

Materia:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nombre de la alumna:

GOMEZ SALAZAR BRESLY LIZBETH

Maestro:

LUCERO DEL CARMEN GARCIA

Licenciatura en:

Contaduría Pública y Finanzas

Cuatrimestre:

QUINTO

Modulo:

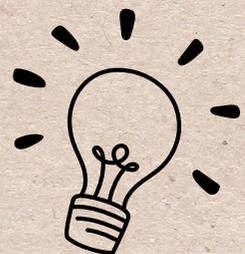
SEGUNDO

Fecha:

09 DE ABRIL DEL 2024



TEORIAS DE LIDERAZGO



Concepto de liderazgo

El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder

Implica una apropiación desigual de poder, ya que los miembros del grupo solo acatarán las órdenes, aunque pueda que sí ayuden a tomar decisiones dando su punto de vista y colaborando de otras formas.

Teoría de los rasgos de personalidad

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
3. No está muy clara la separación entre causa y efecto
4. Los rasgos son más útiles para prever el surgimiento del liderazgo que para distinguir a los líderes eficaces de los ineficaces

Habilidades relacionadas con la eficacia del liderazgo:
El impulso o la motivación
La motivación para liderar,
La integridad, La confianza,
La inteligencia, El conocimiento del negocio, etc.

Teorías 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): tiene una participación mínima, su supervisión es muy distante, otorga total libertad para las decisiones grupales o individuales
- El liderazgo democrático. El líder conduce y orienta al grupo y se limita a los hechos cuando hace elogios o críticas.

Teorías del comportamiento (Investigación de la Universidad de Michigan)

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. Los supervisores que se centraban en la producción solían hacer mayor énfasis en el trabajo.

Teorías de la situación y de la contingencia del liderazgo de Fiedler

Fred Fiedler propone combinar el estilo de liderazgo de acuerdo con la situación de la organización.

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

Cuando el líder adecua su estilo de liderazgo a la situación puede aumentar la eficiencia y la eficacia del grupo.

Teoría del liderazgo por etapas de House

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.

- La medida en que la persona percibe el trabajo o su comportamiento como un camino que genera los resultados que espera (expectativas).
- Las preferencias de la persona por esos resultados (valencias)

Cuando la tarea es ambigua, el liderazgo directivo es necesario para compensar la falta de estructura por medio de una fuerte autoridad
Liderazgo solidario, Liderazgo orientado a los resultados, 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.

La preparación se refiere a la medida en que las personas cuentan con habilidades y deseos de cumplir una tarea específica.

Cuatro estilos de liderazgo:
-Estilo de contar (S1) Es mejor para subalternos que tienen escasa preparación.
-Estilo de vender (S2). Es mejor para los subalternos poco o medianamente preparados.
Estilo participativo (S3). Es más indicado para subalternos que tienen una preparación de media a elevada.
El estilo participativo (S4) es el más indicado para el personal que posee buena preparación.

Referencias

- **Antología**