



**Alumno: Emmanuel Rodas Ángel**

**Materia: Comportamiento organizacional**

**Ensayo: Unidad 3**

**Carrera: M.V.Z.**

El liderazgo es algo que todo el mundo quiere, como vimos anteriormente el liderazgo es algo que el ser humano necesita individualmente para sentirse realizado, pero también se necesita para un bien común. En el caso de las empresas requieren líderes que las dirijan correctamente, pues el liderazgo es la manera más eficaz de renovar y revitalizar las organizaciones y llevarlas al éxito y a la competitividad.

El liderazgo tiene un papel importante en las empresas, ya que gracias a ellos se logran varias cosas, el liderazgo les imprime fuerza, vigor y dirección. El liderazgo tiene una jerarquía, lo cual necesariamente implica liderazgo, que es un factor clave en toda organización.

El liderazgo influye un poder en otros en las empresas, La influencia implica una transacción interpersonal, en la que un individuo actúa para provocar o modificar un comportamiento. el poder es la capacidad de controlar las decisiones y las acciones de otras personas, aun cuando éstas se resistan. Por otra parte, la autoridad se refiere al poder legítimo, o sea, a las facultades que tiene una persona gracias a la posición que ocupa en una estructura organizacional. Autoridad es el poder legal y socialmente aceptado. El individuo que posee un puesto importante en una organización tiene poder por ese simple hecho: es el llamado poder del puesto.

Hay cinco tipos de poder, El poder coercitivo se basa en el temor y la coerción. El subalterno percibe que si no cumple con las exigencias del líder ello le puede llevar a sufrir algún castigo o sanción que quiere evitar. El siguiente poder es el poder de recompensa se sustenta en la esperanza del subalterno de obtener algún premio, incentivo, elogio o reconocimiento que desea. El siguiente poder es el poder legítimo se deriva del cargo que ocupa el individuo en el grupo o en la jerarquía. En una organización formal, el supervisor de primera línea es percibido como una persona que tiene más poder que los obreros, el gerente tiene más poder que el supervisor y el director tiene más poder que el gerente. El poder de competencia se basa en la especialización, el talento, la experiencia o el conocimiento técnico. También se le llama poder de pericia. Los subalternos perciben al líder como una persona que posee competencias y conocimientos superiores. El último es poder de referencia se basa en la actitud y el atractivo. El líder que es admirado por ciertos rasgos de personalidad deseables posee poder de referencia. A este poder se le llama popularmente carisma. El poder de referencia proviene de la admiración por el líder y el deseo de parecerse a él.

Otro tema tocado en esta unidad es la dependencia es el aspecto más importante del poder es que se presenta en función de la dependencia. Cuanto más dependa un subordinado de su jefe, mayor será su poder. Si hay algo que sólo el jefe posee y si él controla aquello que los subordinados necesitan, los hará dependientes y tendrá poder sobre ellos. Es inversamente proporcional a las fuentes de abastecimiento. La posesión de algo abundante no aumenta el poder. Si todo el mundo es rico, el dinero no representa una fuente de poder. La dependencia es mucho mayor cuando el recurso controlado es importante, escaso e insustituible. El poder aumenta en la medida en que no existan sustitutos viables. El recurso debe ser percibido como difícil de reemplazar. El

reconocimiento de la competencia de una persona aumenta su valor, su visibilidad y su movilidad en la organización.

El poder tiene técnicas, la razón, la amabilidad, la coalición, la negociación, la afirmación, las autoridades superiores y las sanciones.