



PASIÓN POR EDUCAR

**Nombre de alumno: Rosa Cecilia  
Méndez Jiménez**

**Nombre del profesor: Mónica  
Elizabeth Culebro Gómez**

**Nombre del trabajo: Super nota  
unidad 3 y 4**

**Materia: Comportamiento  
Organizacional**

PASIÓN POR EDUCAR

**Grado: 5°A**

# Liderazgo, poder y política

## Conceptos de poder y de dependencia

### Poder

Es la capacidad de controlar las decisiones y las acciones de otras personas, aun cuando éstas se resistan.

### Dependencia

Cuanto más dependa un subordinado de su jefe, mayor será su poder.

es inversamente proporcional a las fuentes de abastecimiento. La posesión de algo abundante no aumenta el poder.

### Tipos de poder según French y Raven

1. El poder coercitivo se basa en el temor y la coerción.

2. El poder de recompensa

3. El poder legítimo se deriva del cargo que ocupa el individuo en el grupo o en la jerarquía.

4. El poder de competencia se basa en la especialización, el talento, la experiencia o el conocimiento técnico.

5. El poder de referencia se basa en la actitud y el atractivo.



## Tácticas de poder

1. La razón consiste en utilizar hechos y datos para elaborar una presentación lógica o racional de las ideas.



2. La amabilidad se refiere a utilizar elogios, crear un clima de buena voluntad, adoptar una postura humilde.



3. La coalición se refiere a conseguir que otras personas de la organización apoyen una idea.



4. La negociación consiste en lograr acuerdos por medio del intercambio de beneficios, favores o ventajas.



5. La afirmación se refiere a utilizar un enfoque directo y vigoroso, a repetir recordatorios



6. Las autoridades superiores, se refiere a conseguir que los niveles más altos de la organización apoyen una idea.



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



## Teoría de los rasgos de personalidad

### Limitaciones

1. No existe un rasgo universal que permita prever el liderazgo en una situación cualquiera.
2. Los rasgos permiten prever el comportamiento en situaciones normales,
3. No está muy clara la separación entre causa y efecto.
4. Los rasgos son más útiles para prever el surgimiento del liderazgo que para distinguir a los líderes eficaces de los ineficaces.

### habilidades relacionadas con la eficacia del liderazgo

1. El impulso o la motivación íntima para perseguir objetivos.
2. La motivación para liderar
3. La integridad
4. La confianza en uno mismo
5. La inteligencia
6. El conocimiento del negocio



## Concepto de liderazgo

Implica una apropiación desigual de poder, ya que los miembros del grupo solo acatarán las órdenes

Habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder.



## Teoría del comportamiento (Investigación de la Universidad de Iowa)

### El liderazgo democrático

El líder esboza las directrices, fomenta la discusión y la participación del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad

### El liderazgo liberal

El líder tiene una participación mínima, su supervisión es pasiva, otorga poca o ninguna retroalimentación

### El liderazgo autocrático

El líder toma las decisiones y centraliza el poder y la toma de decisiones

En la década de 1930, Kurt Lewin y un grupo de colaboradores realizaron los primeros estudios e identificaron tres estilos de liderazgo

## Teorías del comportamiento (Investigación de la Universidad de Michigan)

### Liderazgo centrado en el empleado

Se enfoca en las relaciones humanas en el trabajo.

### Liderazgo centrado en la producción

Se concentra en los resultados del trabajo.



• Poder de posición del líder (alta o baja), es decir, la autoridad del líder para recompensar o sancionar y su experiencia en la tarea

• Estructura de la tarea (mucha o poca), o sea, la medida en que los miembros comprenden los objetivos de las tareas, los procedimientos y las instrucciones.

• Relaciones entre el líder y los miembros (buenas o malas), o sea, la manera en que los miembros apoyan al líder

Fiedler se basa en tres variables

Fiedler utiliza un cuestionario llamado escala de preferencia del colaborador (EPC) para medir el estilo de liderazgo de una persona.

## Teorías de la situación y de la contingencia del liderazgo (Teoría de la contingencia del liderazgo de Fiedler)

## Teoría del liderazgo por etapas de House

Tiene sus raíces en el modelo de las expectativas que estudiamos en el capítulo sobre la motivación y también se le conoce como teoría del camino y la meta o teoría dirigida a los objetivos.

