



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

COMPOTAMIENTO ORGANIZACIONAL

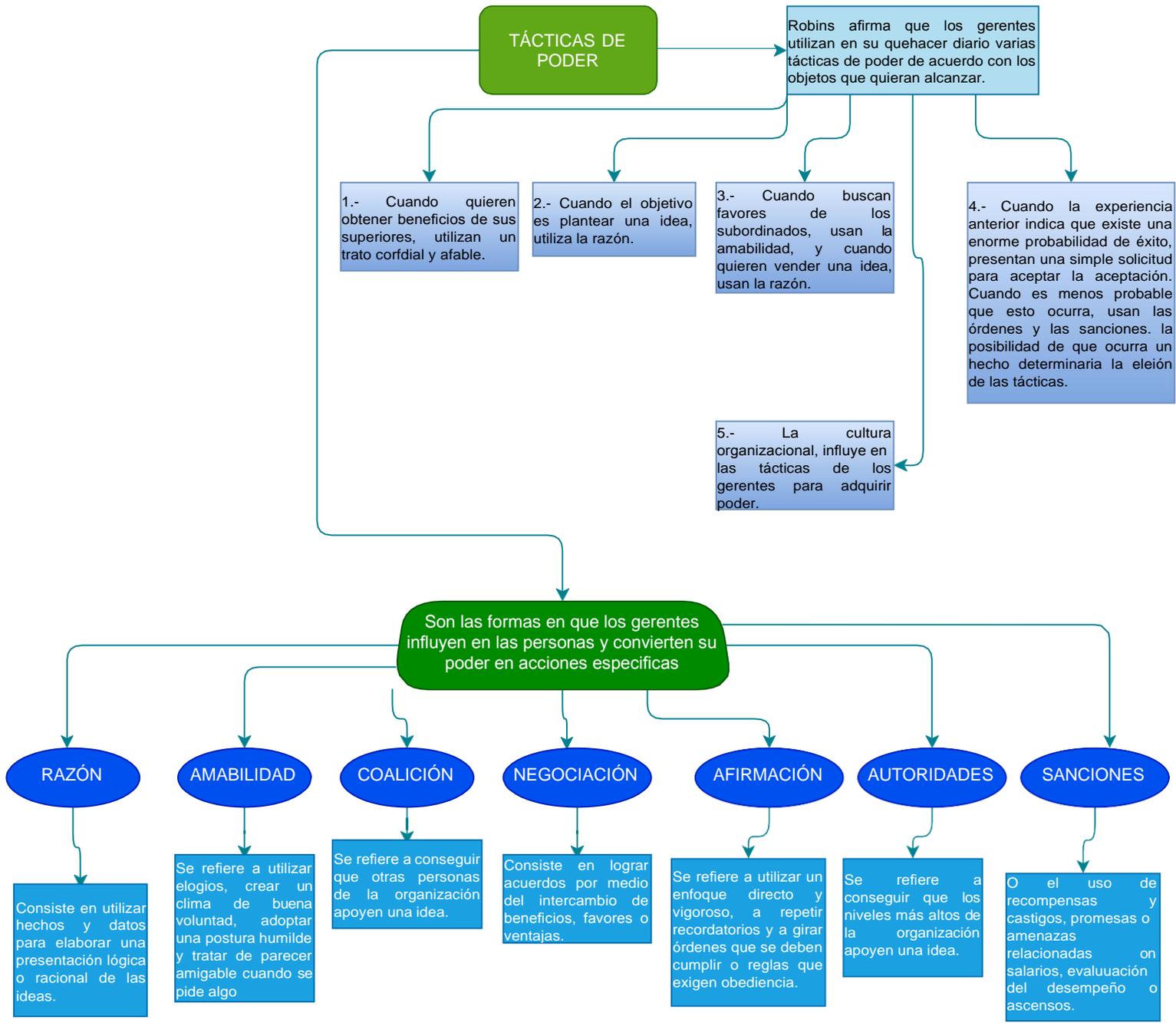
ALUMNO: DARWIN KEVIN MORENO AGUILAR.
MAESTRA: KARINA MARICRUZ PEREZ GUILLEN

2 DE NOVIEMBRE DE 2020

VILLAFLORES, CHIAPAS







TÁCTICAS DE PODER

Robins afirma que los gerentes utilizan en su quehacer diario varias tácticas de poder de acuerdo con los objetos que quieran alcanzar.

