

Problemas Contemporáneos de Liderazgo



Las teorías de liderazgo tratan de explicar la naturaleza de este y cómo los individuos pueden tener autoridad sobre los demás. Las teorías contemporáneas han crecido de las antiguas ideas sobre el liderazgo y ahora tienen sus propias características. Cada forma de liderazgo tiene sus ventajas, pero algunas poseen cualidades que las hacen más débiles.

El liderazgo carismático. La teoría afirma que un líder debe desarrollar una relación con los subordinados basada en la cordialidad, amabilidad y encanto. Sostiene que los subordinados, una vez que llegan a apreciar a su líder, van a empezar a adoptar los ideales personales y la visión de éxito de él. Los críticos dicen que esta teoría borra la barrera entre líderes y subordinados, permitiendo a estos ver a su líder como un amigo o como uno de los suyos, puede darse la pérdida de autoridad.

Liderazgo transaccional. La teoría sugiere que los individuos entran en cada interacción con un objetivo a corto plazo o resultado esperado. El inconveniente de esta teoría, afirman los críticos, es que no tiene en cuenta la relación de largo plazo entre los líderes y subordinados, las interacciones pasadas y la historia o la reputación de cada uno.

El liderazgo conectivo. Sostiene que los líderes y subordinados trabajen colectivamente hacia objetivos comunes en un ambiente de trabajo en equipo. Una plataforma de liderazgo conectivo sugiere que deben existir metas específicas, unificadas y todos debemos trabajar juntos para alcanzarlos. La teoría requiere que todos los miembros del equipo tengan el mismo objetivo; señalan los críticos que es difícil inspirar regularmente a los empleados a ir más allá de estas tareas para el mejoramiento de su empleador.

Problemas Contemporáneos de Liderazgo

Liderazgo de servicio. Sugiere que cuando no está presente un líder formal, alguien va a adelantarse y asumir el papel de liderazgo en un grupo. Aunque su poder oficial como líder solo existe en su capacidad para inspirar a otros y proporcionar una dirección general, el líder de servicio puede beneficiar al sistema. La desventaja, según los críticos, requiere que alguien dé un paso adelante y tome la posición, una afirmación que no puede estar garantizada. Además, si al líder de servicio no se le da ningún poder real, su mandato como líder puede ser corto, proporcionando poca motivación para hacerlo de nuevo en el futuro.

REFERENCIA:

Aponte, J. C. (2006). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. Ecoe ediciones.

Hernández, A. (2012) Apuntes de la Materia de Fundamentos de Administración del primer semestre Facultad de Mercadotecnia
Universidad Autónoma de Coahuila