



TEORIAS SOBRE EL LIDERAZGO

Presenta: Mtra. Arodí Monserrat Díaz Rocha

Estudios de Liderazgo

Hasta fines de los '40 , la creencia era que **los líderes nacían, no se hacían** y tenían rasgos particulares: inteligencia, extraversión, etc.

De fines de los '40 a fines de los '60, la creencia central era que lo que importaba era como el líder se **comportaba**. Era una cuestión de estilo, de modo que podía ser aprendida.

De fines de los '60 a inicios de los '80 ,la idea era que el liderazgo dependía de la **situación** en que se encontraban los lideres. Algunos podrían ser buenos para algunas circunstancias pero no para otras.

Desde inicio de los '80, la idea central era que los lideres necesitaban **visión y carisma** y que liderar y gerenciar son dos cosas diferentes.

“Grid Gerencial”

- Basados en las anteriores estudios, Robert R. Blake y Jane Srygley Mouton desarrollaron una forma bastante objetiva de representar gráficamente el punto de vista bidimensional de los estilos de Liderazgo, que ya habían sido investigado, creando lo que se llama el “Grid Gerencial”.
- El GRID se basa en los estilos de "preocupación por la gente" y "preocupación por la producción", que en esencia representan las dimensiones de "consideración" y "estructura inicial" de Universidad Estatal de Ohio, o las dimensiones de "orientación hacia el empleado" y "orientación a la producción" de la Universidad de Michigan.



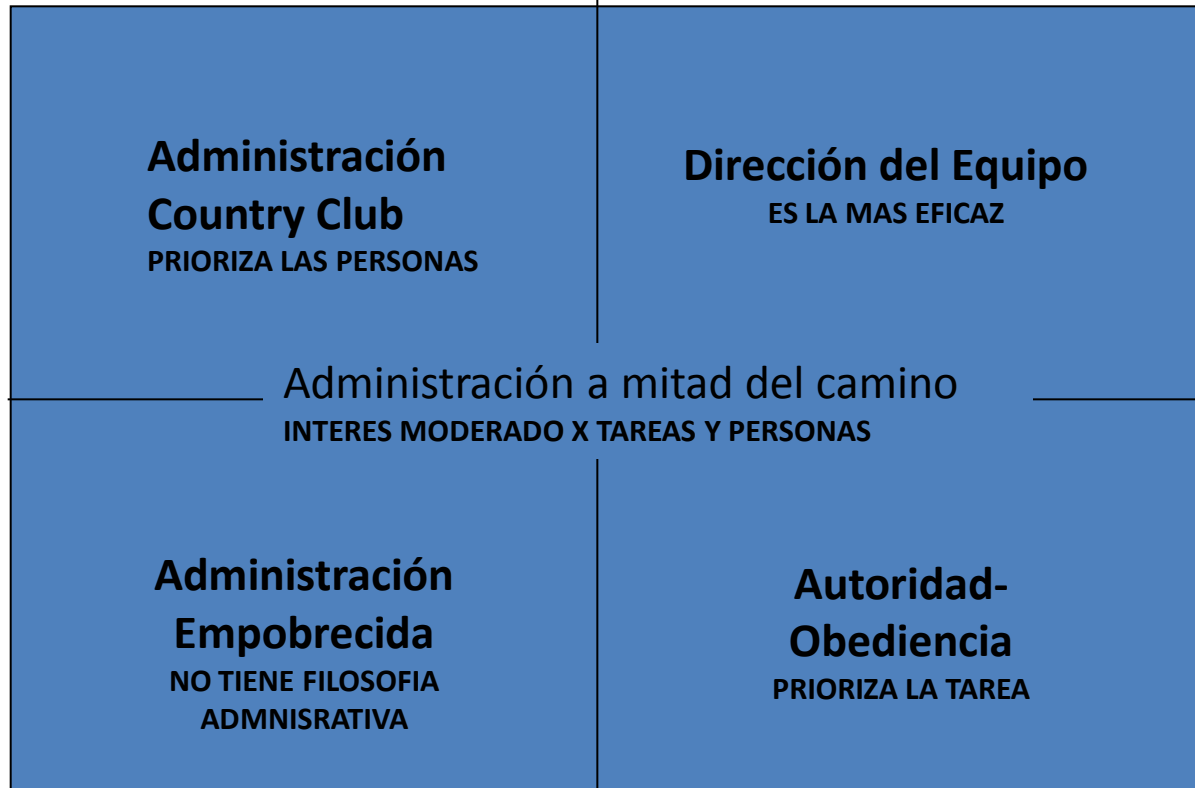
TEORIA BIDIMENSIONAL

“Grid Gerencial”.

