los supervisores que se concentraban en los empleados hacían hincapié en las relaciones con los subordinados y en el bienestar de éstos. Por el contrario, los supervisores que se centraban en la producción solían hacer mayor énfasis en el trabajo.

Estos dos puntos se pueden visualizar como una escala, con los supervisores preocupados por sus subordinados en un extremo y los preocupados por la producción en el otro

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. Existen dos tipos de liderazgo: el orientado hacia las relaciones y el orientado hacia las tareas.

Fiedler utiliza un cuestionario llamado escala de preferencia del colaborador (EPC) para medir el estilo de liderazgo de una persona. Se pide a los entrevistados que describan a la persona con la cual les gustaría trabajar.

Teoría de liderazgo por etapas House

Otro enfoque de la situación y la contingencia del liderazgo fueron desarrollados por Robert 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.

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.

La preparación se refiere a la medida en que las personas cuentan con habilidades y deseos de cumplir una tarea específica. Los autores argumentan que el liderazgo situacional requiere que el líder se ciña a los comportamientos propios del trabajo (guiar y brindar orientación) y al comportamiento propio de las relaciones (por ejemplo, ofrecer apoyo socioemocional) de acuerdo con la preparación que han recibido los subalternos para desempeñar sus tareas.

Los autores sostienen que existen cuatro estilos de liderazgo:

- Estilo de contar (S1). Es mejor para subalternos que tienen escasa preparación. Este estilo de dirección define los roles de las personas que no son capaces de asumir responsabilidades.
- Estilo de vender (S2). Es mejor para los subalternos poco o medianamente preparados. Este estilo ofrece dirección en las tareas y apoyo a las personas que carecen de capacidades, pero desean asumir la responsabilidad del trabajo.
- Estilo participativo (S3). Es más indicado para subalternos que tienen una preparación de media a elevada.
- Estilo delegador. El estilo participativo (S4) es el más indicado para el personal que posee buena preparación. Requiere poca dirección y apoyo para realizar el trabajo, y estimula a los subalternos con la capacidad, iniciativa y la voluntad a asumir la responsabilidad de las actividades.

Conclusión

En este trabajo pudimos observar las diferentes tipos de teorías de liderazgo y la diferente definición de cada una de ellas y las formas de convivencia del colaborador y el líder, en este trabajo estoy de acuerdo con la teoría de Teoría del comportamiento (Investigación de la Universidad de Iowa) por que tiene los tres tipos de liderazgo: El liderazgo autocrático, el líder en pocas palabras decide, informa al grupo lo que debe hacer y lo supervisa de cerca, El liderazgo liberal: otorga total libertad para las decisiones grupales o individuales y no intenta evaluar o regular las acciones del grupo y el liderato democrático: líder conduce y orienta al grupo y se limita a los hechos cuando hace elogios o críticas. Y en este tipo de Liderazgo entiendo que el líder siempre tiende a respetar las decisiones de su personal a cargo.

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, 12ª. Ed. Pdf.