



Nombre del alumno: Oscar Omel Lopez Osorio

Nombre del profesor: Luis Miguel Sanchez Dominguez

Licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnia

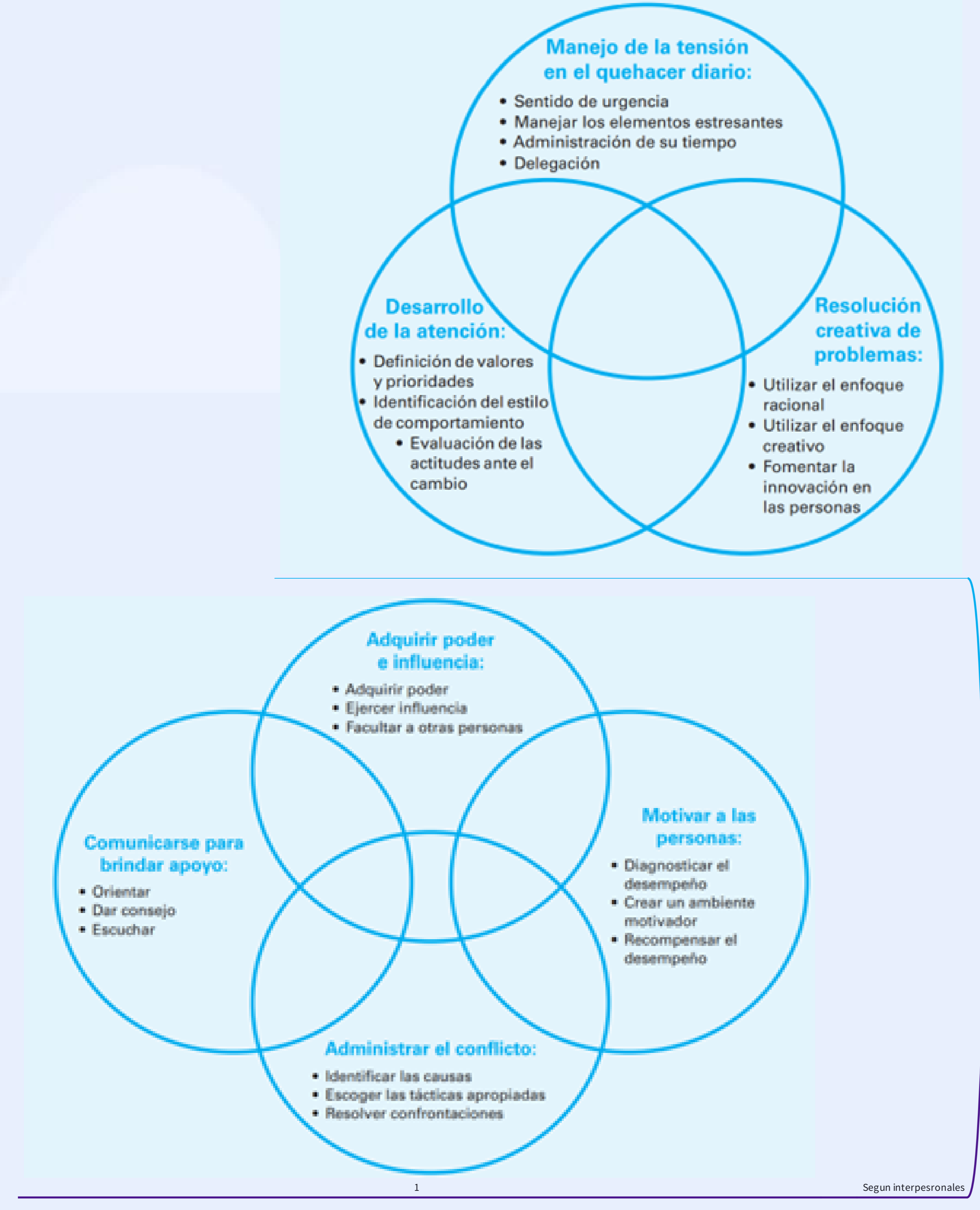
PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Comportamiento organizacional