- Rejilla de Liderazgo

Mucho

Interés por la gente



Poco

Poco

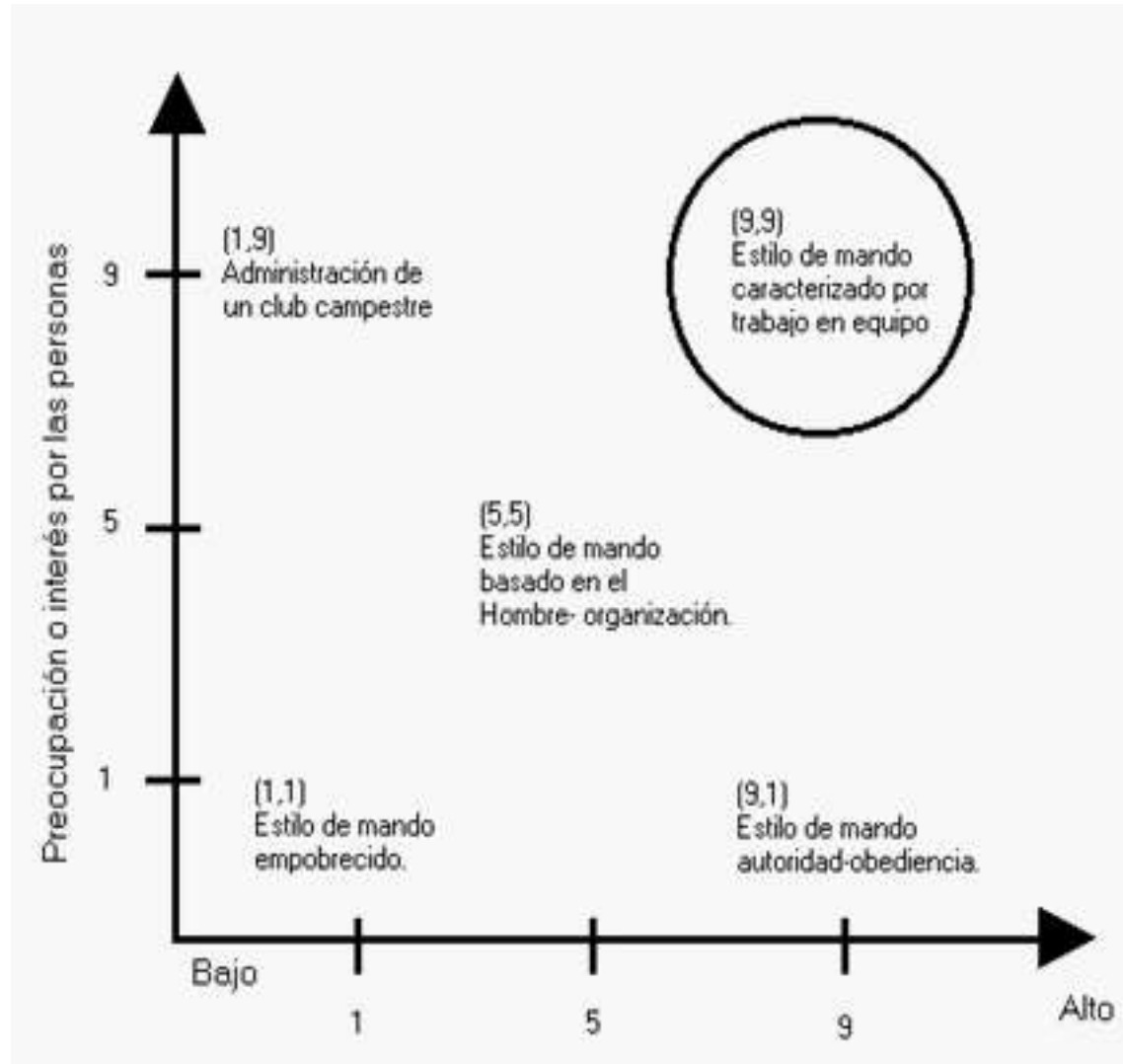
Interés por la producción

Mucho

“Grid Gerencial”.

Estos investigadores elaboraron matriz de nueve por nueve, que bosqueja 81 diferentes estilos de liderazgo, describiendo explícitamente los cuatro tipos extremos (1,1 9,1 1,9 y 9,9) y el estilo medio (5,5)

Cada estilo representa factores dominantes en la forma en la que se administra.



