





ENFOQUES CONTEMPORANEOS

Transaccional y transformacional

Otorga recompensas a sus seguidores a cambio de que logren un gran desempeño en relación a la productividad

Carismático y visionario

- Un líder **carismático** es entusiasta, seguro de sí mismo y su personalidad y acciones influyen en las personas para orientarlas hacia un determinado camino.
- Un líder **visionario** es aquel capaz de crear una visión sobre el futuro, que sea realista, creíble y que llame la atención

De Equipo

Sus prioridades son el manejo de las barreras externas y facilitar el proceso del mismo.

Poseen cuatro tareas fundamentales:

1. Formar enlaces con grupos externos.
2. Resolver problemas.
3. Administrar los diferentes conflictos.
4. Capacitar a los integrantes del equipo.



TEORIAS DEL COMPORTAMIENTO

Univ. de Michigan

Propone dos tipos de líderes:

Líder **orientado al empleado**: prioriza las relaciones interpersonales y la satisfacción de las necesidades de los mismos.

Líder **orientado a la producción**: prioriza los aspectos técnicos y las tareas laborales.

Generalmente se obtienen mejores logros de producción si se atienden las necesidades de los empleados

Univ. de IOWA

Contempla tres estilos de líder:

- Estilo **autocrático**: donde la participación de los empleados es limitada y la toma de decisiones está centralizada, de manea que los métodos de trabajo están impuestos por el líder.
- Estilo **democrático**: la participación de los empleados es amplia, se asignan mayor cantidad de responsabilidades y se delega autoridad a ciertos subordinados.
- Estilo **liberal**: se deja decidir y tabajar al grupo de trabajo por sí mismo.

Univ. de OHIO

Identifica dos dimensiones iniciales importantes del líder:

Estructura inicial: Estructura el trabajo y se enfoca en las relaciones para lograr los objetivos laborales.

Consideración: se enfoca en las ideas y sentimientos de los empleados o seguidores.

Rejilla del liderazgo

Identifica dos dimensiones iniciales importantes del líder:

Estructura inicial: Estructura el trabajo y se enfoca en las relaciones para lograr los objetivos laborales.

Consideración: se enfoca en las ideas y sentimientos de los empleados o seguidores.



TEORIAS DE CONTINGENCIA

Modelo de Fiedler

Analiza a los líderes en base a dos dimensiones:

Aquel que estaba orientado a priorizar las tareas laborales. Este modelo planteaba que el comportamiento de un líder estaba determinado y siempre será de igual forma, no cambiará.

Aquel que estaba orientado a priorizar las tareas laborales. Este modelo planteaba que el comportamiento de un líder estaba determinado y siempre será de igual forma, no cambiará.

Teoría de liderazgo situacional

Esta teoría se basa en la disposición de los seguidores o empleados de cada líder. Presenta cuatro estilos de líderes que dependerán de la disposición que los líderes posean. Estos son:

CUADRO DE INFLUENCIAS	DECIR	VENDER	PARTICIPAR	DELEGAR
REALIZACIÓN DE TAREAS	ALTA	ALTA	BAJA	BAJA
RELACIONES DE GRUPO	BAJA	ALTA	ALTA	BAJA
CAPACIDAD DE REALIZAR LA TAREA	NO	NO	SI	SI
DISPOSICIÓN A REALIZAR LA TAREA	NO	SI	NO	SI

Modelo ruta-meta

Este modelo identifica cuatro tipos de comportamientos del liderazgo:

Líder directivo: permite que los subordinados sepan lo que se espera de ellos. Programa el trabajo que deben hacer y proporciona una guía sobre como realizar las tareas.

Líder solidario: muestra interés por las necesidades de sus subordinados.

Líder participativo: realiza consultas y toma sugerencias con el grupo para tomar las decisiones.

Líder orientado a los logros: busca el mayor desempeño de los subordinados estableciendo objetivos desafiantes.

El líder debe buscar el camino para llevar a sus empleados o seguidores al cumplimiento de una meta propuesta. Deberá saber cuando comportarse de cada una de las formas propuestas mas arriba en el resumen; en esto influirán dos factores fundamentales, el seguidor y el entorno del empleo