



Nombre de alumno: Emanuel de Jesús Samayoa Hernández.

Nombre del profesor: Lic. Lucero García

Nombre del trabajo: U3T1

Materia: Comportamiento Organizacional

Grado: 5to cuatrimestre LAN

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 11 de marzo de 2023

Unidad 3. Liderazgo, Poder y Política.

El liderazgo dentro de la empresa es vital, puesto que representa la manera más eficaz de renovar y revitalizar las organizaciones, de modo que estas se vuelvan exitosas y competitivas.

¿Qué es el liderazgo?

De la manera más holística posible, para mí representa una cualidad excepcional de personas con mucha inteligencia emocional, capaces de manejar los problemas y de influir positivamente en otros, con la finalidad de guiarlos a una meta.

Por otro lado, parece imposible separar este concepto de otros ligados a él, como:



Poder y Autoridad.

La palabra "**Poder**" representa la capacidad que tiene una persona para influir en otros al grado de controlar sus acciones y su comportamiento.

Por otro lado, existe un poder que no puede obtenerse individualmente, sino que, tiene la característica de ser atribuido por una mayoría a un individuo, de ahí que sea socialmente aceptado y legítimo, esto es la "**Autoridad**".

¿Qué distingue a un Líder de un Jefe?

Un **Jefe** es aquella persona a cargo de otras, enfocándose en dirigir el departamento, inspirar respeto y utilizar a las personas para alcanzar metas, pero cuando algo sale mal, los culpa de los fracasos y busca responsables a los problemas. En contraste, un **Líder** es aquella persona que guía al equipo, genera entusiasmo, forma a la gente, busca una solución a los problemas y aprende de los errores.



¿Cuáles son los tipos de poder?

Esencialmente se clasifican en seis tipos:

P. de recompensa. Tiene la facultad de recompensar a otros por las buenas acciones.

P. coercitivo. En contraste, este tiene la facultad de otorgar castigos por malas acciones y comportamientos.

P. legítimo. Este poder solo es accesible para personas que son elegidas democráticamente para poseerlo. Se les ve como personas con autoridad y se obedecen sus órdenes. (Gobernantes e intermedios)

Otros tres...

P. de experto. Este poder lo tienen todas aquellas personas que poseen conocimientos especializados, de los cuales una mayoría desconoce y necesita. (Doctores, Abogados, Contadores, Etc.)

P. de referencia. Más que poder, podemos verlo como una influencia mediática que tienen las personas consideradas figuras públicas, pero también personas con cualidades personales destacables.

P. informativo. Este es aquel relacionado con la información pública, su procesamiento y difusión.



Las tácticas de poder

A grandes rasgos, estas tácticas de "poder", no representan un poder impuesto, sino más bien, acciones contrarias a un autoritarismo, pero que indirectamente facilitan lo que queremos conseguir. Es decir, son formas de influir en las personas para conseguir acciones específicas.

Ejemplos de ello son:

Amabilidad, Negociación, Afirmación, Apoyo de autoridades superiores, Coaliciones y Sanciones.



Teorías sobre liderazgo (Rasgos de personalidad).

Particularmente esta teoría establece que nadie puede ser un líder si no se nace con los rasgos que los distinguen. Los rasgos más destacables son: Inteligencia, Asertividad, Coraje, Astucia y demás.

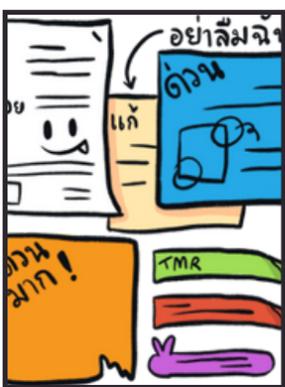
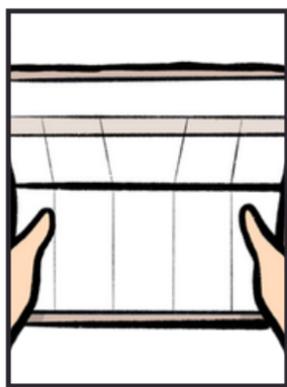
Pero a todo esto, ¿Qué es un rasgo? Bueno, pues se trata de características permanentes e inmutables que condicionan el comportamiento de una persona, y a su vez, construyen su personalidad e identidad. De modo que podemos verlas como algo que los define.

Características de liderazgo: **Flexibilidad, Comunicación, Carisma, Creatividad, Autoaprendizaje.**



Teoría de comportamiento (U. de Iowa)

Esta teoría sostiene que existen tres tipos de liderazgo en las personas: El primero de ellos es el **Autocrático**, distintivo por la monopolización de la toma de decisiones en una sola persona. Contrastando con el anterior, el liderazgo **Democrático** no solo delega la toma de decisiones al grupo, sino que lo motiva y auxilia en ello. En el extremo opuesto se encuentra el **Liberal**, que podríamos definirlo como no hacer nada, pues es sinónimo de ausencia de dirección.

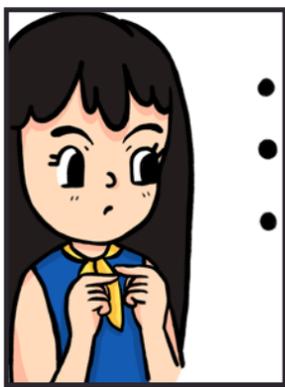
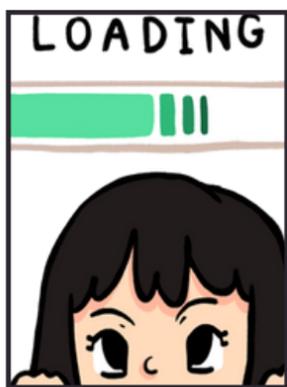


Teoría de comportamiento 2 (U. de Michigan)

Esta teoría sostiene que existen comúnmente dos enfoques respecto a los esfuerzos de las empresas, "**La centralización en el poder**", que se enfoca en el producto o resultados del trabajo; y la "**Centralización en el empleo**", cuya prioridad son las relaciones laborales.

Teoría de la situación y contingencia del liderazgo

Fundamentalmente, lo que esta teoría estipula es que el estilo de liderazgo de cada empresa debe ser de manera ecléctica, es decir, debe adaptarse a la situación y necesidades de cada una.



Teoría de liderazgo por etapas (House)

La importancia de esta teoría radica en la responsabilidad que tiene el líder de aumentar la motivación de su equipo, con el fin de alcanzar los objetivos fijados, tanto los individuales como los organizacionales.

Consta esencialmente de cuatro etapas o tipos de liderazgo:

El **Directivo**, cuya característica es decir qué y cómo hacer las cosas, el **Solidario**, que se enfoca en las necesidades de sus subordinados, el **Orientado a resultados**, pues se encarga de definir objetivos de trabajo; y el **Participativo**, que toma en cuenta la opinión y experiencia de los subordinados.

Teoría de la situación del liderazgo (Hersey & Blanchard)

Finalmente, la teoría de estos autores consiste en que, la manera correcta de aplicar un estilo de liderazgo es proporcional a la madurez de los subordinados. Los clasifica en cuatro estilos, uno para cada situación:

Estilo de contar. Para subordinados nuevos.

Estilo de vender. Para subordinados moderados.

Estilo participativo. Para los de experiencia media-alta.

Estilo delegado. Para subordinados con mucha experiencia.



REFERENCIAS

- **García, Lucero.**