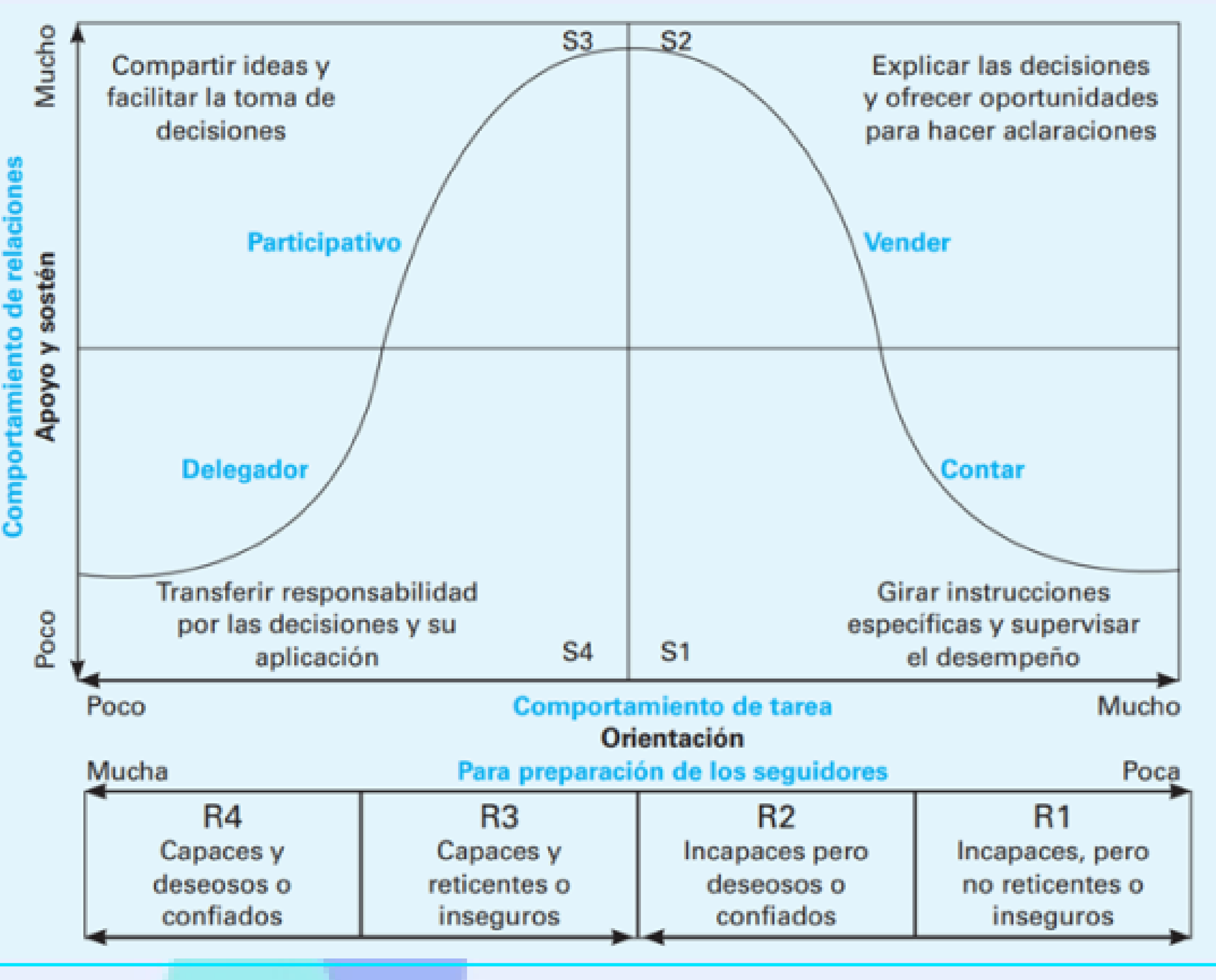
