

**NOMBRE DEL TRABAJO:** SUPER NOTA

**MATERIA:** COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL



**PRESENTA EL ALUMNO:** MISAEAL ESPINOSA AGUILAR

**MODALIDAD:** SEMIESCOLARIZADO

**Comitan De Domínguez Chiapas**

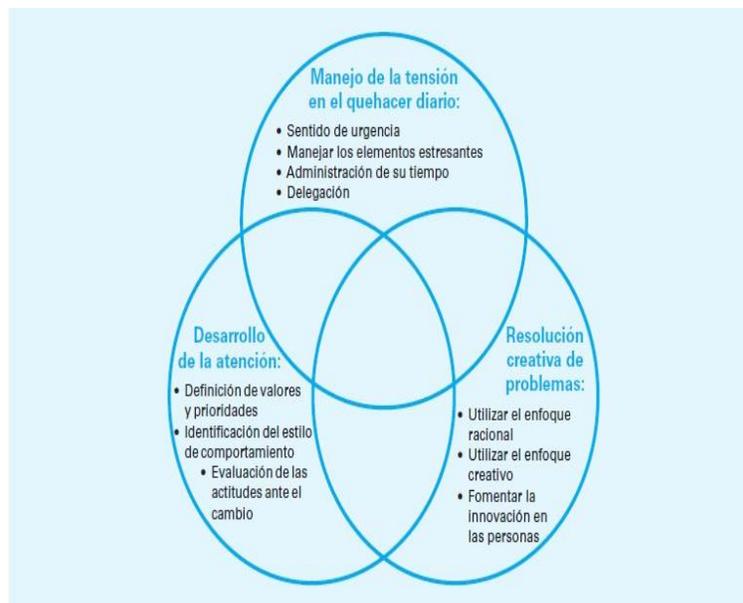
**a 11 De Abril Del 2021**

## UNIDAD III Y IV

liderazgo es la clave para que una **empresa**, departamento o proyecto de cualquier ámbito funcione. Sin embargo, encontrar a personas que desarrollen su liderazgo de forma acertada en un equipo no es una tarea fácil. El liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para influenciar en la manera de pensar o de actuar de otras personas. Sin embargo, este término tampoco debe enfocarse nada más que en el hacer cambiar de parecer a las personas. Porque un líder también tiene la capacidad de tomar la iniciativa y proporcionar ideas innovadoras, y no solo de dar órdenes. El liderazgo tampoco equivale a una distribución desigual de poder. Y aunque sea el líder el que tenga la última palabra, es el trabajo en equipo el que da los mejores resultados.

French y Raven señalan cinco tipos de poder:

- 1: El poder coercitivo se basa en el temor y la coerción.
- 2: El poder de recompensa se sustenta en la esperanza del subalterno de obtener algún premio, incentivo, elogio o reconocimiento que desea.
- 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.
- 5: El poder de referencia se basa en la actitud y el atractivo.



## TEORIA DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD

Según estas teorías iniciales, el liderazgo es un concepto central, mientras las otras variables son relativamente menos importantes, la teoría de los rasgos tienen varias limitaciones, muchas organizaciones consideran todavía que ciertos rasgos de personalidad sobre todo los cinco grandes que caracterizan el liderazgo son deseables en sus líderes aun cuando la nueva tendencia es dar más importancias a las habilidades relacionadas con el trabajo.

## LA TEORIA DE COMPORTAMIENTO

Tres estilos de comportamiento: El liderazgo autocrático, liderazgo liberal, liderazgo democrático .

## LA TEORIA DE LA SITUACION DE LIDERAZGO DE HERSEY BLANCHARD

La teoría situacional propuesta por Hersey y Blanchard propone que el estilo de liderazgo debe cambiar según varía la madurez de nuestros subordinados, tomando en cuenta indicadores de competencia (desempeño previo, experiencia profesional, habilidades analíticas, cumplimiento de fechas, etc.) Así como indicadores de actitud (aceptación de desafíos, flexibilidad, honestidad, iniciativa, independencia etc.,) en cada empleado para usar dicho conocimiento para trazar el modo de dirigir a cada persona el particular.

Tiene 4 estilos de liderazgo:

- 1 : Estilo de contar.
- 2: Estilo de vender.
- 3: Estilo participativo.
- 4: Las personas capacitadas pero carentes de iniciativa requieren apoyo para aumentar su motivación .

## ESTRES Y CONFLICTO

Ha habido discusiones en relación con el papel que desempeña el conflicto en los grupos y las organizaciones. El conflicto se consideraba como un resultado disfuncional que surgía de la mala comunicación, la falta de apertura y de confianza entre las personas, y el fracaso de los directivos en su responsabilidad de satisfacer las necesidades y aspiraciones de sus trabajadores. Desde este punto de vista, solo se necesita dirigir la atención a sus causas y corregir lo que funcione mal, para así mejorar el desempeño del grupo y de la organización.

La forma de lidiar con el estrés está estrechamente relacionada con la administración de conflictos, pues al reconocer las situaciones en las que realmente existe desacuerdo, el elegir una técnica adecuada de resolución de conflictos reduce las posibles fuentes de estrés y por ende se reduce el desgaste psicológico y físico de los miembros de la organización.

Causas de estrés:

Perdida de intimidad, Saturación de información, Desaparición del contacto frente a frente, Necesidad de aprender continuamente nuevas habilidades, Perdidas de oportunidades de ascenso.

PROCESO DE CONFLICTO: Esta compuesta por tres fases: Espera, tensión y ansiedad, resolución.

Los conflictos se pueden resolver por medios de los siguientes procesos: Fuga o evasión, el impasse, ganar o perder, conciliación, integración.

es importante que si el conflicto es negativo las organizaciones tengan definido un estilo de manejo de conflicto. En muchas ocasiones, se promueven cursos y entrenamientos sobre la inteligencia emocional a los líderes de los grupos con el objetivo de preparar a los equipos para tener un control de las emociones de tal manera que nos permita controlar nuestros pensamientos.

Los estilos de manejo de conflicto: Estilo competitivo, estilo abstencionista, estilo transigente, estilo acomodaticio, estilo colaborador.

