

Teorías de Liderazgo

Verónica Vanessa Aguilar Ortiz	1855188
Luis Angel Ruiz Ramírez	1862717
Nancy Nohemí Dávila Juárez	1937883
María José Ayala Zavala	1854298
Paola Ibarra Medrano	1731502
Alejandro Manuel Nieto Delgado	1884116
Jennifer Priscila de León Flores	1860533



Teoría de liderazgo situacional

¿En qué consiste la TLS?

La teoría de liderazgo situacional está enfocada en los seguidores y plantea que un liderazgo exitoso depende de que se seleccione el estilo de liderazgo correcto, el cual de forma obligatoria debe ser contingente a la disposición de los seguidores, en otras palabras, el grado en el que están motivados y cuan capaces son de realizar una tarea asignada.



El líder necesita encontrar una nueva forma de darles las instrucciones claras y específicas si los seguidores son incapaces o no están dispuestos a realizar una tarea.

Si los seguidores son incapaces y están dispuestos, el líder tiene que mostrar una gran orientación a la tarea para estar compensando la falta de habilidad de los seguidores.

ESTILOS DE LIDERAZGO

Si los seguidores son capaces y no están dispuestos el líder debería utilizar un estilo participativo y de apoyo.

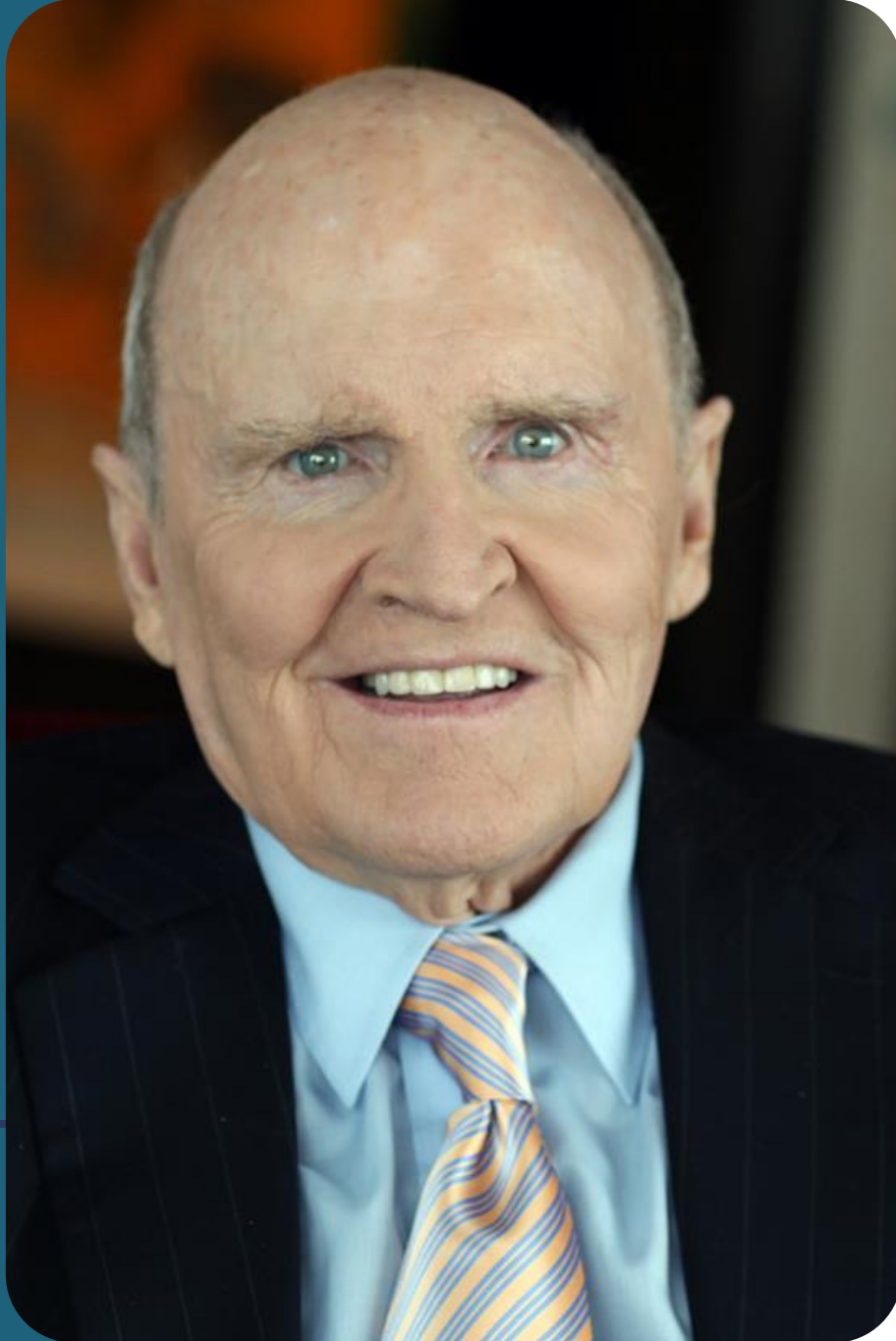
Si los seguidores son capaces y están dispuestos el líder no requiere hacer mucho.