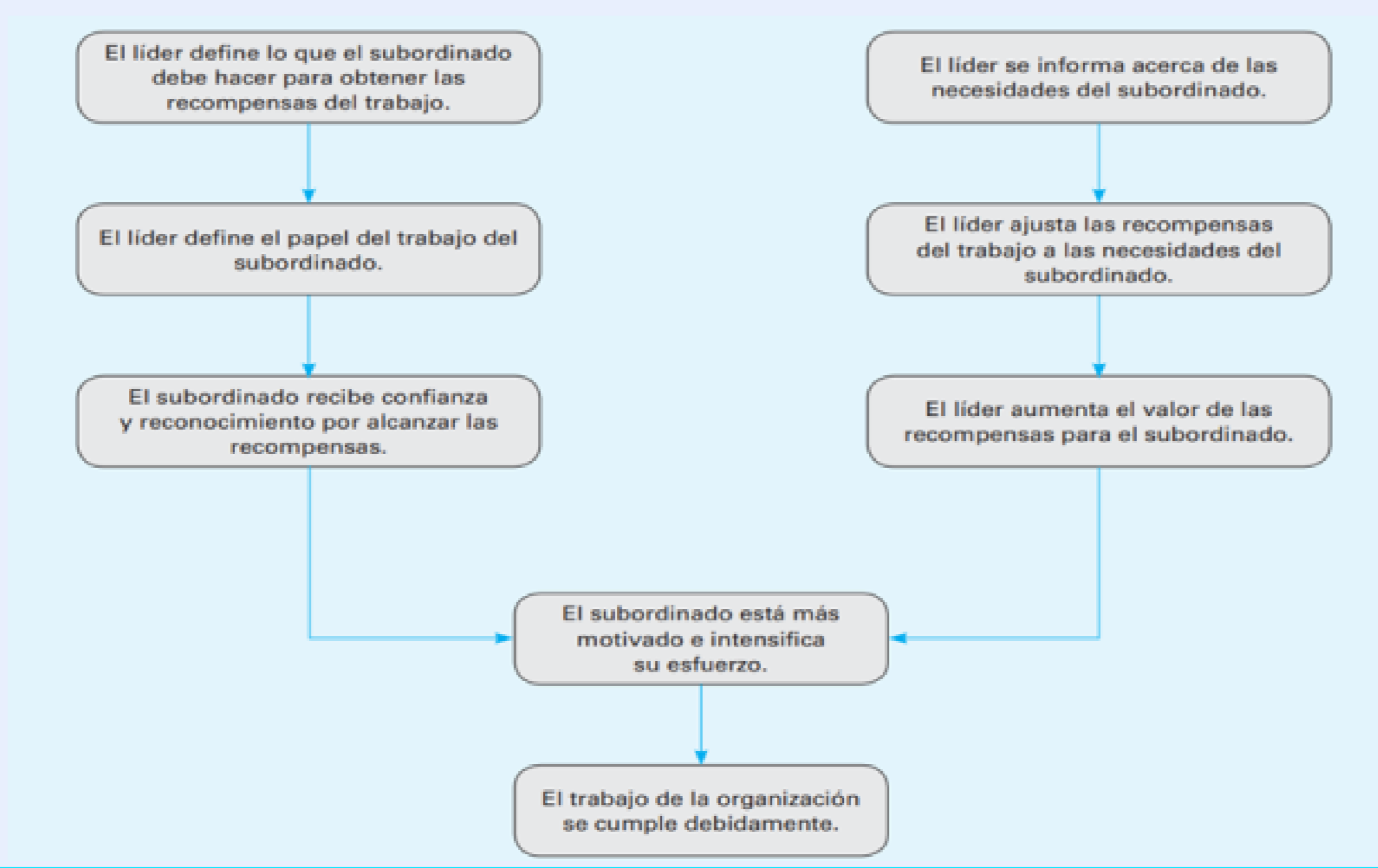
Cuatrimestre: 4to

