



LIDERAZGO

Chiavenato, Idalberto (1993), Destaca lo siguiente:

"Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos"

Cabe señalar que aunque el liderazgo guarda una gran relación con las actividades administrativas y el primero es muy importante para la segunda, el concepto de liderazgo no es igual al de administración. Warren Bennis, al escribir sobre el liderazgo, a efecto de exagerar la diferencia, ha dicho que la mayor parte de las organizaciones están sobre administrado y sublidereadas. Una persona quizás sea un gerente eficaz (buen planificador y administrador) justo y organizado-, pero carente de las habilidades del líder para motivar. Otras personas tal vez sean líder eficaces – con habilidad para desatar el entusiasmo y la devoción --, pero carente de las habilidades administrativas para canalizar la energía que desatan en otros. Ante los desafíos del compromiso dinámico del mundo actual de las organizaciones, muchas de ellas están apreciando más a los gerentes que también tiene habilidades de líderes.

FUNCION

Al líder se le asigna una serie de funciones:

1. Líder como ejecutivo: Coordina las tareas del grupo y supervisa las actividades.
2. Líder como organizador: Planifica, programa y orienta.
3. Líder como estratega: Ordena, distribuye, dispone y arbitra recursos.
4. Líder como experto: Ayuda, aconseja y complementa.
5. Líder como fuente de recompensa y castigos: Premia, censura y reprime.
6. Líder como árbitro y mediador: Ayuda, coopera, motiva y regula.
7. Líder como portero del grupo: Representa, identifica y avala.

En los líderes verdaderos no se hayan trazas de presunción o auto adoración, confían en sí mismos, su actitud central es el autorespeto.

Voluntad de asumir riesgos:

- Debe reconocer y compartir la incertidumbre
- Debe aceptar los errores
- Debe estar dispuesto a responder a los retos

TIPOS DE LIDERAZGO

TIPOS DE LIDERES	CARACTERÍSTICAS	ELEMENTOS DEL LIDERAZGO
Líder Natural	<ul style="list-style-type: none"> • Convince al personal en base a su experiencia y antigüedad. • Tiene carisma para convencer a las personas que lo rodean de lo que piensa. • Es una cualidad personal. 	<p>Carisma. Seguridad. Fortaleza. Motivación.</p>
Líder Democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Alientan y ayudan a tomar decisiones de grupo en todas las actividades. • Sus decisiones son en base a las opiniones del grupo. • Indican los pasos generales encaminados a una meta y alientan la realización general de los planes. • Dejan la dirección del trabajo y la elección del trabajador al arbitrio del grupo, es objetivo en sus elogios y críticas y participan en las actividades del grupo, sin hacer demasiado. • Piensa en los demás. • Poca supervisión. 	<p>La justicia es lo que mantiene la paz y la unidad en cualquier grupo, equipo o nación, se espera que el líder tenga la capacidad de medir con justicia, sin arbitrariedades y aplicando normas parejas para todos, sin privilegios de ningún tipo.</p> <p>Ya que existe:</p> <p>Cooperación. Delegación. Responsabilidad. Seguridad. Confianza. Participación.</p>
Líder Participativo	<ul style="list-style-type: none"> • Delega responsabilidades. Brinda libertad al personal a su cargo. Tiene el poder controlado y limitado a su campo de delegación. • Confía en sus seguidores. • El toma las decisiones finales. • Motiva a sus seguidores. 	<p>Técnicas como resolución de problemas, reuniones, delegación, comunicación, calidad, organización, son estudiadas y desarrolladas adaptándose a las necesidades propias de la empresa y de las personas que la componen.</p> <p>Delegación. Motivación. Participación. Carisma. Libertad. Estabilidad. Justicia.</p>
Líder paternalista	<ul style="list-style-type: none"> • Sobreprotege a sus seguidores. • No tiene iniciativa. 	<p>El liderazgo paternalista tiene criterios como: los trabajadores son inferiores, deben obedecer,</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Opta por hacerlo todo él solo. • Goza de que sus trabajadores no decidan sin antes consultarlo. 	<p>se les paga para cumplir, los conflictos deben reprimirse, el orden debe imperar por presión o persecución.</p> <p>Existe, autoridad, individualismo, apoyo y soluciones.</p>
Líder Laissez-faire	<ul style="list-style-type: none"> • Prefieren normas claras. • Se mantienen en el fondo. • Tienden a no tomar lados (neutro). • Influyen poco en el logro de objetivos e influyen poco al clima laboral. 	<p>Seguridad. Aquellos que están en autoridad deben velar por la seguridad de aquellos que se les ha confiado. Los líderes deben defender su gente, pues para eso han recibido la vara.</p>
Líder Autocrático	<ul style="list-style-type: none"> • Determina todas las normas del grupo. • Asigna las tareas a realizar y los compañeros de trabajo. • Cuando se necesita tomar decisiones rápidas, el líder ya ha condicionado a sus adeptos para que acepten sin discutir sus decisiones, no intenta acercarse a su grupo, sino que se mantiene a distancia mientras le comunica sus órdenes, adopta decisiones e imparte órdenes, no toma en cuenta los conocimientos y habilidades del personal a su cargo. 	<p>Autoridad. Firmeza. Estabilidad.</p> <p>La responsabilidad de su posición debe manifestar un alto grado de equilibrio estable, ante los movimientos externos.</p> <p>Si el líder es desequilibrado e inestable, su liderazgo también será inestable.</p>

TEORÍAS DEL LÍDER.

