



MATERIA

# CAPITAL HUMANO

**ALUMNO; GIBRAN ANTONIO LOPEZ  
VELASCO**

**DOCENTE; MONICA ELIZABETH CULEBRO**

**ACTIVIDAD; SUPER NOTA**



11 DE ABRIL DEL 2021

## Liderazgo, poder y política



El tema del liderazgo ha fascinado al mundo desde hace mucho tiempo y está adquiriendo una importancia cada vez mayor en las organizaciones.

POLÍTICA



EL LIDERAZGO



La razón es muy sencilla: 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



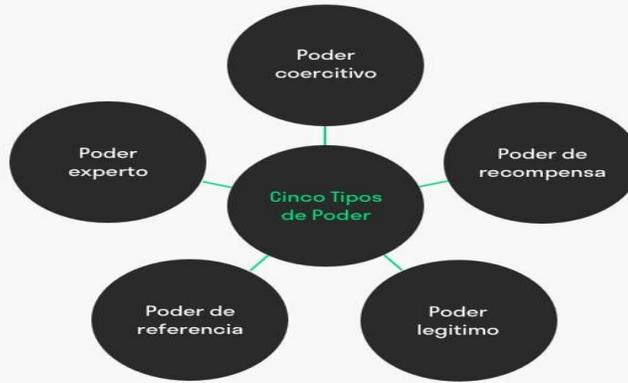
Sin liderazgo, las organizaciones corren el peligro de vagar sin metas ni rumbo definido

## Conceptos de poder y dependencia



El liderazgo es, en cierto sentido, un poder personal que permite a alguien influir en otros por medio de las relaciones existentes

French y Raven señalan cinco tipos de poder:



### Tácticas de poder



Una investigación identificó siete elementos en las tácticas de poder:



La razón



La amabilidad





### 3.5 Teorías del comportamiento (Investigación de la Universidad de Iowa)

#### **ESTUDIOS DE LA UNIVERSIDAD DE IOWA**

##### ■ **ESTILO DE LIDERAZGO AUTOCRÁTICO :**

Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la guía se centralizan en el líder.

##### ■ **ESTILO DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO:**

Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. El líder democrático cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.



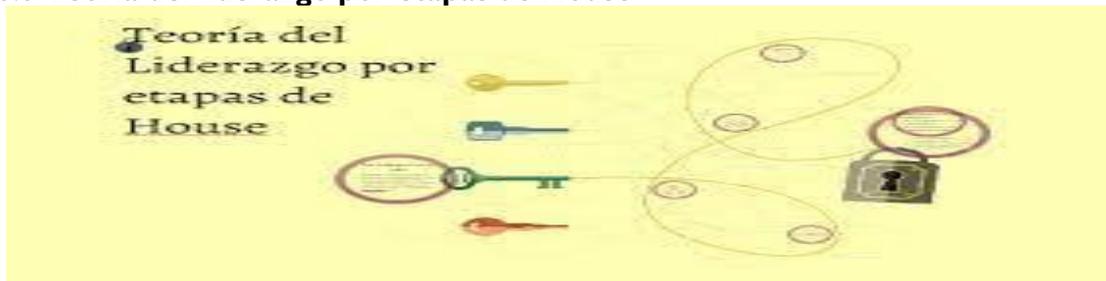
### 3.6 Teorías del comportamiento (Investigación de la Universidad de Michigan)



### 3.7 Teorías de la situación y de la contingencia del liderazgo de Fiedler



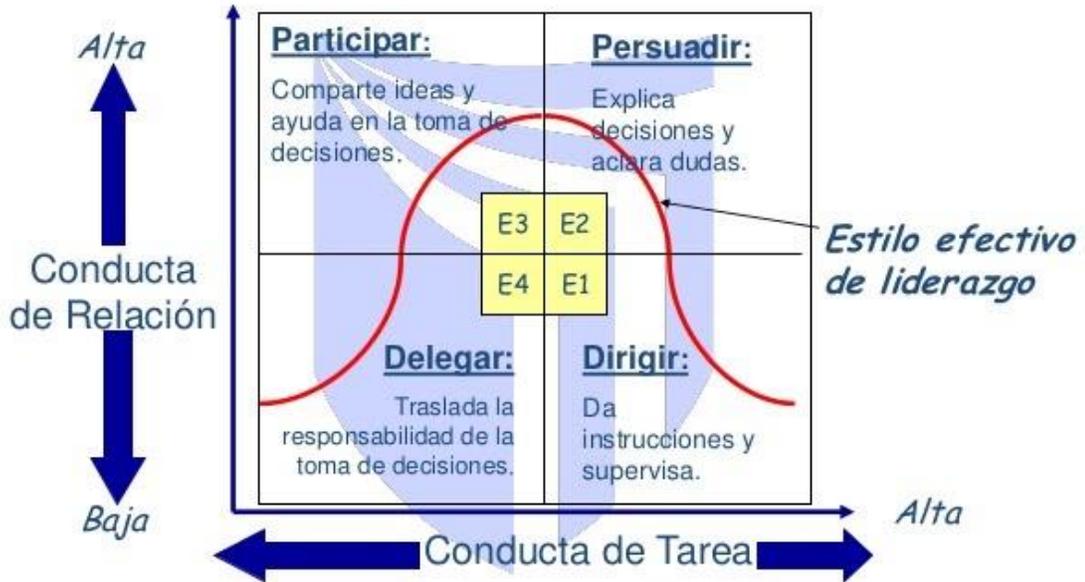
### 3.8 Teoría del liderazgo por etapas de House