Nombre del trabajo: Mapa

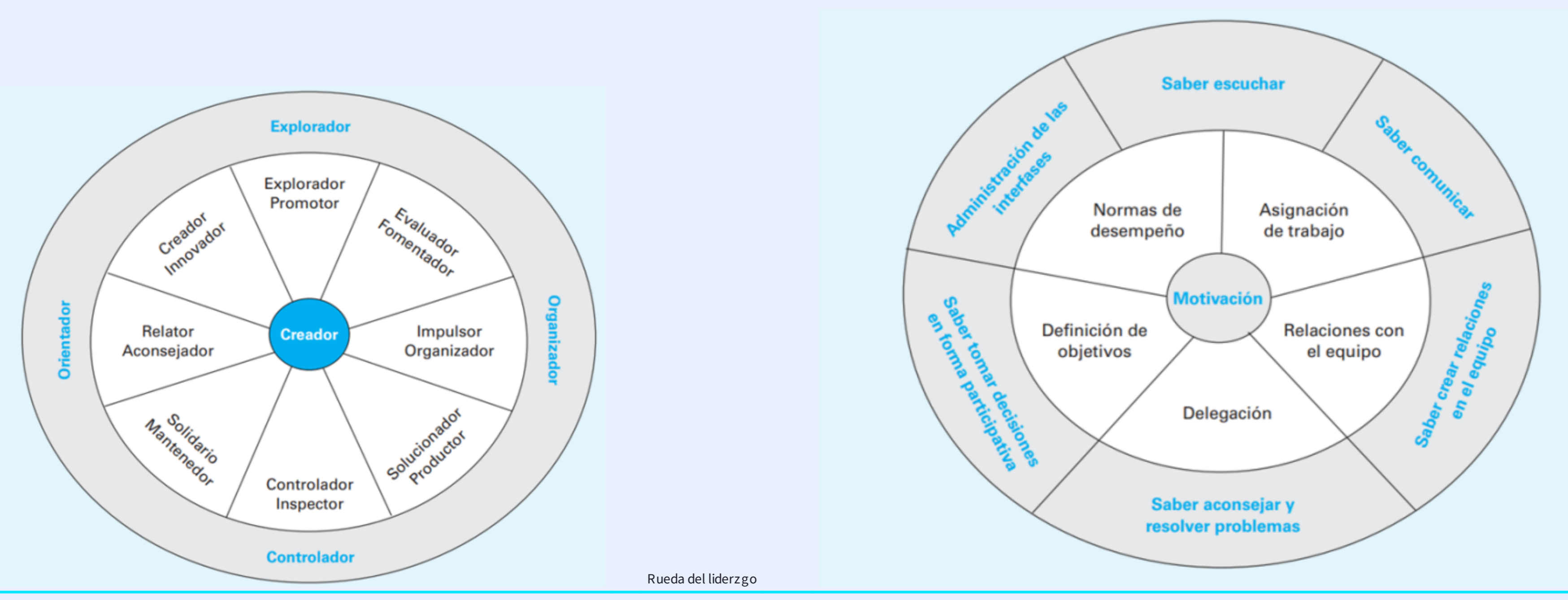
Ocosingo, Chiapas a 12 de Noviembre del 2022