La TLS se diferencia de otras por su atractivo intuitivo. Este tipo de liderazgo impulsa a los líderes a hacer un balance de los miembros de su equipo, sopesar las variables de su entorno laboral y elegir el estilo de liderazgo que mejor se adapte a sus objetivos y circunstancias.

La adaptabilidad es el elemento clave de la TLS y los líderes son quienes deben ser capaces de pasar de un estilo de liderazgo a otro para satisfacer las necesidades cambiantes de una organización y sus seguidores.



JACK WELCH



Un gran ejemplo de un líder situacional es Jack Welch, fue CEO de General Electric por casi 21 años, y durante ese periodo de tiempo llevo a la compañía a ser la empresa más grande del mundo con tal solo 37 años.

Cambió el rumbo con procesos en donde eliminó la burocracia, delegando más responsabilidades a los colaboradores y premiando con un bono anual del 20% de las ventas a la plantilla más productiva. De esta manera, cambió el estilo de dirigente autocrático a ser un líder situacional, llenando de valores y pro actividad a sus trabajadores.

Resumen

La teoría del liderazgo situacional hace referencia a aquellos líderes que adoptan distintos estilos de liderazgo en función de la situación y el nivel de desarrollo de los miembros de su equipo. Es un liderazgo eficaz porque atiende a las necesidades y diferentes situaciones del equipo, y consigue establecer un equilibrio beneficioso para toda la organización.

Se establecen dos niveles básicos de comportamiento del líder:

- 1. Dirección:** *El comportamiento directivo del líder está centrado en la definición de las tareas, se establece qué, cuándo y cómo se realizan.*
- 2. Apoyo:** *El comportamiento de apoyo está centrado en el desarrollo del equipo, haciendo hincapié en la participación de todos sus miembros. Da cohesión y motiva a las personas.*



Según el líder vaya jugando con estos comportamientos encontramos cuatro niveles de liderazgo:

- 1 El líder dirige
- 2 El líder supervisa
- 3 El líder asesora
- 4 El líder delega



EL LÍDER



DIRIGE

La función principal que se le pide a un líder es la de dirigir y tomar decisiones.

SUPERVISA

En este segundo nivel, el líder permanece en continua supervisión con su equipo, ofreciendo feedback constante.

ASESORA

Como líder, debemos estimular a nuestros compañeros.

DELEGA

Es fundamental que los líderes quieran y sepan delegar tareas en su equipo.

Video



<https://www.youtube.com/watch?v=YcWplor2p1g>

The background features abstract geometric shapes in shades of pink and red. On the left, there are overlapping circles and a diagonal band. On the right, there are elongated, pill-shaped forms. The text is centered in a bold, dark purple font.

Teoría del camino hacia la meta

¿EN QUÉ CONSISTE?