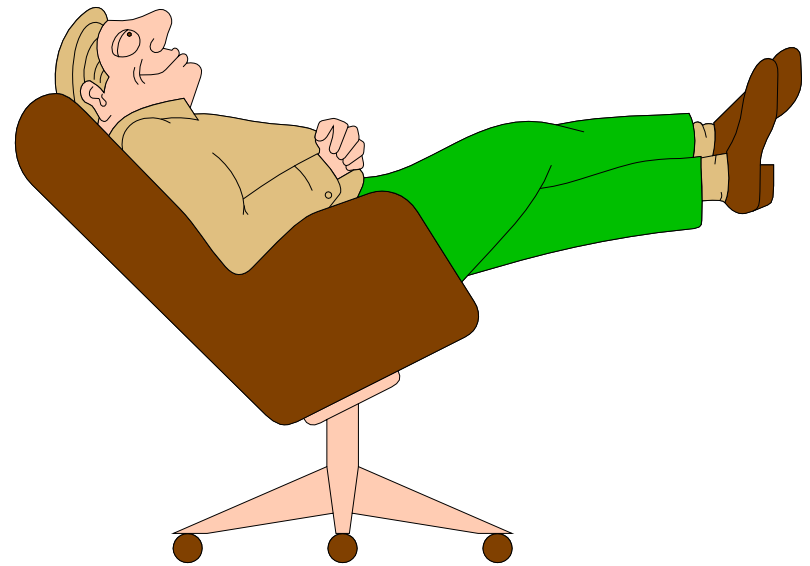
Estilo empobrecido

- Que se caracteriza por un interés marginal en la gente y la producción.
- El objetivo principal de estos gerentes es mantenerse alejados de los problemas, transmiten ordenes a sus subordinados, se dejan llevar por la corriente y se “lavan las manos antes los problemas”.



Estilo de club campestre

- Que se caracteriza por un interés elevado en la gente y bajo en la producción.



Estilo de producción

- Se presta un gran interés a la producción y no poco a la gente.



Estilo equilibrado

- Buscan el equilibrio entre las necesidades de los empleados y los objetivos de la producción.



Estilo de administración de equipos

- El cual refleja un grado elevado de interés por la gente y la producción.



El gerente como maestro

- El gerente como maestro es aquel liderazgo que instruye a los seguidores sobre cómo enfrentar los retos especiales de las organizaciones.



TEORIA SITUACIONAL DE HERSEY Y BLANCHARD

- ¿Cual es la idea?
 - Ajustar el **estilo** conductual del líder con la **disposición de los subordinados a las tareas**
 - Estilo
 - Estilo eficaz
 - Estilo de venta
 - Estilo participativo
 - Estilo de delegación
 - Disposición
 - Bajo Nivel.
 - Nivel Moderado
 - Alto Nivel
 - Nivel muy alto



Liderazgo Situacional

El NIVEL DE DESARROLLO

del seguidor ante una situación específica define el estilo que el líder debe utilizar.

➤ **Nivel de desarrollo = Competencia + Actitud**
para realizar una tarea.

*“No hay nada tan injusto como tratar
por igual a los que son desiguales”*

Liderazgo Situacional

A medida que el NIVEL DE DESARROLLO comience a aumentar en el logro de una tarea específica, ***el líder debe empezar a reducir la conducta de tarea y a aumentar la de relación.***

Pero cuando el nivel de desarrollo ya es alto, ***el líder debe disminuir la conducta de tarea y también la de relación.***

Liderazgo Situacional

El líder cambia su estilo de acuerdo al grado de desarrollo que tiene el subordinado.

Supone que líder debe poseer tres características:



- ❖ Flexibilidad
- ❖ Diagnóstico
- ❖ Consenso

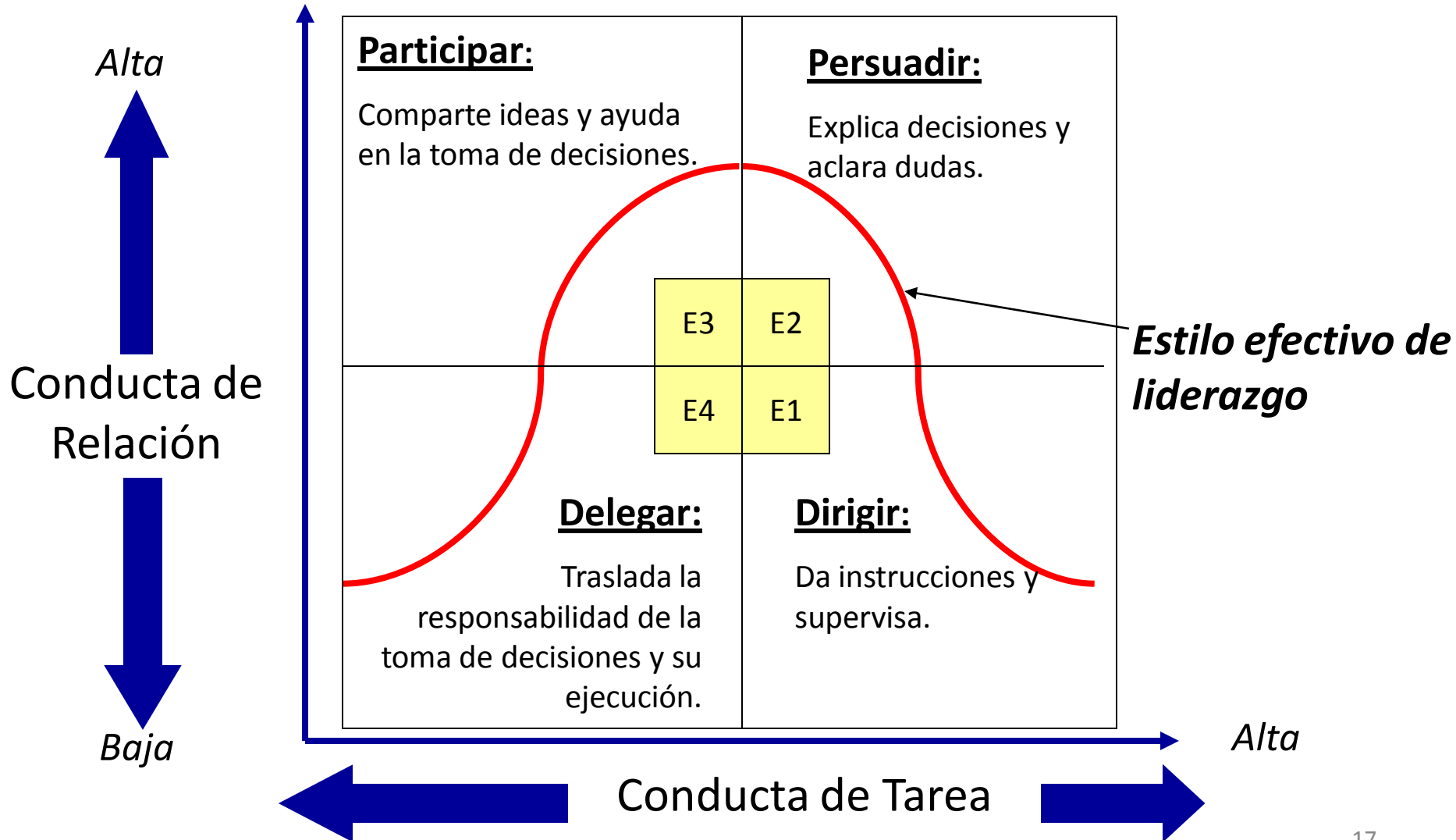
Liderazgo Situacional

Nivel de Desarrollo

Estilo de Liderato Adecuado

<p>D1 Poca competencia Mucho interés</p>	<p>E1 DIRIGIR : estructurar, controlar y supervisar</p>
<p>D2 Alguna competencia Poco interés</p>	<p>E2 INSTRUIR: orientar y ayudar</p>
<p>D3 Mucha competencia Interés variable</p>	<p>E3 APOYAR: elogiar, escuchar y dar facilidades</p>
<p>D4 Mucha competencia Mucho Interés</p>	<p>E4 DELEGAR: dar la posibilidad de la toma de decisión</p>

Liderazgo Situacional



Liderazgo Situacional

Nivel de Desarrollo

Estilo de Liderato Adecuado

D1 Poca competencia Mucho interés	E1 DIRIGIR : estructurar, controlar y supervisar
D2 Alguna competencia Poco interés	E2 INSTRUIR : orientar y ayudar
D3 Mucha competencia Interés variable	E3 APOYAR : elogiar, escuchar y dar facilidades
D4 Mucha competencia Mucho Interés	E4 DELEGAR : dar la posibilidad de la toma de decisión