Teorías de rasgos:

El liderazgo como rasgo de la personalidad

Esta teoría sostiene que las personas nacen ya siendo líderes o para ser mandadas. Esta teoría es algo contradictoria ya que hoy en día no se conocen características que diferencien al líder del no líder.

Teorías conductuales:

El liderazgo como conducta

Se centra en el comportamiento del líder efectivo. Apoyan esta teoría en:

a) Estudios de la Universidad de Ohio. Trata de los cuatro factores que definen la conducta del líder:

- Consideración

- Iniciación de estructura
- Énfasis en la producción
- Sensibilidad

b) Estudios de la Universidad de Michigan. Buscan identificar las características de los líderes en relación con la eficacia de tarea. Distingue 2 dimensiones de la conducta del líder:

- Líderes orientados al empleado
- Líderes orientados a la producción

c) La Malla gerencial de Blake y Mouton. Toda organización tiene dirigentes y dirigidos y en su teoría de la administración se encuentran tres características universales: un objetivo, personal y jerarquías. Distingue dos dimensiones básicas en el liderazgo: El interés por las personas y por la producción.

Mc Gregor:

Distingue dos estilos de liderazgo:

Un estilo de líder autoritario y tradicional, al que le importan las metas u objetivos de la organización y el principio de autoridad (Es la denominada teoría X) Un estilo de líder más igualitario, al que le preocupa y se interesa por la integración de todos los miembros de la organización para así conseguir mejorar los objetivos de la empresa (Es la llamada teoría Y)

Modelo de contingencia de Fiedler.

La realización del grupo depende de la estructura motivacional del líder. Fiedler distingue dos tipos de líderes:

Líderes motivados hacia la tarea.

Líderes motivados hacia las relaciones interpersonales

Para Fiedler una dirección eficaz conlleva:

- Relaciones con otros líderes y miembros del grupo.
- La estructuración de la tarea.

Para Fiedler los líderes motivados por el trabajo son personas que necesitan realizarse, obteniendo autoestima. Están altamente motivados, aún cuando no haya recompensa externa.

El liderazgo situacional del Hersey y Blanchard.

Su teoría se ocupa del comportamiento del líder según diversas situaciones, es decir, como debería afrontar situaciones distintas dentro de la organización.. Distingue cuatro estilos de liderazgo según cumplan las funciones de: ordenar, persuadir, participar y delegar. Aunque la teoría se centra en el comportamiento dichas aplicaciones están limitadas por las demandas situacionales.

Teoría del camino meta de Evans y House. El líder debe hacer que sus seguidores vean compatibles sus metas personales con los objetivos de la organización. Parte de 2 hipótesis: La función del líder es suplementaria

El impacto de la conducta del líder está determinado por la situación en que se encuentre los líderes y los seguidores.

Para mantener unido al grupo, el líder debe realizar unas funciones:
Hacia el interior del grupo:

- Definir y clasificar las metas u objetivos de la empresa.
- Que cada miembro sepa su lugar dentro del grupo.
- Establecer buenas redes de comunicación que no sean complejos.
- Coordinan los esfuerzos de los miembros.
- Saber estimular para hacer más satisfactorio el trabajo.

Hacia el exterior del grupo:

- Proyectar imágenes positivas del grupo hacia el exterior.
- Defenderlo de posibles ataques.
- Saber colaborar con líderes de otros grupos

Bibliografía consultada:

Gil Villegas Francisco, " Liderazgo ", Ed. Instituto de **Capacitación Política, México** D.F., 1990.
Knickerbocker, " **Dirección** y Concepción de un líder ", Lecturas Selectas, **Inglaterra**, 1990 , pg.28.
Irma Munguia Zatarain, " **Redacción e Investigación** Documental ", UPN (Sep) , México, 1990.

<http://www.monografias.com/trabajos17/estilos-liderazgo/estilos-liderazgo.shtml>

Referencias bibliográficas

http://mail.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/123456789/1881/1/Lo_que_hacen_realmente_los_lideres.pdf

http://mail.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/123456789/1884/4/Estilos_de_liderazgo7.pdf

http://mail.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/922/1/Seis_perspectivas_teoricas_del_liderazgo.pdf

http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/funcionliderazgo/

http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/funcionliderazgo/default2.asp