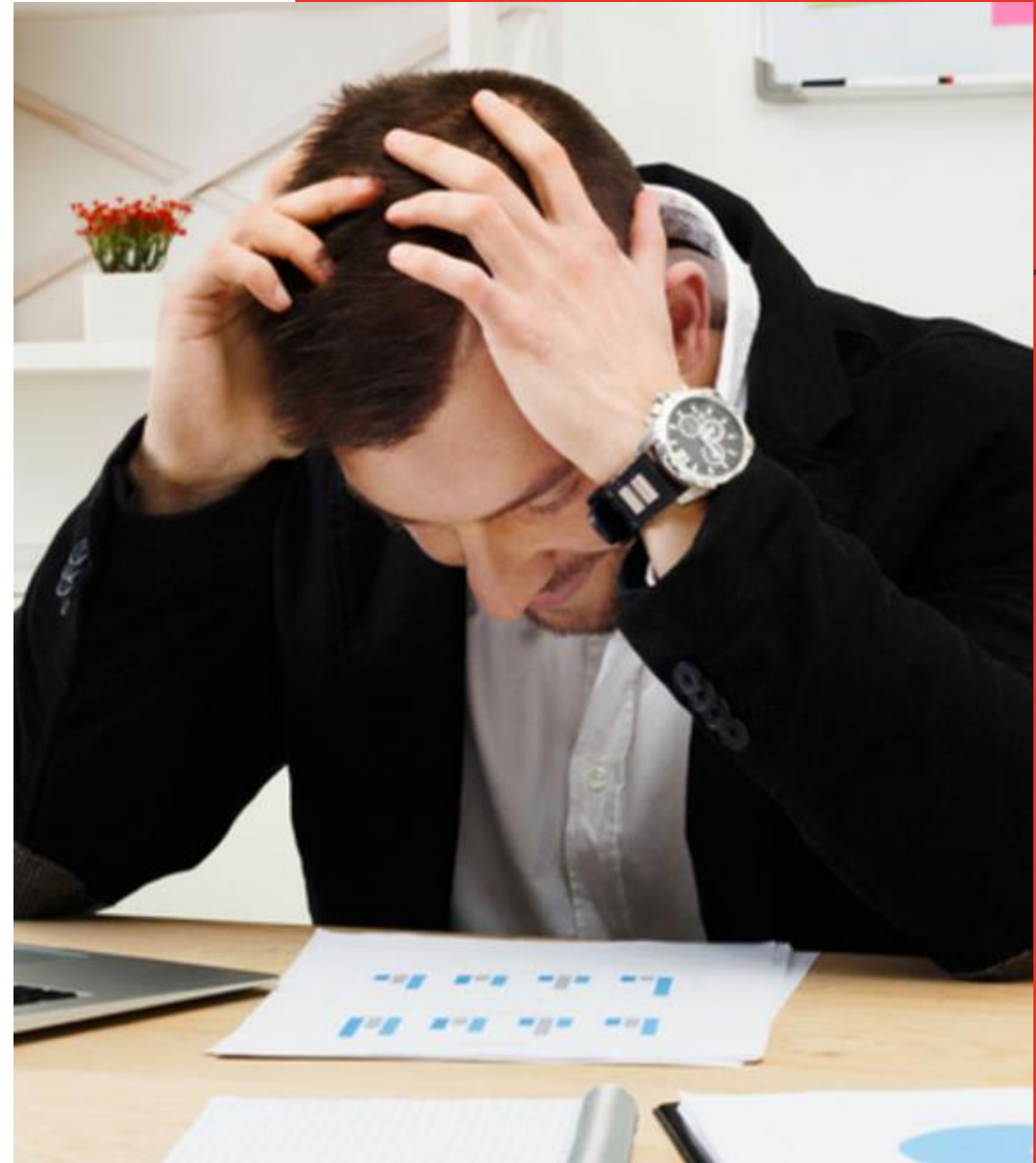
Desarrollada por Robert House, la teoría del camino hacia la meta toma elementos de las investigaciones acerca del liderazgo de Ohio State sobre la estructura de iniciación y la consideración, así como la teoría de las expectativas de la motivación. La teoría señala que el trabajo del líder consiste en facilitar a sus seguidores la información, el apoyo o los otros recursos necesarios para que logren sus metas.