Afirma que la responsabilidad del líder es aumentar la motivación de los subordinados para alcanzar objetivos individuales y organizacionales.

• Liderazgo orientado a los resultados

• Liderazgo directivo

• Liderazgo solidario

• Liderazgo orientado a los resultados

En este enfoque, House y Dessler proponen cuatro tipos específicos de liderazgo.



## Teoría de la situación de liderazgo de Hersey y Blanchard

El estilo participativo (S4)

• Estilo participativo (S3).

• Estilo de vender (S2).

• Estilo de contar (S1)

Los autores sostienen que existen cuatro estilos de liderazgo

Es una extensión de las teorías bidimensionales resumidas en la rejilla administrativa que vimos antes.



# Estrés y conflicto

## Concepto de estrés

Está relacionado con el cúmulo de trastornos y de afecciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno.

El estrés es una condición inherente a la vida moderna.

Luthans subraya que:  
1. El estrés no es simple ansiedad. La ansiedad opera en el fisiológico. El estrés puede ir acompañado de ansiedad, pero no se confunde con ella.

El estrés incluye tres componentes básicos

Desafío percibido

Valor importante

Incertidumbre sobre la resolución.



## Dinámica del estrés y causas

Problemas de estrés en la organización

- Pérdida de intimidad.
- Saturación de información.
- Desaparición del contacto frente a frente.
- Necesidad de aprender continuamente nuevas habilidades.



3. Agotamiento

2. Resistencia

1. Alarma.

Según él, la reacción del organismo ante el estrés consta de tres fases:

Cuando la amenaza se prolonga, ocurren otros cambios que preparan al organismo para una larga batalla.

Factores que producen el estrés



1. Factores extraorganizacionales

2. Factores organizacionales

3. Factores grupales



## Concepto de conflicto

En una interferencia deliberada, sea activa o pasiva, que busca impedir que la otra parte logre sus objetivos

Es un proceso que tarda tiempo en desarrollarse y no un hecho que ocurre en un momento y después desaparece.

Niveles de gravedad del conflicto

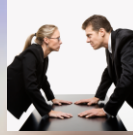
1. Conflicto percibido.
2. Conflicto experimentado.
3. Conflicto manifiesto

Condiciones que anteceden a los conflictos

1. La diferenciación

2. Recursos limitados y compartidos.

3. Interdependencia de actividades.



## Proceso de conflicto

El comportamiento conflictivo puede producir una reacción normal y saludable compuesta

1. Espera, que se deriva del propio bloqueo y es la esencia del conflicto.
2. Tensión y ansiedad, provocadas por la demora y la posibilidad de que se produzca frustración.
3. Resolución. Significa llegar a la solución del conflicto y al consecuente alivio de la tensión.



Resolución de conflictos

Fuga o evasión.

El impasse.

• Ganar-perder.



## Efectos del conflicto

1. Aumento de la cohesión del grupo.

2. Innovación.

3. Cambio.

4. Cambios en las relaciones entre grupos en conflicto

El conflicto puede llevar a los grupos opuestos a encontrar soluciones a sus divergencias y a cooperar entre ellos.

1. Frustración.

2. Pérdida de energía.

3. Disminución de la comunicación

4. Confrontación.



## Estilos de manejo de conflictos

1. Estilo competitivo.

El objetivo es ganar e imponer.



2. Estilo abstencionista.

La clave es no exponerse.



3. Estilo transigente.

La clave es tener habilidad y astucia.



4. Estilo acomodaticio.

La clave es sobrellevar la situación.



5. Estilo colaborador.

La clave es que las dos partes ganen y se comprometan con la solución.



## Técnicas para la administración de conflictos

Enfoques para la administración de conflictos en las organizaciones

1. Enfoque estructural.

2. Enfoque en el proceso.

3. Enfoque mixto.

Se basa en el hecho de que el conflicto surge de las percepciones creadas por las condiciones antecedentes

a) Desactivar o atenuar el conflicto.

b) Reunión de confrontación entre las partes.

c) Colaboración.

a) Influir en el proceso del conflicto por medios estructurales, como la adopción de reglas para resolver diferencias.

