

Tema: SUPER NOTA



- NOMBRE DEL ALUMNO: DENILSON ANTONIO CRUZ VELASCO
- NOMBRE DEL DOCENTE: MONICA ELIZABETH CULEBRO GOMEZ
- CARRERA: CONTADURIA Y FINANZAS
- CUATRIMESTRE: 5°
- MATERIA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
- COMITÁN DE DOMINGUEZ CHIAPAS, 07 DE ABRIL DEL 2021

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



Un poder personal que permite a alguien influir en otros por medio de las relaciones existentes.



En una organización, el presidente tiene más poder que el gerente, debido a la autoridad formal que le confiere su posición jerárquica



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



La teoría del camino y la meta o de los medios afirma que la responsabilidad del líder es aumentar la motivación de los subordinados para alcanzar objetivos individuales y organizacionales

Liderazgo, poder y política



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 líder fija las directrices y centraliza el poder y la toma de decisiones. En pocas palabras, decide, informa al grupo lo que debe hacer y lo supervisa de cerca



Tácticas del poder

• Siete dimensiones:

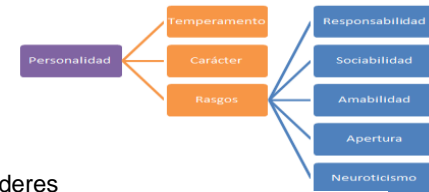
- **Razón:** uso de la lógica y el raciocinio
- **Amistad:** uso de la adulación, humildad, buena voluntad
- **Coalicción:** obtener respaldo de otros
- **Negociación:** intercambio de beneficios
- **Asertividad:** enfoque directo y agresivo
- **Autoridad superior:** obtener apoyo de niveles superiores
- **Sancciones**

Ver figura 13-2 pág. 371

Las tácticas de poder son las formas en que los gerentes influyen en las personas y convierten su poder en acciones específicas.



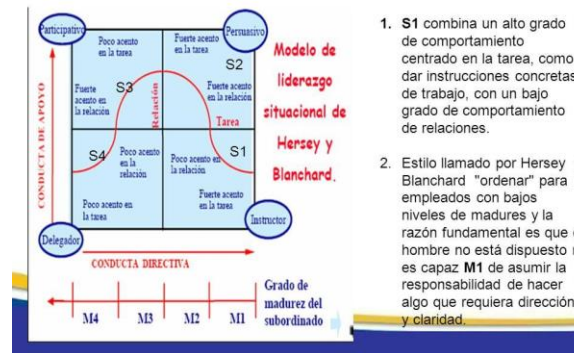
Un líder tiene la capacidad de motivar a la gente porque tiene características emocionales que generan empatía en sus seguidores



Tipos de líderes

LÍDER COERCITIVO Exige cumplir las tareas de forma inmediata	LÍDER VISIONARIO U ORIENTATIVO Motiva a los empleados a través de su visión	LÍDER AFILIATIVO Constituye lazos emocionales con sus empleados	LÍDER DEMOCRÁTICO O AFILIATIVO Crea acuerdos mediante afiliación	LÍDER EJEMPLAR Espera la excelencia en la autonomía del desempeño	LÍDER COACH O CAPACITADOR Busca el desarrollo profesional de su equipo
--	---	---	--	---	--

MODELO HERSEY AND BLANCHARD



Los autores argumentan que el liderazgo situacional requiere que el líder se cña a los comportamientos propios del trabajo (guiar y brindar orientación) y al comportamiento propio de las relaciones (por ejemplo, ofrecer apoyo socioemocional) de acuerdo con la preparación que han recibido los subalternos para desempeñar sus tareas



Es una condición inherente a la vida moderna. Las exigencias, las necesidades, las urgencias, los plazos por cumplir, los retrasos, las metas y los objetivos, la falta de medios y recursos, las expectativas de otros



La amenaza puede afectar la seguridad física, mediata o inmediata, la reputación, la autoestima, la tranquilidad y otros aspectos que la persona valora o que desea conservar.



El estrés incluye tres componentes básicos: el desafío percibido, el valor importante y la incertidumbre sobre la resolución.



Hay cinco estilos para administrar los conflictos por medio de dos dimensiones: la asertividad o búsqueda de satisfacer los propios intereses, y la cooperación o búsqueda de satisfacer los intereses de la otra parte.

Estrés y conflicto



Síntomas que muestran las personas como respuesta a la tensión provocada por presiones, situaciones y acciones externas: preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, lo que perjudica su desempeño y, sobre todo, su salud.



Todo conflicto puede producir en la organización consecuencias positivas y negativas, constructivas y destructivas.



En las organizaciones se presentan ciertas condiciones que suelen generar conflictos. Se trata de las llamadas condiciones antecedentes, que son inherentes a la naturaleza de las organizaciones y que tienden a crear entre grupos e individuos percepciones que llevan al conflicto.



Hans Selye desarrolló la teoría del síndrome de adaptación general. Según él, la reacción del organismo ante el estrés consta de tres fases: alarma, resistencia y agotamiento.

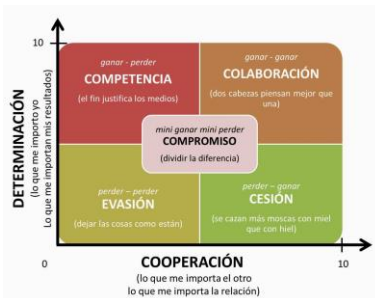
Las personas deben ser congruentes y lógicas para lograr una relación de bienestar y armonía estas diferencias siempre producen alguna especie de conflicto, una condición que es inherente a la vida individual y a la naturaleza humana, y representa el lado opuesto de la cooperación

Cambios emocionales	ESTRÉS LABORAL	Cambios físicos
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ira ✓ Tristeza ✓ Ansiedad ✓ Baja autoestima ✓ Mente en blanco 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Insomnio ✓ Dolor de cabeza ✓ Problemas digestivos ✓ Tensión muscular ✓ Hipertensión arterial
<p>TIPS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➡ Delégate ➡ Aprende a decir NO ➡ Márcate hora de cierre ➡ Relaciones sociales dentro y fuera del trabajo 		

El hecho de que la tensión se presente depende de diferencias individuales, como la experiencia en el trabajo o los rasgos de personalidad. Cuando una persona pasa por una situación tensa puede mostrar síntomas físicos, psicológicos o conductuales.



El conflicto se puede presentar en relaciones entre dos o más personas o grupos. Por lo general, el conflicto implica el uso de poder en disputas que involucran intereses opuestos.



Existen tres enfoques para la administración de conflictos en las organizaciones: Enfoque cultural, enfoque en el proceso y enfoque mixto