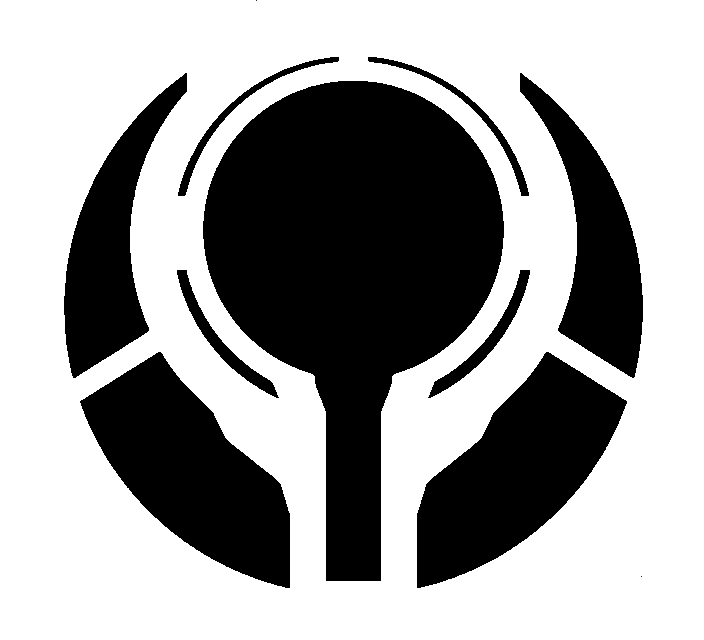
Teorías de liderazgo

****

**Facultad de telemática**

**Ingeniería en software**

**4°”D”**

Vázquez Godina L. Aarón

**02/06/2014**

Kevin Roberto Gómez Peralta

En este documento se habla de las principales teorías de liderazgo de las cuales fueron expuestas durante la clase.

1. **[1]Teoría de los Rasgos**

(Ralph Stogdill y Edwin Ghiselli):

"Teoría de los Rasgos” La  personalidad se estudia en términos de la interacción de rasgos más o  menos independientes, de actitudes o valores.  “Los líderes nacen, no se hacen”

Podemos considerarla como surgida de, o basada en,  la TEORÍA DEL GRAN HOMBRE.  Se nutre de las diferentes teorías de la personalidad. Identifica las diferencias individuales, los atributos personales y los rasgos característicos atribuidos por esta corriente teórica al perfil de líder: Altos niveles de energía, inteligencia, intuición, capacidad y previsión.

Proponen, así mismo,  algunos rasgos característicos identificadores del perfil de líder: Altos niveles de energía, tolerancia al estrés, integridad, madurez emocional y autoconfianza. Altos niveles de energía y tolerancia al estrés dotan de resistencia al individuo y permiten dar pronta respuesta a las demandas urgentes y a la gestión de los imprevistos.

Integridad y madurez emocional habilitan al individuo para las relaciones de cooperación, con subordinados, pares y superiores. Autoconfianza, refuerza la personalidad y habilita para alcanzar los objetivos difíciles, lo que facilita que se pueda ejercer una influencia exitosa sobre los seguidores.

1. **Teorías basadas en el Comportamiento**

(Teoría de la Personalidad), (Kart Lewin, Lippit y White; Robert Mc Murry, Rensis Likert):

Personalidad “X”:

  - 1. Las personas son perezosas e indolentes.

  - 2. Las personas rehúyen al trabajo.

  - 3. Las personas evaden la responsabilidad para sentirse más seguras.

  - 4. Las personas necesitan ser controladas y dirigidas.

  - 5. Las personas son ingenuas y no poseen iniciativa.

Personalidad “Y”:

  - 1. Las personas se esfuerzan y les gusta estar ocupadas.

  - 2. El trabajo es una actividad tan natural como divertirse o descansar.

  - 3. Las personas buscan y aceptan responsabilidades y desafíos.

  - 4. Las personas pueden automotivarse y autodirigirse.

  - 5. Las personas son creativas y competentes

Se centra en el análisis de las conductas de los supuestos líderes y en la relación entre éstas y el liderazgo efectivo. Mantiene dos tipos extremos y totalmente diferentes de personalidad, según más cerca te encuentres de un tipo u otro de personalidad, se te asigna perfil de líder o de seguidor.  
  
Enmarcado en esta teoría y según unos estudios realizados en la Universidad Estatal de OHIO, se descubrieron dos categorías independientes de percepción de conducta del líder:

1.- Iniciación de Estructura: Orientada a la consecución de la tarea (organizar el trabajo, dar estructura al contexto laboral, definir roles y obligaciones, entre otras).

2.- Consideración: Conductas orientadas al mantenimiento o mejora de las relaciones con los seguidores  (respeto, confianza y creación de un clima de colaboración y camaradería).

La Teoría X nos describe un estilo de liderazgo donde el líder es un supervisor que indica permanentemente a sus subordinados lo que se espera de ellos, limita los grados de autonomía de estos y les instruye continuamente en el desempeño, mantiene una insistencia sistemática y permanente en la necesidad de cumplir los estándares establecidos, se preocupa por afirmar y afianzar el reconocimiento de la jerarquía,  mantienen que la principal motivación es el dinero y que los empleados se muestras reticentes a la cooperación y siempre mantienen vicios o deficientes hábitos de tarea o trabajo.  Se centra excesivamente en el análisis de conductas individuales en lugar de preocuparse de investigar nuevos patrones de conductas que se puedan adscribir al liderazgo.

1. **Teorías Situacionales o de Contingencias**

(Hersey; Blanchard; Tannenbaun y Schmidth; Fiedler; Evans y House; Kerr y Jermier; Vroom y Yetton; Fiedler & García; Wofford):

Centradas en el ambiente externo de la empresa.  Estos factores externos podemos dividirlos, según (Hall, 1973), en condiciones generales (1) e influencias específicas (2).

(1) Variables generales (tecnología o tecnológicas, economía o económicas, legislativas o legales y políticas o de tipo de Estado.

(2) La competencia directa, otros modelos de organización, las personas sobre todo las que desempeñan puestos claves, etc.

Considera que el liderazgo óptimo o de éxito depende de las relaciones establecidas en entre la situación o problema a solucionar (situación y contexto) y el estilo empleado por el líder. Basa su contenido en la asignación de diferentes patrones de conducta a diferentes situaciones, considerando que una misma conducta no es efectiva en todas las situaciones.  
  
Podemos incluir dentro de las teorías situacionales o de contingencia a la Teoría de la Contingencia, la Teoría de la Interacción,  la Teoría de la Decisión Normativa, la  Teoría de los Sustitutos del Liderazgo,  la Teoría de los Recursos Cognitivos y la Teoría de las Metas.

Al ser teorías que generalizan en exceso y asignan tal multitud de roles o pautas, sería necesario abarcar un sinfín de ítems y datos de muestra, que hace totalmente imposible someter estas teorías a pruebas empíricas o investigaciones científicas que corroboren las hipótesis planteadas en estas teorías.

1. **[2]Liderazgo Transformacional**

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en "transformar" a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, y para mirar hacia fuera para la organización como un todo. En este mandato, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de seguidores.

Conclusión:

La manera en la que son escogidos los líderes, son distintas y dependen de muchos factores.

Bibliografía:

[1]<http://manuelgross.bligoo.com/content/view/783970/Recuento-de-los-5-principales-tipos-de-Teorias-del-Liderazgo.html>

[2]<http://www.monografias.com/trabajos36/teorias-liderazgo/teorias-liderazgo2.shtml#lidertransf>