

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

# COMPOTAMIENTO ORGANIZACIONAL

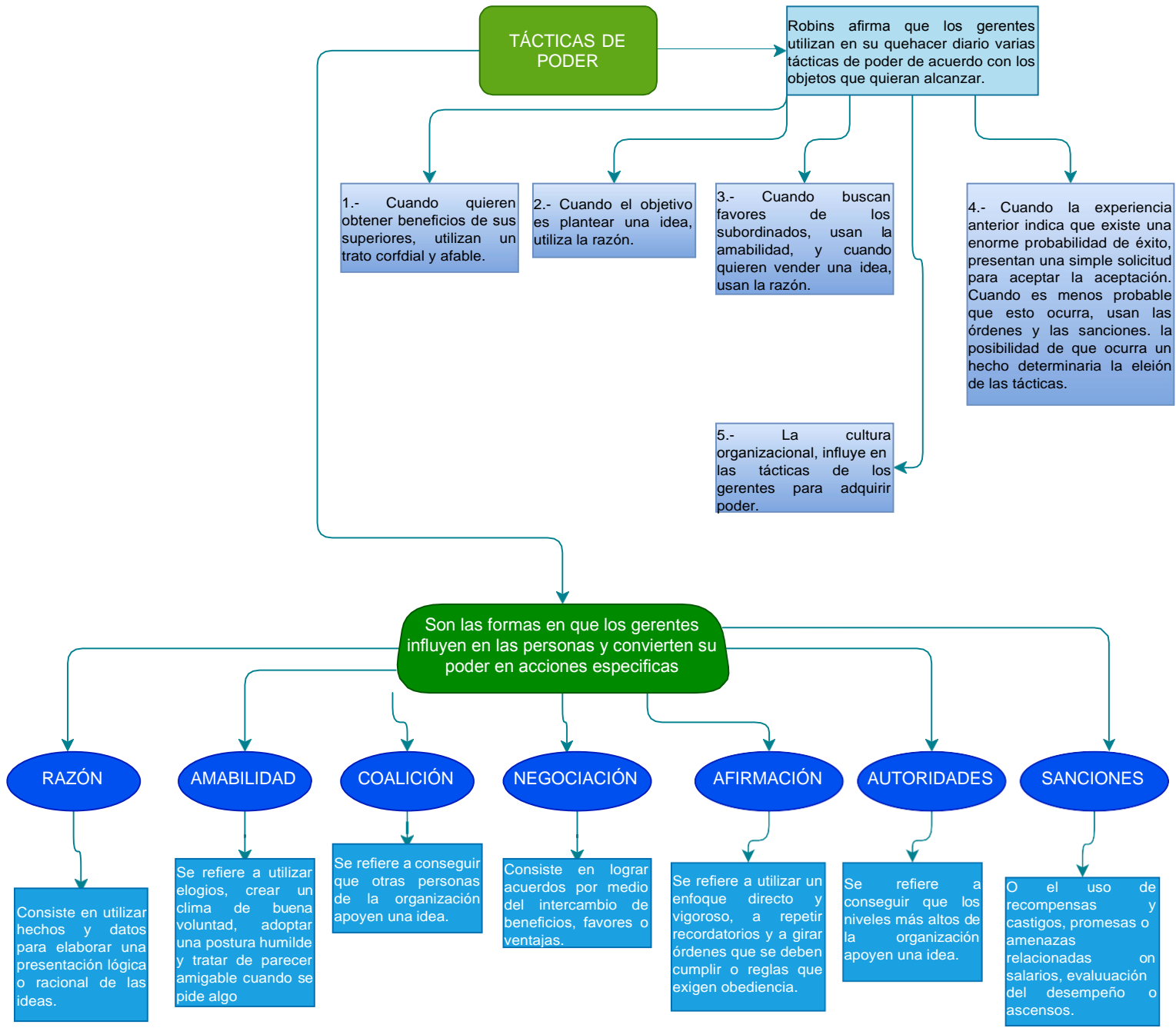
ALUMNO: DARWIN KEVIN MORENO AGUILAR.  
