

Evolución del Liderazgo.

LIDERAZGO MÍSTICO

Hasta la Segunda Guerra Mundial, el liderazgo era místico, ya que se otorgaba por cuestiones de clase y estatus social o a personas con cualidades excepcionales.

LIDERAZGO CARISMÁTICO

Al líder carismático se le atribuyen poderes superiores, este genera sentimientos y sensaciones positivas entre los miembros del equipo. El inconveniente era que no se puede realizar una lista de cualidades, ya que la teoría era que los líderes nacen y no se hacen.

LIDERAZGO SITUACIONAL

Se centraba en que el liderazgo es el conocimiento y capacidad de adaptarse a las circunstancias, era demasiado rígido y suponía que la persona solo era buena para eso y no para otro puesto, lo cual no es verdad; una persona puede no ser líder, pero es capaz de dar una imagen diferente.

Con el paso del tiempo los investigadores reconsideraron estas teorías, obteniendo dos factores: la preocupación por las personas y la preocupación por la tarea. A esto se le conoce como contingencia, se centra en la actividad del líder y en su capacidad de manejar las situaciones.

El resultado del desarrollo de la psicología de personalidad y del descubrimiento de los grupos y sus procesos, ha hecho que el centro de interés del liderazgo se dirija desde los grandes hombres hacia los grupos y las personas que integran estos. Por lo tanto, el liderazgo se transforma en la capacidad de influir mediante la motivación en lugar de solo recurrir a la autoridad.

Evolución del Liderazgo.

Liderazgo y comportamiento.

Existen diversas formas de liderazgo, los principales estilos son:

- **El autocrático.** Los líderes autocráticos toman las decisiones ellos solos, son dogmáticos y orientados a las tareas, esperan que sus subordinados acaten su mando.
- **El democrático.** Los líderes democráticos solicitan la opinión e ideas de su grupo de trabajo, son abiertos, cooperativos y apoyan al grupo.
- **El laissez faire.** Los líderes laissez faire dejan hacer, no dan orientación, se limitan a dejar que los demás tomen las decisiones al grado de que llegan a ser colaboradores.

No existe un estilo de liderazgo ideal, ya que depende de la situación. La flexibilidad es una cualidad importante en los buenos líderes.

LIDERAZGO Y RELACIÓN

La empresa debe entender que funciona gracias a los buenos empleados, que debe cuidarlos y recompensarlos. Así aparece el **liderazgo transaccional**, donde se ofrece una recompensa, monetaria o no; mientras que en el **liderazgo transformacional** se basa el compromiso de los empleados con el valor compartido y la visión común. En la actualidad, en el liderazgo trascendente, el líder consigue el apoyo emocional de sus empleados, capacitando para transformar y trascender.

El liderazgo **trascendente** se interesa por los resultados y se preocupa por la motivación de los colaboradores con los de la organización. La motivación vale la pena y prepara a la gente para compartir valores y responsabilidades de la misión de la empresa. Este líder es cercano, servicial, abierto.

Referencia:

Evolución del Liderazgo.

Colomer, J. (2012). Desarrollo de competencias directivas. Liderazgo. Recuperado de:
<https://www.pdfdrive.com/desarrollo-de-competencias-directivas-liderazgo-e60812297.html>