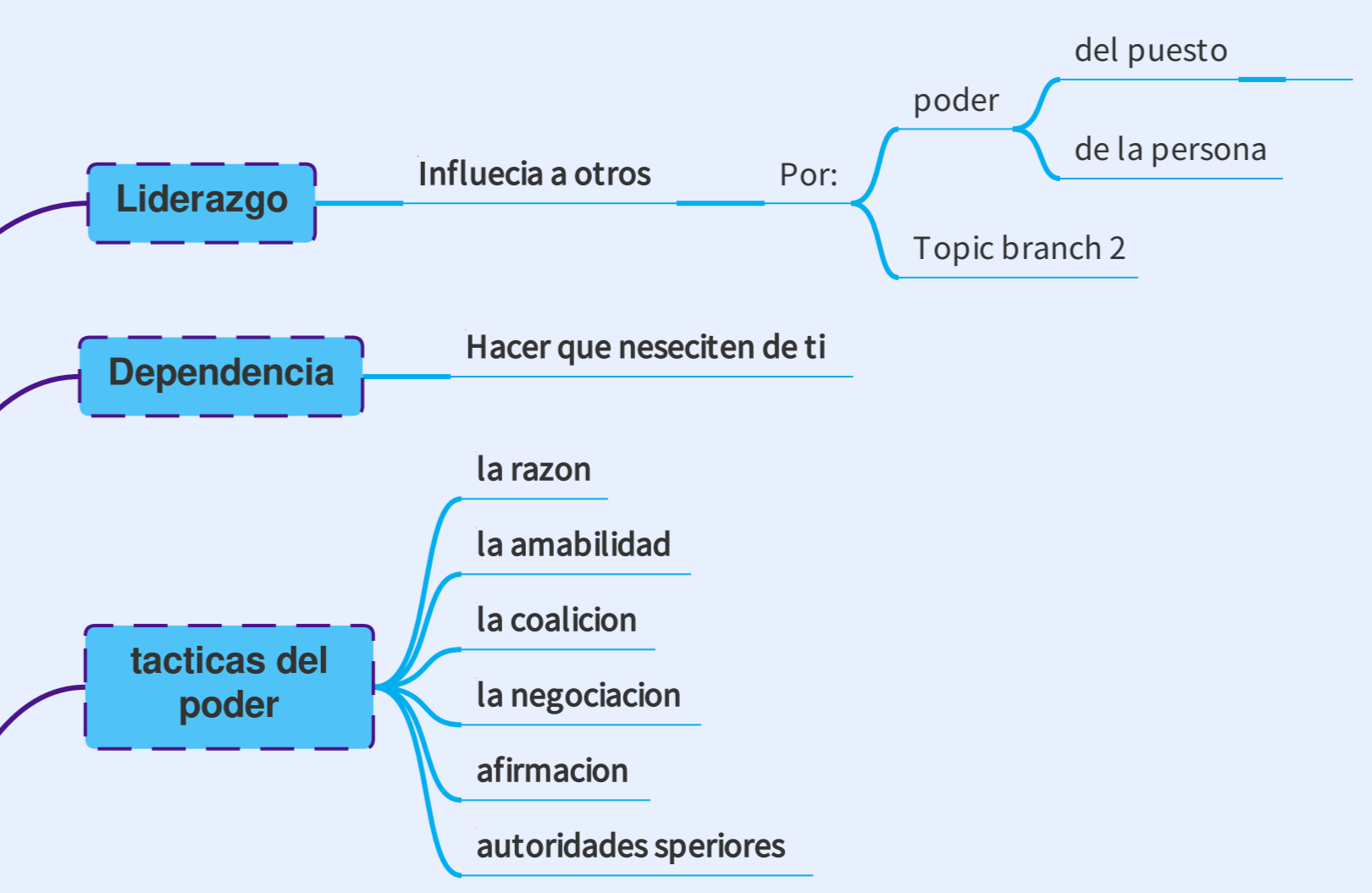
FACTORES DE LA SITUACIÓN	SITUACIÓN FAVORABLE	SITUACIÓN DESFAVORABLE
Poder de posición del líder	Mayor poder del líder Mucha autoridad formal Nivel alto en la jerarquía	Menor poder del líder Poca autoridad formal Nivel bajo en la jerarquía
Estructura de la tarea	Estructurada, rutinaria y programada Fácil de desempeñar, de ejecutar y de aprender	Tarea no estructurada, variada y no programada Difícil de desempeñar, de ejecutar y de aprender
Relaciones entre el líder y el subordinado	Buena relación entre el líder y los miembros del grupo	Mala relación entre el líder y los miembros del grupo



