Nombre del alumno: Julia Rodriguez Bustos

Nombre del profesor:

Sandra Daniela Guillen Pulido

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico

Materia: Comportamiento Organizacional

Grado: 5to cuatrimestre

Grupo: A

Comitán de Domínguez, Chiapas a 12 de marzo de 2021.

Liderazgo, poder y política

- **Tema del liderazgo**
  - 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.

- **Concepto de poder y dependencia**
  - Poder
    - En una organización, el poder es la capacidad de controlar las decisiones y las acciones de otras personas, aun cuando éstas se resistan.
      - French y Raven señalan cinco tipos de poder.
        1. **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.
        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, el talento, la experiencia o el conocimiento técnico.
        5. **El 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.
  - Dependencia
    - 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.
      - La dependencia 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.
        - **Importancia.** Para que haya dependencia, el recurso debe ser valioso.
        - **Escasez.** Para que un recurso genere dependencia debe ser percibido como escaso. Si es abundante, su posesión no otorga poder.
        - **Insustituible.** El poder aumenta en la medida en que no existan sustitutos viables. El recurso debe ser percibido como difícil de reemplazar.

- **Tácticas de poder**
  - Son las formas en que los gerentes influyen en las personas y convierten su poder en acciones específicas.
    - Una investigación identificó siete elementos en las 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 y tratar de parecer amigable cuando se pide algo.
      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 y a girar órdenes que se deben cumplir o reglas que exigen obediencia.
      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.

- **Concepto de liderazgo**
  - El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder. Se pueden liderar no solo tareas, sino también ideologías o pueden ser un modelo en los que muchos se inspiren por sus labores.
    - Generalmente, un líder tiene la capacidad de motivar a la gente porque tiene características emocionales que generan empatía en sus seguidores.

- **Teoría de los rasgos de personalidad**
  - La concepción más antigua de liderazgo (la teoría de los rasgos) buscaba identificar los rasgos de personalidad que diferenciaban a las grandes personas de las masas.
    - Entre las características de liderazgo que son indispensables para tener éxito en la economía global destacan las siguientes.
      - **Flexibilidad cultural.** En los negocios internacionales, esta habilidad se refiere a la atención y la sensibilidad hacia otras culturas.
      - **Flexibilidad cultural.** En los negocios internacionales, esta habilidad se refiere a la atención y la sensibilidad hacia otras culturas.
      - **Habilidades relacionadas con las personas.** Dado que las personas forman parte de la eficacia del liderazgo, el líder debe ser capaz de crear un clima de aprendizaje.
      - **Creatividad.** La capacidad de solucionar problemas, innovar y crear es una ventaja competitiva en el mundo actual.
      - **Aprendizaje auto dirigido.** Esta habilidad se refiere a la necesidad de adquirir nuevos conocimientos y habilidades en forma continua.

- **Teoría del comportamiento (Investigación de la Universidad de Iowa)**
  - En la década de 1930, Kurt Lewin y un grupo de colaboradores realizaron los primeros estudios e identificaron tres estilos de liderazgo.
    - El **liderazgo autocrático.** El líder fija las directrices y centraliza el poder y la toma de decisiones.
    - El **liderazgo liberal (laissez-faire).** El líder tiene una participación mínima, su supervisión es muy distante, otorga total libertad para las decisiones grupales o individuales y no intenta evaluar o regular las acciones del grupo.
    - El **liderazgo democrático.** El líder esboza las directrices, fomenta la discusión y la participación del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad. El líder conduce y orienta al grupo y se limita a los hechos cuando hace elogios o críticas.
    - La investigación de Iowa fue una gran aportación al movimiento conductista y dio paso a un periodo de investigación enfocada en el comportamiento y no en los rasgos de personalidad.

- **Teoría del comportamiento (Investigación de la Universidad de Michigan)**
  - En la década de 1940, investigadores de la Universidad de Michigan hicieron un estudio sobre el liderazgo para identificar las pautas que producen un desempeño eficaz.
    - Se entrevistaron con grupos de alto y bajo rendimiento de diferentes organizaciones y encontraron dos formas básicas de liderazgo.
      - **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.

- **Teorías de la situación y de la contingencia del liderazgo (Teoría de la contingencia del liderazgo de Fiedler)**
  - Fred Fiedler propone combinar el estilo de liderazgo de acuerdo con la situación de la organización. La idea básica es simple: aplicar el estilo de liderazgo a la situación que sea más propicia para su éxito.
    - El líder que se concentra en las tareas consigue mayor eficacia del grupo en situaciones de mucho o poco control de la situación. Fiedler se basa en tres variables.
      - **Relaciones entre el líder y los miembros** (buenas o malas), o sea, la manera en que los miembros apoyan al líder.
      - **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.
      - **Poder de posición del líder (alta o baja)**, es decir, la autoridad del líder para recompensar o sancionar y su experiencia en la tarea.

- **Teoría de liderazgo por etapas House**
  - Esta teoría trata de demostrar la influencia que el líder ejerce en la percepción de las metas de trabajo de los subordinados, sus metas de desarrollo personal y los caminos para alcanzarlas.
    - En este enfoque, House y Dessler proponen cuatro tipos específicos de liderazgo.
      - **Liderazgo directivo.** Cuando el líder explica qué deben hacer los subordinados y cómo tienen que ejecutar sus tareas.
      - **Liderazgo solidario.** El líder se concentra en las necesidades de los subordinados y su bienestar, y promueve un clima de trabajo amigable.
      - **Liderazgo orientado a los resultados.** El líder otorga importancia a la definición de objetivos y retos.
      - **Liderazgo participativo.** Cuando el líder se concentra en consultar a los subordinados, les pide sugerencias y las toma en cuenta antes de tomar decisiones.

- **Teoría de la situación de liderazgo de Hersey y Blanchard**
  - El punto que destaca es que los subordinados tienen distintos niveles de madurez. Algunos subordinados pueden mostrar poca madurez en el trabajo debido a la falta de habilidad o entrenamiento, a la inseguridad y a que necesitan un estilo de liderazgo diferente del que precisan aquellos subordinados que muestran madurez.
    - Los autores sostienen que existen cuatro estilos de liderazgo.
      - **Estilo de contar.** Es mejor para subalternos que tienen escasa preparación. Este estilo de dirección define los roles de las personas que no son capaces de asumir responsabilidades propias o no desean hacerlo.
      - **Estilo de vender.** Es mejor para los subalternos poco o medianamente preparados. Este estilo ofrece dirección en las tareas y apoyo a las personas que carecen de capacidades, pero desean asumir la responsabilidad del trabajo.
      - **Estilo participativo.** Es más indicado para subalternos que tienen una preparación de media a elevada.
      - **Estilo delegador.** El estilo participativo es el más indicado para el personal que posee buena preparación. Requiere poca dirección y apoyo para realizar el trabajo, y estimula a los subalternos con la capacidad, iniciativa y la voluntad a asumir la responsabilidad de las actividades.