

TEMA: UNIDAD III

MATERIA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

PROFESOR: VICTOR ANTONIO GONZALEZ SALAS

ALUMNO: PAOLA RUIZ VASQUEZ

CARRERA: MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA



LIDERAZGO PODER Y POLITICA

En este tema vamos a poder tener conocimiento sobre estas cuestiones que son relevantes para llevar a cabo una buena empatía y seguridad de todas las acciones del trabajo, que implican cuestiones de liderazgo que consta en tener carácter para poder liderar un cierto grupo para obtener buenos resultados para una mejor respuesta laboral, en cuestión del apartado del poder se entiende que es una fuerza que ejerce cierta autoridad de patrón-trabajador para no perder posturas dentro del ambiente laboral, en el ámbito de la política podemos observar ciertas reglas y cláusulas que tiene que llevarse a cabo para no perder un control y tener margen sobre todas las cosas para obtener un mayor control sobre todo.

¿QUÉ ES EL LIDERAZGO?

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores. El liderazgo es un potencial y se puede desarrollar de diferentes formas y en situaciones muy diferentes unas de otras.

Características de liderazgo: buena capacidad de comunicación, buena capacidad de motivación del equipo, carisma, entusiasmo, capacidad de resolución, organización y capacidad para gestionar los recursos, visión de futuro, capacidad de negociación, creatividad, disciplina, escucha activa, honestidad, estrategia, capacidad para tomar decisiones y una buena imagen.

¿QUÉ ES EL PODER?

Esta palabra, como ya sabemos, se utiliza para describir la facultad, habilidad, capacidad o autorización para llevar a cabo una determinada acción. El poder implica también poseer mayor fortaleza corporal e intelectual en relación a otro individuo y superarlo en una lucha física o en una discusión.

Existen varios tipos de poder como:

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. En una organización formal, el supervisor de primera línea es percibido como una persona que tiene más poder que los obreros, el gerente tiene más poder que el supervisor y el director tiene más poder que el gerente. Los niveles jerárquicos establecen escalafones de autoridad dentro de la organización.
4. El poder de competencia se basa en la especialización, el talento, la experiencia o el conocimiento técnico. También se le llama poder de pericia. Los subalternos perciben al líder como una persona que posee competencias y conocimientos superiores.
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. A este poder se le llama popularmente carisma. El poder de referencia proviene de la admiración por el líder y el deseo de parecerse a él.

¿QUÉ ES LA POLÍTICA DE DEPENDENCIA?

La política es el poder en acción, o sea, la aplicación de la autoridad para obtener resultados. Cuando las personas convierten su poder en acción dentro de las organizaciones, están haciendo política. Las personas que tienen habilidades políticas saben utilizar con eficacia sus bases de poder. Por lo general, las personas se reúnen en grupos, ya sea para ejercer influencia, recibir recompensas o progresar en su vida profesional. La política organizacional incluye actividades para adquirir, desarrollar y utilizar el poder y otros recursos a efecto de obtener los resultados pretendidos cuando existe incertidumbre o disenso en cuanto a las elecciones.

Ventajas y desventajas.

1. Retener información clave para que no llegue a las personas de mayor jerarquía, a fin de conservar poder en la toma de decisiones.
2. Denunciar a colegas para eliminar posibles competidores.
3. Divulgar rumores.
4. Difundir información confidencial acerca de actividades de la organización para proyectar una imagen de importancia.
5. Intercambiar favores con otras personas de la organización para beneficio recíproco.
6. Cabildear para que una decisión sea aceptada en la organización.

CONCLUSIÓN.

Estos tres poderes en el ambiente laboral son los que se ocupan de manera cotidiana u obligatoriamente para tener una fortuna y tener una armonía en las empresas y tener mejores resultados. El poder visto desde el comportamiento organizacional lo podemos definir como la influencia de una persona hacia otra que lo lleva a establecer una relación de dependencia, el cual, se medirá de acuerdo a la dependencia de una persona hacia otra y la importancia que le da a su poder.