

UDS

Mi Universidad

Nombre del Alumno: Viviana Lizbeth García Moreno

Nombre del tema: Tácticas de poder

Parcial

Nombre de la Materia Comportamiento Organizacional

Nombre del profesor: Legmy Yaneth Santizo Espinosa

Nombre de la Licenciatura: Administracion de Empresas

Cuatrimestre: 4

TÁCTICAS DE PODER

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

En esa relación siempre existe un líder (la persona que influye) y los liderados (los sometidos a su influencia).

El verdadero liderazgo se deriva del poder de competencia o de referencia

En una organización, el poder es la capacidad de controlar las decisiones y las acciones de otras personas

1. El poder coercitivo se basa en el temor y la coerción.

3. El poder legítimo se deriva del cargo que ocupa el individuo en el grupo o en la jerarquía.

2. El poder de recompensa se sustenta en la esperanza del subalterno de obtener algún premio, incentivo, elogio o reconocimiento que desea.

4. El poder de competencia se basa en la especialización, el talento, la experiencia o el conocimiento técnico.

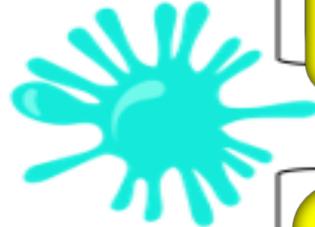
5. El poder de referencia se basa en la actitud y el atractivo.

Dependencia. El aspecto más importante del poder, Cuanto más dependa un subordinado de su jefe, mayor será su poder.

1. Importancia. Para que haya dependencia, el recurso debe ser valioso. Esto explica por qué un departamento de marketing es vital cuando la venta de los productos es fundamental.

2. Escasez. Para que un recurso genere dependencia debe ser percibido como escaso. Si es abundante, su posesión no otorga poder.

3. Insustituible. El poder aumenta en la medida en que no existan sustitutos viables. El recurso debe ser percibido como difícil de reemplazar.



LIDERAZGO, PODER Y
POLÍTICA

1. La razón consiste en utilizar hechos y datos para elaborar una presentación lógica o racional de las

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.

TEORÍA DE LOS RASGOS DE PERSONALIDAD

La teoría de los rasgos buscaba identificar los rasgos de personalidad que diferenciaban a las grandes personas de las masas.

La historia de la humanidad ofrece varios ejemplos: Jesucristo, Moisés, Gengis Khan, el huno Atila, Pedro el Grande, Napoleón, Getulio Vargas, etc.

1. No existe un rasgo universal que permita prever el liderazgo en una situación.

Cinco grandes que caracterizan el liderazgo

La creatividad, la organización, la persuasión, la diplomacia y el tacto.

2. Los rasgos permiten prever el comportamiento en situaciones normales.
3. No está muy clara la separación entre causa y efecto.

Habilidades relacionadas con la eficacia del liderazgo

El impulso, la motivación para liderar, la integridad, la confianza en uno mismo, la inteligencia, el conocimiento del negocio, la inteligencia emocional.

4. Los rasgos son más útiles para prever el surgimiento del liderazgo

Características de liderazgo para tener éxito en la economía global

Flexibilidad cultural, habilidades para la comunicación, habilidades relacionadas con las personas, creatividad, aprendizaje autodirigido.

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:

- a) El liderazgo autocrático. El líder fija las directrices y centraliza el poder y la toma de decisiones.
- b) 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.
- c) El liderazgo democrático. El líder esboza las directrices, fomenta la discusión y la participación del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad.

Teoría del comportamiento
(Investigación de la Universidad de Michigan)

- a) Liderazgo centrado en el empleado. Se enfoca en las relaciones humanas en el trabajo.
- b) Liderazgo centrado en la producción. Se concentra en los resultados del trabajo.

Los supervisores que se concentraban en los empleados hacían hincapié en las relaciones con los subordinados y en el bienestar de éstos. Por el contrario, los supervisores que se centraban en la producción solían hacer mayor énfasis en el 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.

- . Fiedler se basa en tres variables: 1 Relaciones entre el líder y los miembros (buenas o malas), o sea, la manera en que los miembros apoyan al líder.
- 2 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.
- 3 Poder de posición del líder (alta o baja), es decir, la autoridad del líder para recompensar o sancionar y su experiencia en la tarea.

8 Teoría de liderazgo por etapas House

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

La teoría de la situación de liderazgo de Hersey y Blanchard es una extensión de las teorías bidimensionales resumidas en la rejilla administrativa que vimos antes. El punto que destaca es que los subordinados tienen distintos niveles de madurez.

. Los autores sostienen
que existen cuatro
estilos de liderazgo:

- Estilo de contar (S1). Es mejor para subalternos que tienen escasa preparación.
 - Estilo de vender (S2). Es mejor para los subalternos poco o medianamente preparados.
 - Estilo participativo (S3). Es más indicado para subalternos que tienen una preparación de media a elevada.
 - Las personas capacitadas pero carentes de iniciativa requieren apoyo para aumentar su motivación.
 - Estilo delegador. El estilo participativo (S4) es el más indicado para el personal que posee buena preparación.
 - Este enfoque situacional requiere que el líder sea capaz de identificar las demandas de cada situación y luego escoger y aplicar la respuesta adecuada.