El término camino hacia la meta implica que los líderes eficaces aclaran a sus seguidores la ruta para lograr sus metas laborales y facilitan el proceso al reducir los obstáculos.

Según la teoría del camino hacia la meta, es necesario hacer un análisis complejo de la situación, con la finalidad de determinar si el líder debe ser directivo o brindar apoyo, o si tiene que demostrar algún otro tipo de conducta. La teoría predice lo siguiente:

1

El liderazgo directivo causa mayor satisfacción cuando las tareas son ambiguas o estresantes, que cuando son muy estructuradas y estan bien diseñadas.





2

El liderazgo de apoyo genera mayor satisfacción y mejor desempeño cuando los empleados realizan tareas estructuradas.

3

El liderazgo directivo suele ser considerado redundante entre los trabajadores con mucha experiencia o grandes habilidades.

No ha sido sencillo probar la teoría del camino hacia la meta. Una revisión de las evidencias reveló resultados contradictorios con respecto a la propuesta de que la eliminación de los obstáculos es un elemento del liderazgo eficaz y otra revisión encontró que la falta de apoyo es traumática y decepcionante.

Por tanto, aún está en deliberación. Dado que la teoría del camino hacia la meta resulta tan difícil de probar, es probable que las cosas continúen igual durante algún tiempo.

Otro estudio encontró que el liderazgo enfocado a la meta suele producir mayores niveles de agotamiento emocional entre subalternos con escrupulosidad y estabilidad emocional escasas.

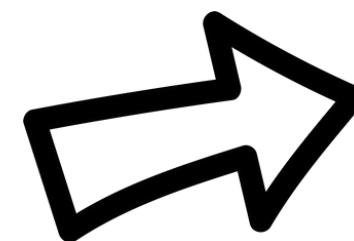


Resumen



**Teoría implementada
por Robert House en
1971**

**Con el objetivo de
maximizar el desempeño y
la satisfacción laboral**



MEDIANTE LA ACLARACION DE LA TRAYECTORIA



**IDENTIFICAR
TAREAS**



CUMPLIMIENTO



RECOMPENZAS

FACTORES SITUACIONALES

SUBORDINADOS



1

2

3

AMBIENTE



1

2

3

Directivo

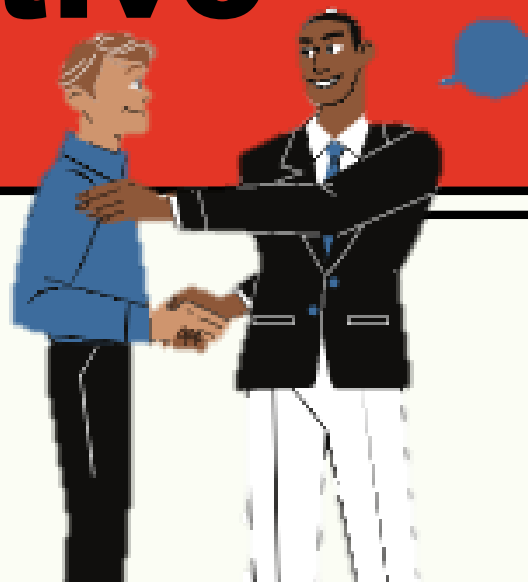


Apoyo



**Tipos de
liderazgo**

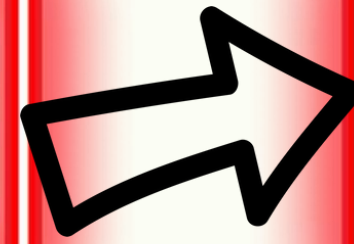
Participativo



**Orientado al
éxito**



**Objetivo de
todos**



**Beneficios para
la empresa**

Más ganancias

Menos gasto



**Corregir grupos
de trabajo**



**Más
productividad**



Video



<https://www.youtube.com/watch?v=u4IdoKaDokw>