TIPOS DE LIDERAZGO	SITUACIÓN	EFEECTO EN LOS SUBORDINADOS
Liderazgo directivo	Trabajo ambiguo	Esclarecer los caminos para alcanzar las metas y obtener las recompensas.
Liderazgo solidario	Los subordinados no tienen confianza en sí mismos	Aumentar la confianza de los subordinados para alcanzar las recompensas del trabajo.
Liderazgo orientado a los resultados	Recompensas inadecuadas	Establecer objetivos elevados y desafiantes.
Liderazgo participativo	Falta de retos en el trabajo	Diagnosticar las necesidades de los subordinados y ajustar las recompensas.

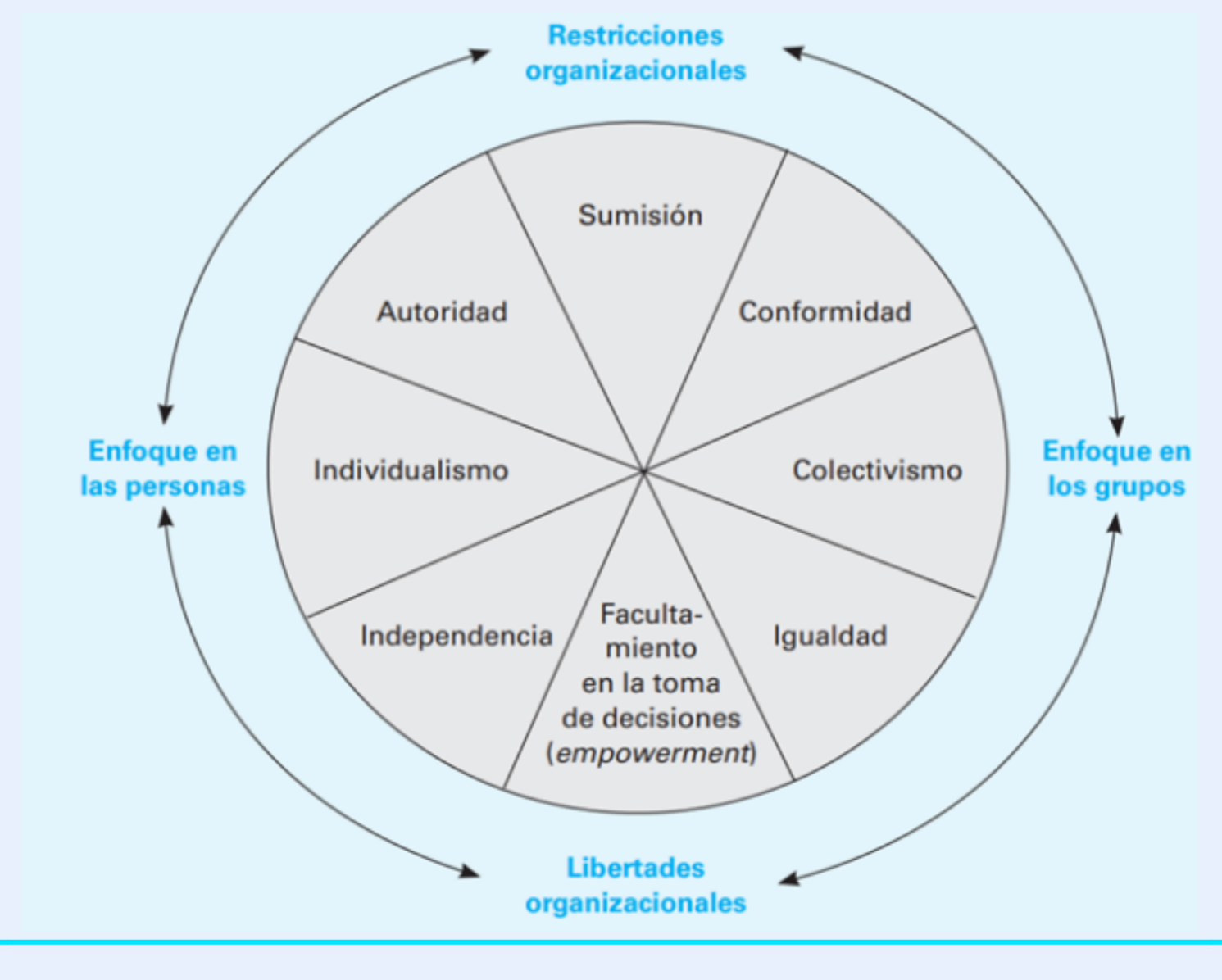


Capítulo 12: Liderazgo, poder y política



Rasgos tradicionales	Competencias del alto desempeño
<ul style="list-style-type: none"> Autoritarismo Obediencia El líder visto como héroe es el centro de atención Líder solitario y aislado Posición jerárquica y de delegación Habilidades especializadas en ciertas áreas Amplio conocimiento del mercado Preocupación por la empresa a largo plazo Resaca en el mundo y el control Orientación al ámbito interno Creo consenso cuando se necesita Conocimiento profundo de la organización Preocupación por los competidores 	<ul style="list-style-type: none"> Asimilador/aprendizaje rápido Innovador Comparte la atención y el poder con las personas Accesible y trabajable Conductor: controlador de metas, impulsor Generalista y experimentado en muchas áreas Experiencia en varios mercados Conocimiento diversificado Atribución de facultades, entrenador y mentor Perspectiva global Creo coaliciones, apoya la colaboración Conocimiento profundo del cliente Conocimiento de los competidores

LIDERAZGO TRANSACCIONAL	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
