TEORIAS DE LIDERAZGO

TEORIAS DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD

- Flexibilidad cultural
  - Esta habilidad se refiere a la atención y la sensibilidad hacia otras culturas
- Habilidades para la comunicación
  - Los líderes eficaces son diestros para comunicar, sea de forma escrita, oral o no verbal.
- Creatividad
  - El líder no sólo debe ser creativo, sino también generar un clima que fomente la creatividad de los demás.
- Aprendizaje auto dirgido
  - Esta habilidad se refiere a la necesidad de adquirir nuevos conocimientos y habilidades en forma continua

LIDERAZGO

- Es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder
  - Un líder se destaca entre los demás y tiene cualidades que le dan la superioridad para desempeñar el papel que posee
  - Se pueden liderar no solo tareas, sino también ideologías o pueden ser un modelo en los que muchos se inspiren por sus labores.

TEORIAS DEL COMPORTAMIENTO (UNIVERSIDAD DE LOWA)

- 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.
- El liderazgo autocrático. El líder fija las directrices y centraliza el poder y la toma de decisiones
- El liderazgo democrático. El líder esboza las directrices, fomenta la discusión y la participación del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad

TEORIAS DEL COMPORTAMIENTO (UNIVERSIDAD DE MICHIGAN)

- 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
  - 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.

TEORIAS DE LA SITUACION Y DE LA CONTINGENCIA

- 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.
  - Relaciones entre el líder y los miembros (buenos o malos), o sea, la manera en que los miembros apoyan al líder.
  - Estructura de la tarea (mucha o poca), o sea, la medida en que los miembros comprenden los objetivos de las tareas, los procedimientos y las instrucciones.

ETAPAS DE HOUSE

- La teoría asume que la función básica del líder es ajustar su comportamiento para complementar las contingencias situacionales del entorno de trabajo. Las personas estarán satisfechas con su labor si piensan que ésta producirá recompensas
  - • 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).
- 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.

DE LA SITUACION 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
  - • Las preferenEstilo 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 trabajoias de la persona por esos resultados (valencias).
  - 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
  - Este enfoque situacional requiere que el líder sea capaz de identificar las demandas de cada situación y luego escoger y aplicar la respuesta adecuada