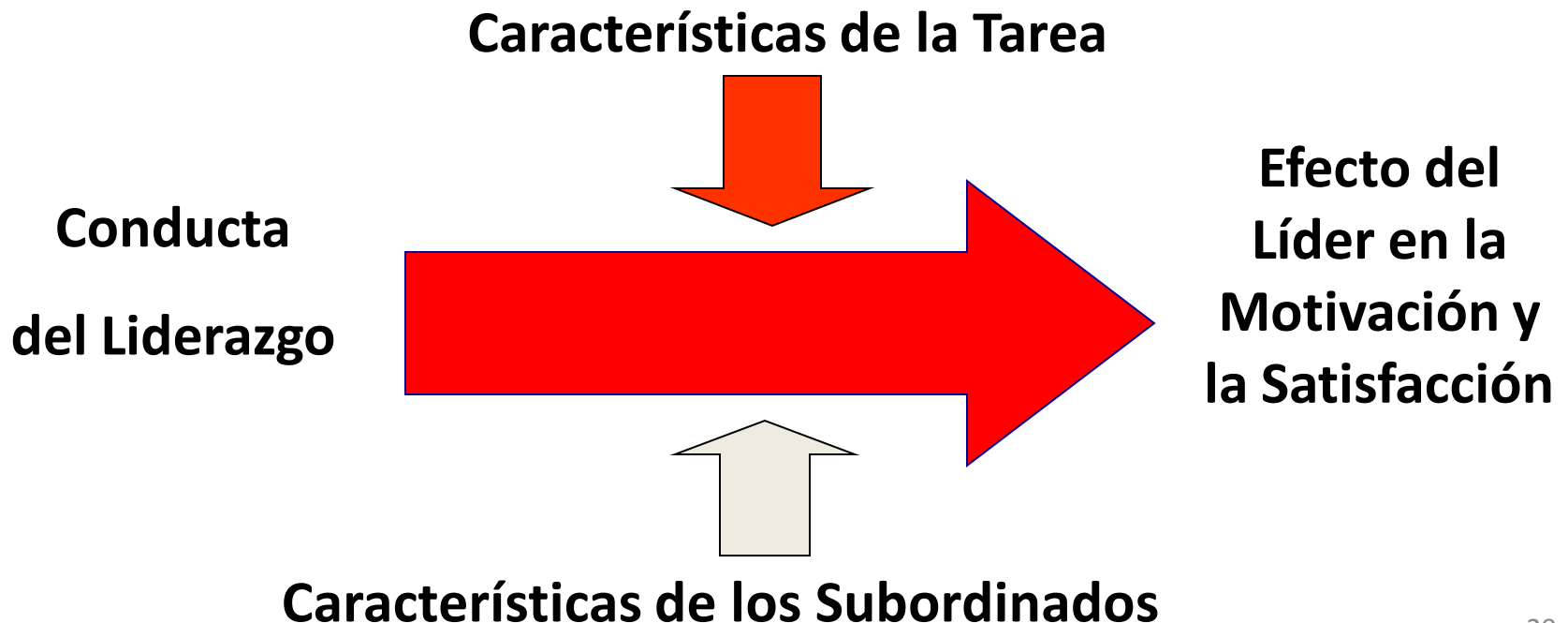
ESTILOS DE LIDERAZGO

TEORIA DE RUTA META

- **¿Cuál es la idea?**
 - Intensificar la motivación de los empleados para alcanzar las metas personales y organizacionales
- **¿Cómo?**
 - El líder altera su conducta para adaptarse a la situación e incluye la conducta y estilo del líder , circunstancias de la situación y uso de premios.

Teoría Camino- Meta

“Esta teoría se centra en la forma en que los líderes pueden influenciar en la motivación, fomentando la disponibilidad y el atractivo de las recompensas y la relación en que el desempeño necesariamente lleva a la obtención de ella”



ESTILOS DE LIDERAZGO

TEORIA DE RUTA META

- **Conducta del Líder**
 - Liderazgo de Apoyo, ej.-Orientado a las personas, crea ambiente
 - Liderazgo directivo, ej.- Indica exactamente lo que debe hacer la gente
 - Liderazgo Participativo, ej.-Estimula la discusión en grupo
 - Liderazgo orientado al logro, ej.-Muestra confianza en los seguidores y los orienta.
- **Contingencias Situacionales**
 - Características Personales de los miembros del Grupo, (capacidad, habilidades, necesidades y motivaciones)
 - Ambiente de trabajo (Tarea, sistema de autoridad formal, características del grupo)
- **Premios e incentivos**
 - Se usa el premio para reforzar la actitud al logro del trabajador, se le enseña la ruta para lograrlo.

Teoría Situacional vs. Teoría de Contingencia

- La diferencia está que la teoría situacional se enfoca más en las conductas que el líder debe adoptar, dado factores situacionales (a menudo el comportamiento del seguidor), mientras que la teoría de contingencia tiene una visión más amplia que incluye factores contingentes acerca de la capacidad del líder y otras variables dentro de la situación.