MAESTRA: KARINA MARICRUZ PEREZ GUILLEN

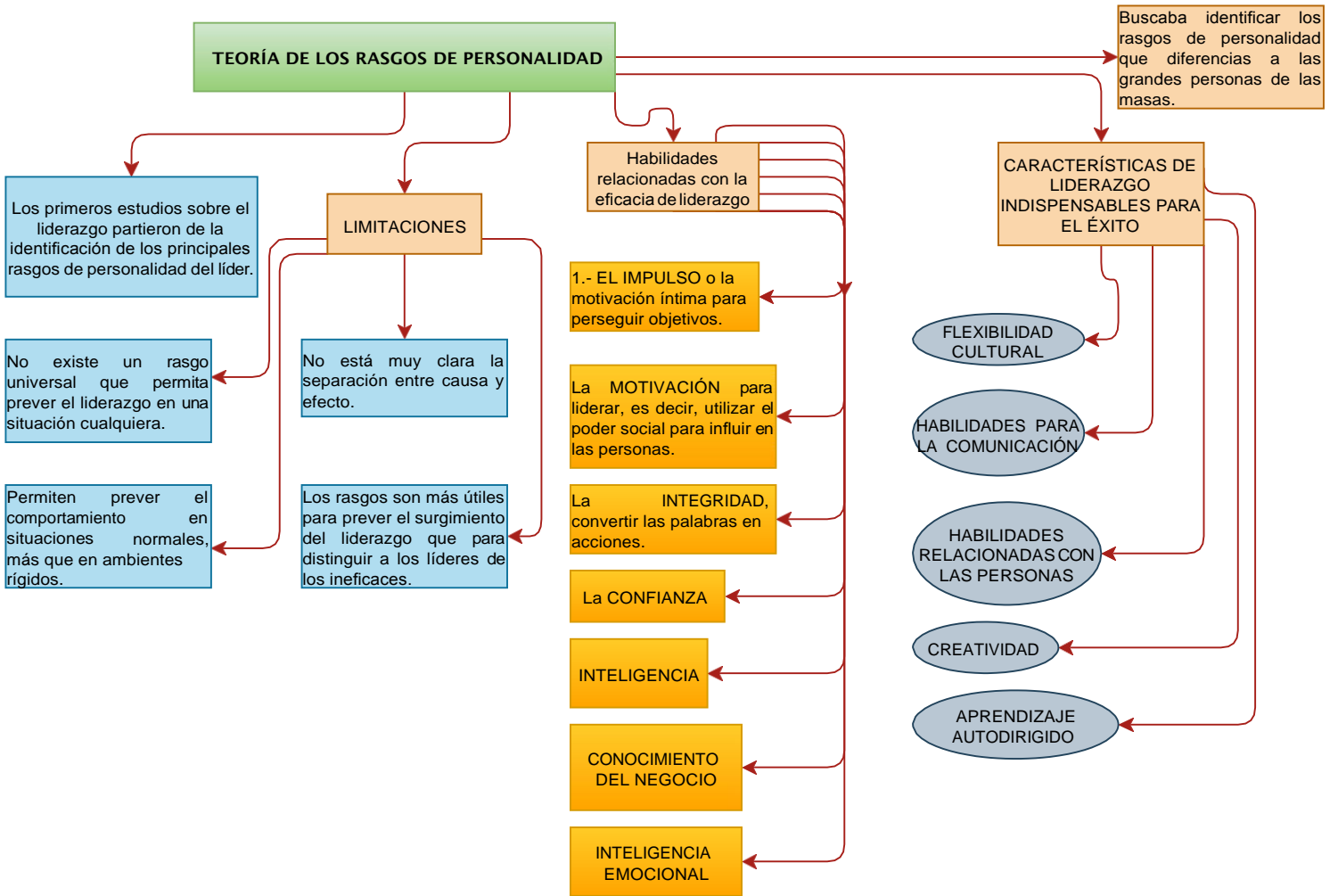
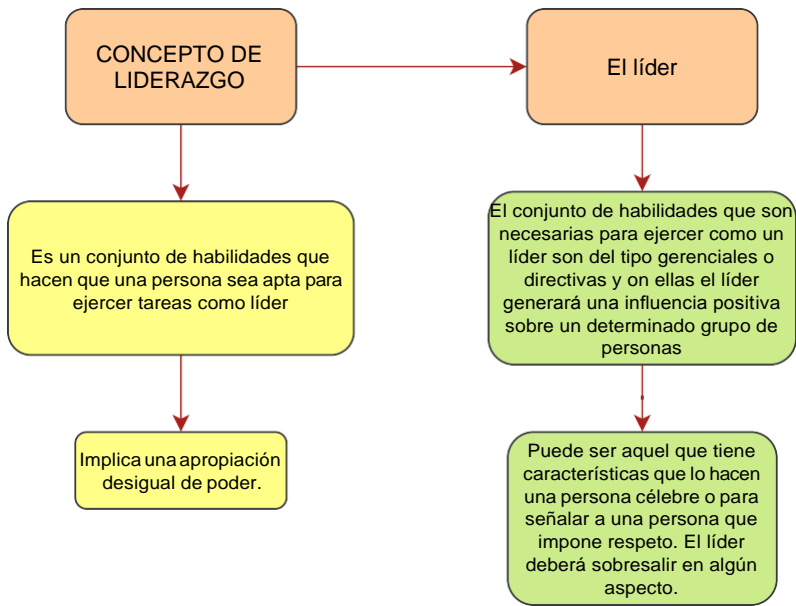
2 DE NOVIEMBRE DE 2020

