

3 17/02 Teoría sobre liderazgo

"Una persona nace con ciertos atributos para liderar"

Martínez Coronel Brayan Yosafat

Teoría de Rasgos

Ralph Stogdill recopila datos de empresas para ver qué características tenían los líderes. Observa que hay algunas donde se comparten.

Más tarde, Edwin Ghisell realiza otro estudio donde nota una alta correlación entre características y el éxito obtenido, pero no había un patrón en todo ello.

- Inteligencia y nivel educativo
- Capacidad de dirección, decisión y priorización
- Vitalidad física y resistencia
- Iniciativa, valentía y confianza
- Comprensión por sus seguidores (incluidas sus necesidades y motivaciones)
- Necesidad de logro

En general, se llegó a la conclusión que son los siguientes tres puntos:

Personalidad

La impresión que hace una persona sobre otra(s), y las estructuras y procesos invisibles donde explica la forma de comportarse de alguien.

Inteligencia

Los líderes aprenden más rápido, hacen mejores suposiciones y deducciones, así como inferencias. Existe una teoría que la divide en tres (triárquica):

- Analítica: Capacidad de resolver problemas
- Práctica: Adaptación a las condiciones
- Creativa: Ofrecer soluciones útiles y novedosas. Esta es muy variable, ya que depende incluso del ambiente, la personalidad y la motivación.

Inteligencia Emocional

Teoría de Comportamiento

Consiste en observar la forma de actuar de los líderes. "Cualquier persona que observe el comportamiento adecuado, puede ser buen líder"

Se analiza el comportamiento en la Universidad de Ohio, encuentran un factor como la consideración: ¿Qué tan amistoso es el líder con sus seguidores? por otra parte, la estructura inicial, es decir, ¿Qué tan importante le parece al líder cumplir las metas?

La Universidad de Michigan hace su propio estudio, concluyen más o menos lo mismo, solo que le llaman: centrado en los empleados y centrado en el empleo.

Enfoque de los Seguidores

Se identifica la participación en la ejecución de las tareas, porque el reto real es el de gestionar el capital humano. Se identifican 3 elementos: satisfacción, motivación y desempeño.

Motivación

Es cualquier cosa que aporte dirección, intensidad y persistencia al comportamiento (puede ser interna o externa), describe las elecciones que toma el seguidor y el nivel de esfuerzo así como la persistencia que le pone a la actividad. Se podría decir que es la probabilidad de un comportamiento. No es realmente observable, pero se puede inferir por el comportamiento, el líder debe de conocer teorías motivacionales, ya que, no todas las personas quieren lo mismo.

Satisfacción

Consiste en qué tanto nos gusta un tipo específico de trabajo. Algunos aspectos que entran aquí son el salario, los compañeros de trabajo, la promoción, oportunidades educacionales, supervisión y carga de trabajo. Las personas satisfechas cuidan el ambiente y las condiciones en las que están, esto se conoce como ciudadanía organizacional, las personas no dejan las organizaciones, dejan a los jefes malos.

Desempeño

Se refiere a los comportamientos dirigidos a la misión y la visión de la empresa, y también los productos y artefactos obtenidos del trabajo del seguidor. El desempeño es afectado por la motivación.

Sin embargo, no necesariamente los seguidores motivados y satisfechos no siempre tienen buen desempeño, y los no motivados también pueden presentar buen desempeño, esto se debe a si lo toma como una responsabilidad o tenga una ética laboral fuerte.