1. Recompensas contingentes: Intercambio de recompensas o promesas de recompensas por el esfuerzo y el buen desempeño. Reconocimiento del éxito.	1. Carisma: Proporciona visión y sentido de misión, infunde orgullo, genera respeto y confianza.
2. Administración por excepción (activa): Procura e identifica desviaciones de las reglas y las normas para provocar acciones correctivas.	2. Inspiración: Comunica elevadas expectativas, utiliza símbolos para concentrar esfuerzos, expresa propósitos importantes a través de medios simples.
3. Administración por excepción (pasiva): Interviene sólo cuando las normas no se cumplen.	3. Estimulación intelectual: Promueve la inteligencia, la racionalidad y una cuidadosa solución de problemas.
4. Libertad (laissez-faire): Renuncia a las responsabilidades, evita tomar decisiones, omite.	4. Consideración personal: Ofrece atención personal, trata, asesora e impulsa individualmente.



Características de los subordinados	Impacto en el liderazgo
Experiencia, habilidades, entrenamiento	Sustituto del liderazgo instrumental
Orientación profesional	Sustituto del liderazgo solidario e instrumental
Indiferencia sobre las recompensas organizacionales	
Características de la tarea	
Tarea estructurada y rutinaria	Sustituto del liderazgo instrumental
Realimentación por medio de la tarea	Sustituto del liderazgo solidario e instrumental
Tarea intrínsecamente motivadora	
Características organizacionales	
Grupos de trabajo cohesionados	Sustituto del liderazgo solidario e instrumental
Poco poder del puesto de líder	Sustituto del liderazgo instrumental
Formalización	Sustituto del liderazgo instrumental
Rigidez	Sustituto del liderazgo solidario e instrumental
Líder fácilmente aislado de los subordinados	Sustituto del liderazgo solidario e instrumental

Bibliografía

Chiavetano, A. (s.f.). *Comportamiento organizacional*. Mexico, D.F: McWrrallHill.