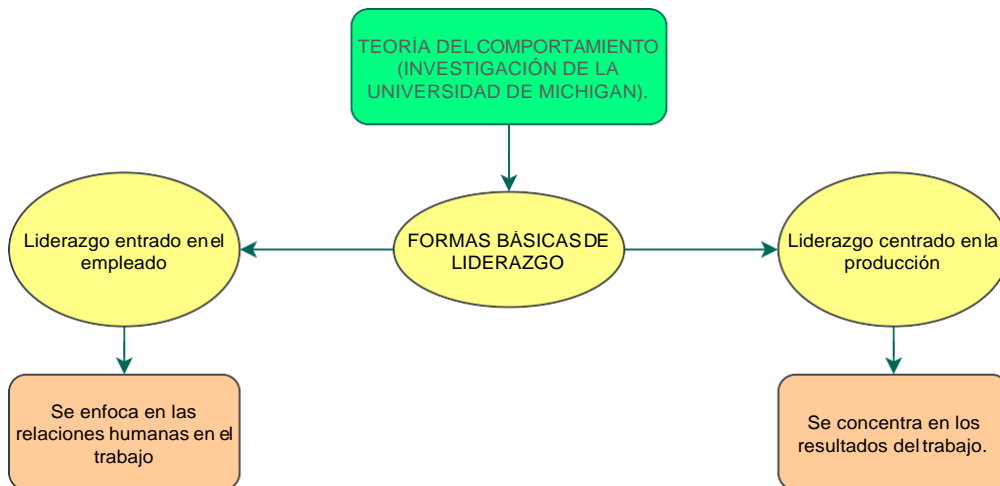
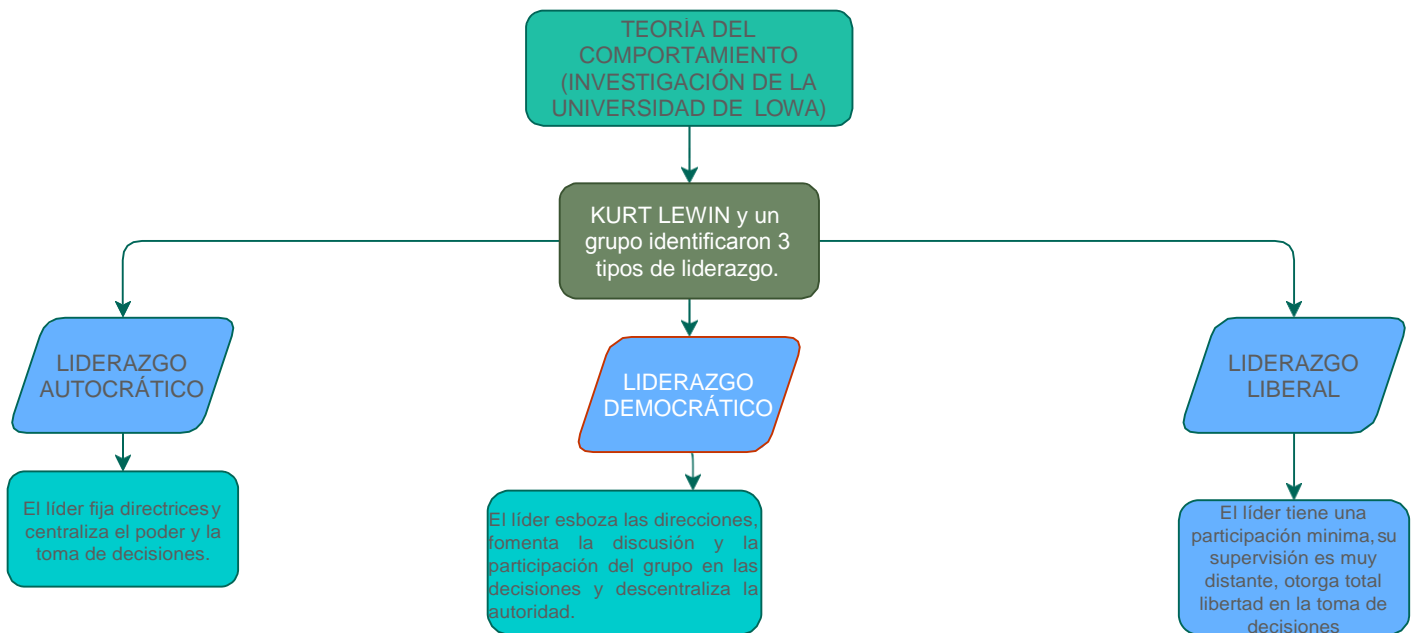
VILLAFLORES, CHIAPAS