1.- Cuando quieren obtener beneficios de sus superiores, utilizan un trato cordial y afable.

2.- Cuando el objetivo es plantear una idea, utiliza la razón.

3.- Cuando buscan favores de los subordinados, usan la amabilidad, y cuando quieren vender una idea, usan la razón.

4.- Cuando la experiencia anterior indica que existe una enorme probabilidad de éxito, presentan una simple solicitud para aceptar la aceptación. Cuando es menos probable que esto ocurra, usan las órdenes y las sanciones. La posibilidad de que ocurra un hecho determinaría la elección de las tácticas.

5.- La cultura organizacional, influye en las tácticas de los gerentes para adquirir poder.

Son las formas en que los gerentes influyen en las personas y convierten su poder en acciones específicas

RAZÓN

Consiste en utilizar hechos y datos para elaborar una presentación lógica o racional de las ideas.

AMABILIDAD

Se refiere a utilizar elogios, crear un clima de buena voluntad, adoptar una postura humilde y tratar de parecer amigable cuando se pide algo

COALICIÓN

Se refiere a conseguir que otras personas de la organización apoyen una idea.

NEGOCIACIÓN

Consiste en lograr acuerdos por medio del intercambio de beneficios, favores o ventajas.

AFIRMACIÓN

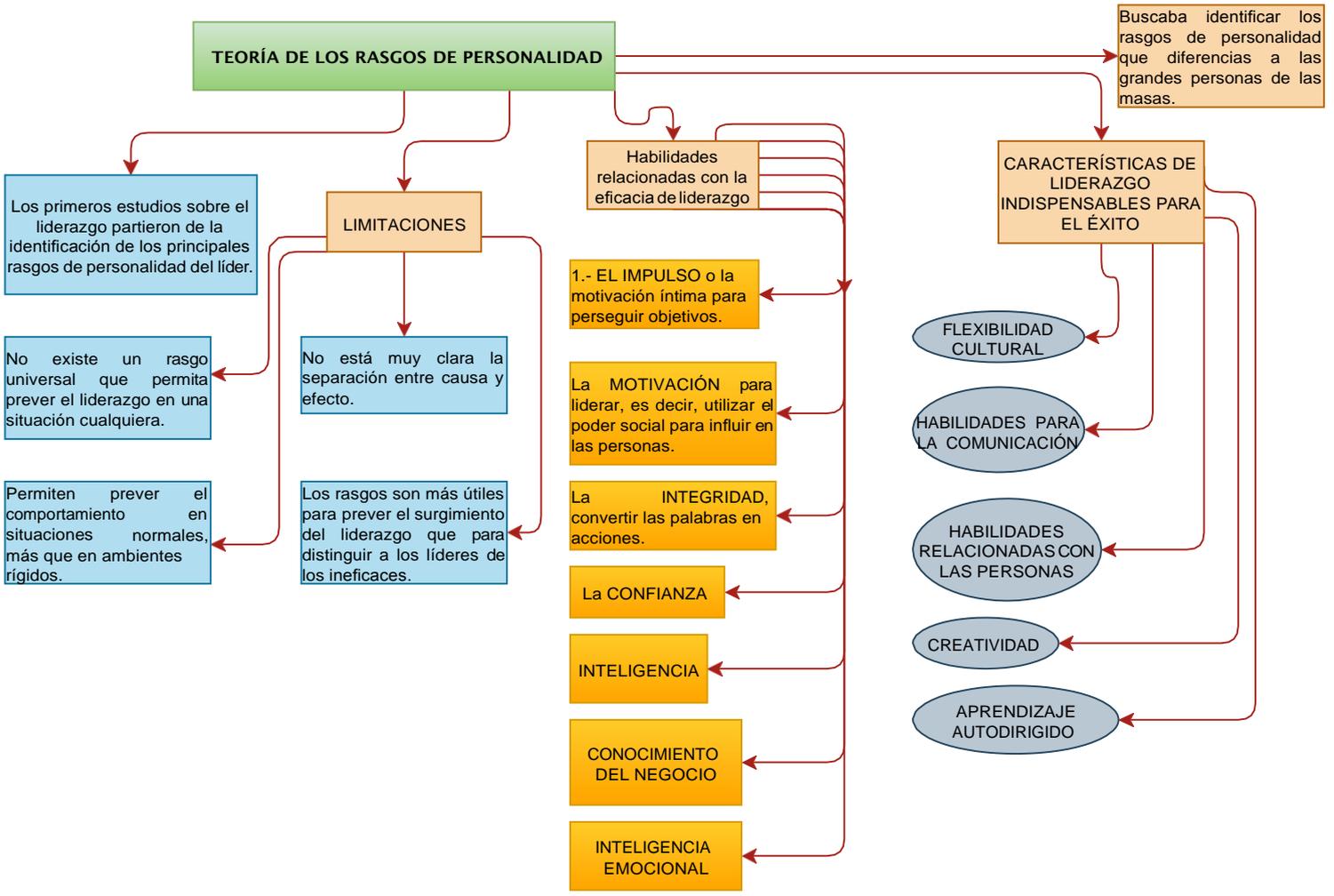
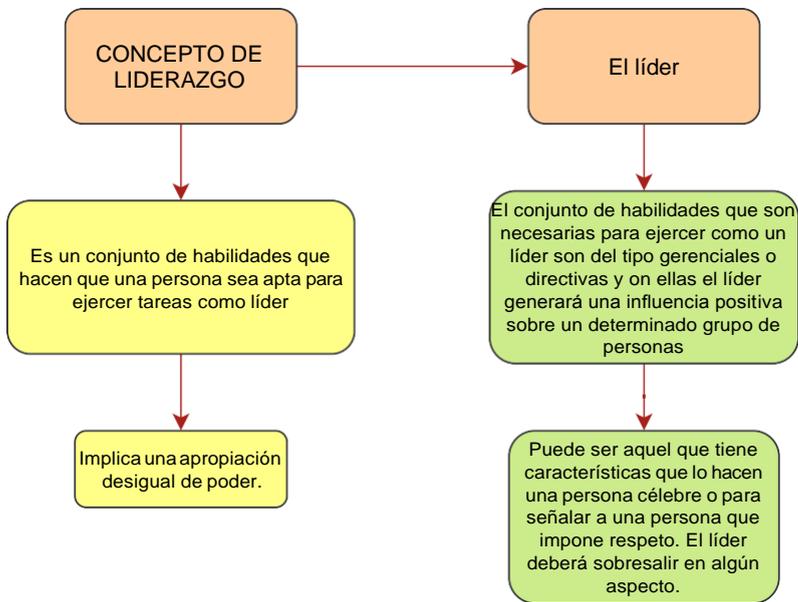
Se refiere a utilizar un enfoque directo y vigoroso, a repetir recordatorios y a girar órdenes que se deben cumplir o reglas que exigen obediencia.

