



**Universidad de sureste (UDS.)**

---



➤ **Licenciatura en medicina  
Veterinaria y zootecnia.**

✚ **Nombre el alumno:**

- **Edwin Airam López Pérez.**

✚ **Catedrático:**

- **Estefy Darany Castro Pereyra.**

✚ **Cuarto cuatrimestre**

✚ **Trabajo:**

- **Trabajo de plataforma.**

✚ **Asignatura:**

- **Comportamiento organizacional.**

✚ **Lugar y fecha:**

- **14- 11- 2020 Tuxtla Gutiérrez Chiapas.**

**Realizar la lectura y posteriormente un DDF exponiendo las principales ideas de esta teoría y sus creadores.**

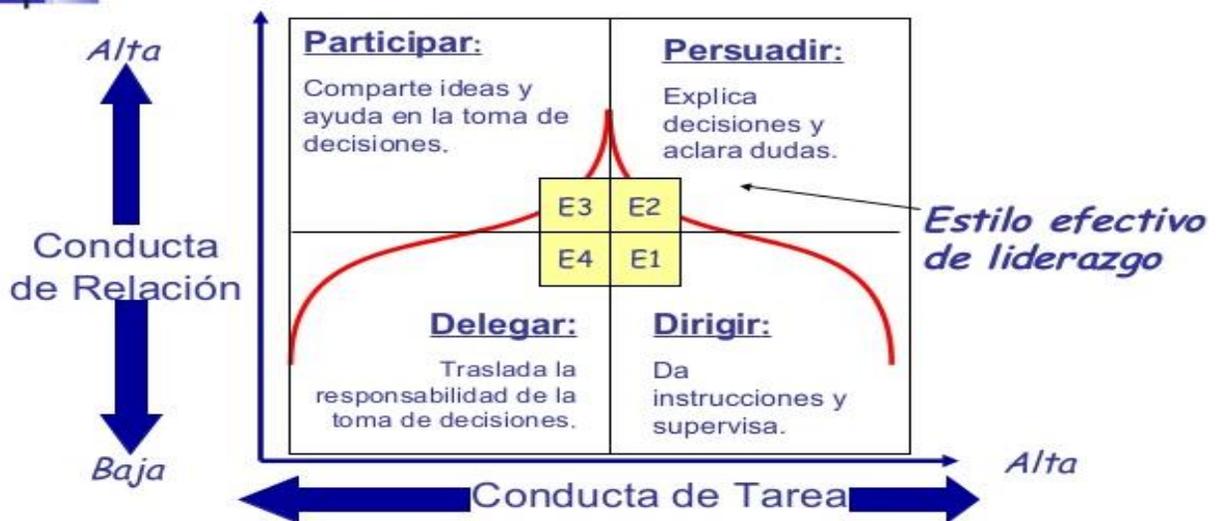
---

---

---

En base la teoría situacional propuesta por Hersey y Blanchard nos propone que el estilo de liderazgo debe cambiar según ya que también varía la madurez de nuestros subordinados.

## MODELO DE LIDERAZGO SITUACIONAL DE HERSEY Y BLANCHARD



Tomando en cuenta indicadores de competencia desempeño previo, experiencia profesional, habilidades analíticas, cumplimiento de fechas, así como indicadores de actitud, aceptación de desafíos, flexibilidad, honestidad, iniciativa, independencia en cada empleado para usar dicho conocimiento para trazar el modo de dirigir a cada persona el particular.



En su mayoría, las teorías del liderazgo que hemos cubierto hasta aquí asumen que los líderes tratan a todos sus subordinados de la misma forma; esto es, suponen que usan un estilo homogéneo con toda la gente en sus unidades de trabajo.



La teoría del intercambio de líder y miembros (ILM) señala que por obra de las presiones de tiempo, el líder establece relaciones especiales con ciertos miembros del grupo, que forman su camarilla: confía en ellos, les presta una atención desproporcionada y son objeto de privilegios.



Los líderes crean grupos internos (camarillas) y externos (periferia) y los subordinados de la camarilla tienen mayores calificaciones de desempeño, menos rotación y mayor satisfacción con su superior.