# TEORIA DE LA CONTINGENCIA DEL LIDERAZGO DE FLEDLER

Busca identificar el mejor estilo de liderazgo aplicable a una situación determinada dependiendo de la situación determinada dependiendo de la situación de las variables que intervienen en la situación.

## VARIABLES COMUNES

- Grado de estructura de la tarea.
- Calidad de las relaciones líder miembro.
- Posición de poder de líder.
- Claridad del papel de los subordinados.
- Normas del grupo.
- Disponibilidad de información.
- Madurez de los involucrados.

## ESTE MODELO PRETENDE

1. Explicar por que un líder es eficaz en una situación y no lo es en otra.
2. Indicar que tipos de directivos es probable que sean más eficaces en diferentes situaciones.

## ¿CÓMO SE APLICA?

**PASO 1.** Identificación del estilo de liderazgo y compañero aceptado (CMA)

Se establecen 2 estilos de liderazgo:  
- Orientado a las relaciones.  
- Orientado a la tarea.

Desarrollo un cuestionario CMA (CMP) para medir el estilo de liderazgo de la persona.

**PASO 2.-** Analizar la situación según sus variables.

**Relación entre líder-miembro (P)**  
A los subordinados les gusta su superior, confían en él y son leales.

**Estructura de la tarea (S)**  
El trabajo que se ha d realizar está claro, de modo que los subordinados saben lo que hay que hacer y como hacerlo.

**Poder por posición**  
Refiere a los poderes legitimo y capacidad de castigo-recompensa.

**PASO 3.-** Identificar las variables.

La evaluación de la situación en términos de estas tres variables de contingencia.  
- Las relaciones líder-miembro son buenas o malas.  
- La estructura de la tarea es alta o baja y  
- El líder del puesto es fuerte o débil.

FLEDLER indica, que mientras mejores sean las relaciones líder-miembro, mientras más altamente esté estructurado el trabajo y mientras mayor sea el poder del puesto mayor será el control o influencia que tiene el líder.

Teoría de liderazgo por etapas House

Las actitudes, la satisfacción, el comportamiento y el esfuerzo de una persona en el trabajo se pueden prever con base en los siguientes aspectos:

La medida en que la persona percibe el trabajo o su comportamiento como un camino que genera los resultados que espera (expectativas).

Las preferencias de la persona por esos resultados (valencias).

La función básica del líder es ajustar su comportamiento para complementar las contingencias situacionales del entorno de trabajo.

4 TIPOS ESPECÍFICOS DE LIDERAZGO

LIDERAZGO DIRECTIVO: el líder explica a los subordinados como hacer las tareas.

LIDERAZGO SOLIDARIO: el líder se concentra en las necesidades de los subordinados y su bienestar y promueve un clima de trabajo amigable.

LIDERAZGO ORIENTADO A LOS RESULTADOS: el líder otorga importancia a la definición de objetivos y retos.

LIDERAZGO PARTICIPATIVO: cuando el líder se concentra en consultar a los subordinados, les pide sugerencias y las toma en cuenta antes de tomar decisiones.