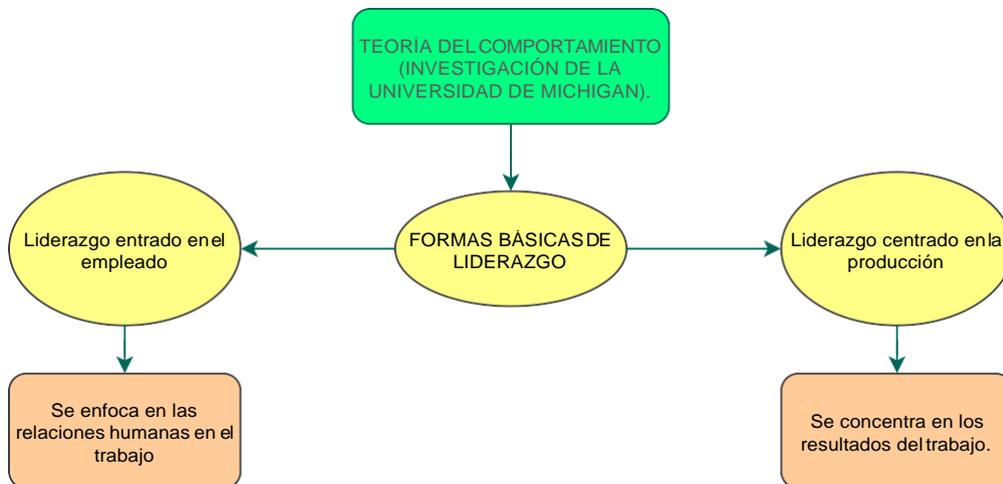
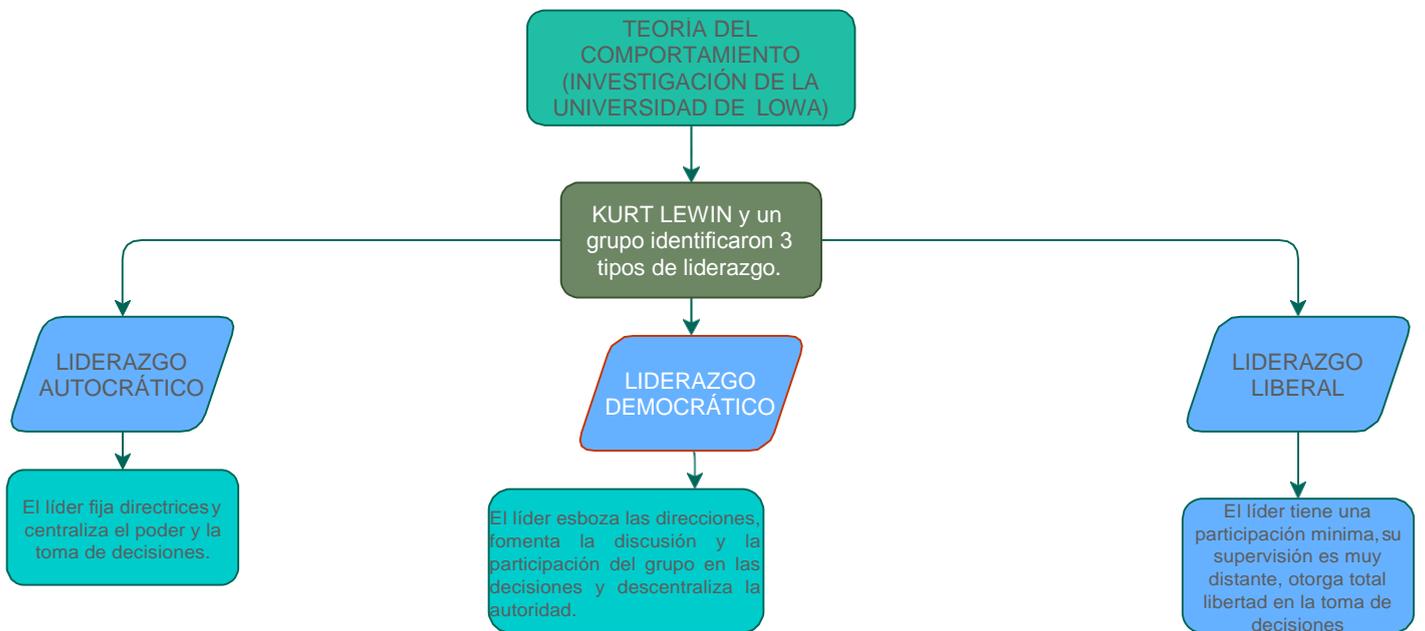
AUTORIDADES

Se refiere a conseguir que los niveles más altos de la organización apoyen una idea.

SANCIONES

O el uso de recompensas y castigos, promesas o amenazas relacionadas con salarios, evaluación del desempeño o ascensos.





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.