Otro enfoque de la situación y la contingencia del liderazgo fue desarrollado por Robert House con base en trabajos de otros autores. Esta teoría 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.

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

## MODELO DE LIDERAZGO SITUACIONAL DE HERSEY Y BLANCHARD



## Unidad IV Estrés y conflicto



Mientras algunas personas tienen un desempeño exitoso en la organización y se sienten felices y satisfechas, otras quizá tengan serias dificultades. Hablar del estrés, la insatisfacción y el conflicto no es grato. Son

### CONCEPTO DE ESTRÉS

El concepto de estrés (del inglés stress, presión, tensión, esfuerzo) está estrechamente relacionado con el cúmulo de trastornos y de aficciones en las personas de ciertos sucesos que se presentan en la organización y en el entorno

### CONCEPTO DE ESTRÉS

“Es una respuesta psicológica y física que prepara al organismo a responder frente a un estímulo (*interno o externo*) de manera positiva (*eutrés*) o negativa (*distrés*).



El estrés 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, las indefiniciones e infinidad de límites y exigencias provocan que las personas estén expuestas al estrés

### 4.2 Dinámica de estrés y causas



El proceso del estrés es bien conocido: cuando la persona percibe una amenaza externa, su cuerpo produce sustancias químicas que elevan la presión sanguínea y desvían la sangre de la piel y del aparato digestivo hacia los músculos. Se descargan lípidos en el torrente sanguíneo

para producir energía y se incrementa la concentración de coagulantes en caso de que haya algún daño en el organismo.

### 4.3 Concepto de conflicto

Tradicionalmente, el CO ha tratado el estrés y el conflicto por separado, a pesar de que, en términos conceptuales, son muy similares.

The infographic is titled "ESTRÉS LABORAL" in a central dark blue box. It is divided into three main sections:

- Cambios emocionales (Emotional Changes):** Located on the left, it lists five items with checkmarks and icons: Ira (Anger), Tristeza (Sadness), Ansiedad (Anxiety), Baja autoestima (Low self-esteem), and Mente en blanco (Blank mind).
- Cambios físicos (Physical Changes):** Located on the right, it lists five items with checkmarks and icons: Insomnio (Insomnia), Dolor de cabeza (Headache), Problemas digestivos (Digestive problems), Tensión muscular (Muscle tension), and Hipertensión arterial (Arterial hypertension).
- TIPS (Tips):** Located in a central box below the main title, it lists four tips with thumbs-up icons: Delega (Delegate), Aprende a decir NO (Learn to say NO), Márcate hora de cierre (Set a closing time), and Relaciones sociales dentro y fuera del trabajo (Social relationships inside and outside work).

At the bottom of the infographic, there is a logo for "Webconsultas" and the text "Revista de salud y bienestar".

### 4.4 El proceso de conflicto

El desarrollo del conflicto sigue un proceso dinámico, en el cual las partes se influyen entre sí. Las condiciones antecedentes (diferenciación, recursos compartidos e interdependencia) crean condiciones que incrementan la probabilidad de que ocurran conflictos. Una de las partes piensa que existe una situación potencial de conflicto (incompatibilidad de objetivos y posibilidad de interferencia) y empieza a desarrollar sentimientos de animadversión hacia la otra parte, y muestra un comportamiento conflictivo.

El comportamiento conflictivo puede producir una reacción normal y saludable compuesta por;

Espera, que se deriva del propio bloqueo y es la esencia del conflicto



Tensión y ansiedad



Resolución.



#### 4.5 Efectos del conflicto

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

### *Efectos del conflicto en los equipos de trabajo*

#### *Efectos positivos del conflicto*

- Estimula el interés y la curiosidad
- Aumenta la cohesión del grupo
- Aumenta la motivación del grupo para el trabajo
- Llama la atención sobre los problemas
- Evita conflictos más serios
- Prueba y ajusta diferencias de poder



#### *Efectos negativos del conflicto*

- Produce frustración, estrés y hostilidades
- Presiones para adaptarse al grupo
- Dispersión de energía
- Obstrucción de actividades
- Rechazo a cooperar
- Percepción distorsionada
- Crecimiento del conflicto.



## 4.6 Estilos de manejo de conflictos



## 4.7 Técnicas para la administración de conflictos

