



**Mi Universidad**

**Super Nota**

*Nombre del Alumno* **Jorge Arturo Estrada Borraz**

*Nombre del tema* **Liderazgo, poder y política**

*Parcial* **3**

*Nombre de la Materia* **Comportamiento organizacional**

*Nombre del profesor* **LUCERO DEL CARMEN GARCIA HERNANDEZ**

*Nombre de la Licenciatura* **Administración y estrategia de negocios**

*Cuatrimestre* **5**

**Bibliografía: Antología de comportamiento organizacional**

# Conceptos de poder y de dependencia

la autoridad se refiere al poder legítimo, o sea, a las facultades que tiene una persona gracias a la posición que ocupa en una estructura organizacional.



La influencia implica una transacción interpersonal, en la que un individuo actúa para provocar o modificar un comportamiento. En esa relación siempre existe un líder

La capacidad para influir, persuadir y motivar a los subordinados está fuertemente relacionada con el poder que los demás perciben en el líder.



## Tácticas de poder



Las tácticas de poder son las formas en que los gerentes influyen en las personas y convierten su poder en acciones específicas.

Robbins afirma que los gerentes utilizan en su quehacer diario varias tácticas de poder de acuerdo con los objetivos que quieran alcanzar



# 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.**

**El conjunto de habilidades que son necesarias para ejercer como un líder son del tipo gerenciales o directivas y con ellas el líder generará una influencia positiva sobre un determinado grupo de personas**

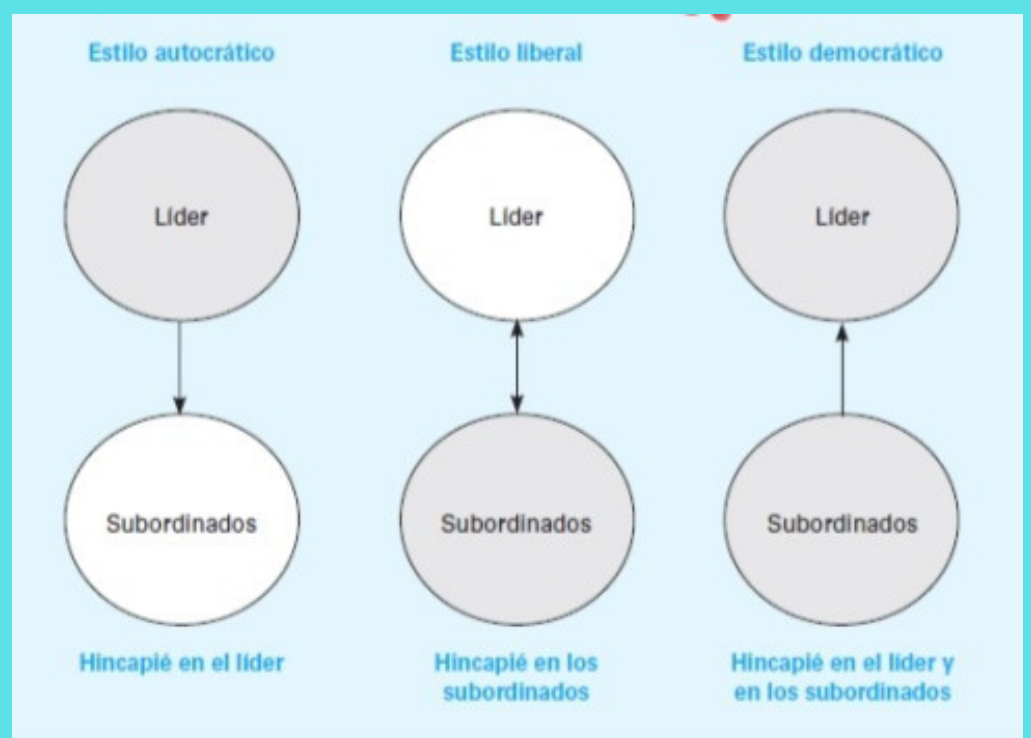
## Teoría de los rasgos de personalidad

**Según esas teorías iniciales, el liderazgo es un concepto central, mientras las otras variables son relativamente menos importantes. 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.**

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

# Teoría del comportamiento (Investigación de la Universidad de Iowa)

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.



- El liderazgo autocrático.
- El liderazgo liberal (laissez-faire)
- El liderazgo democrático.

# 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.

- 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.

## LIDERAZGO ORIENTADO A LAS TAREAS

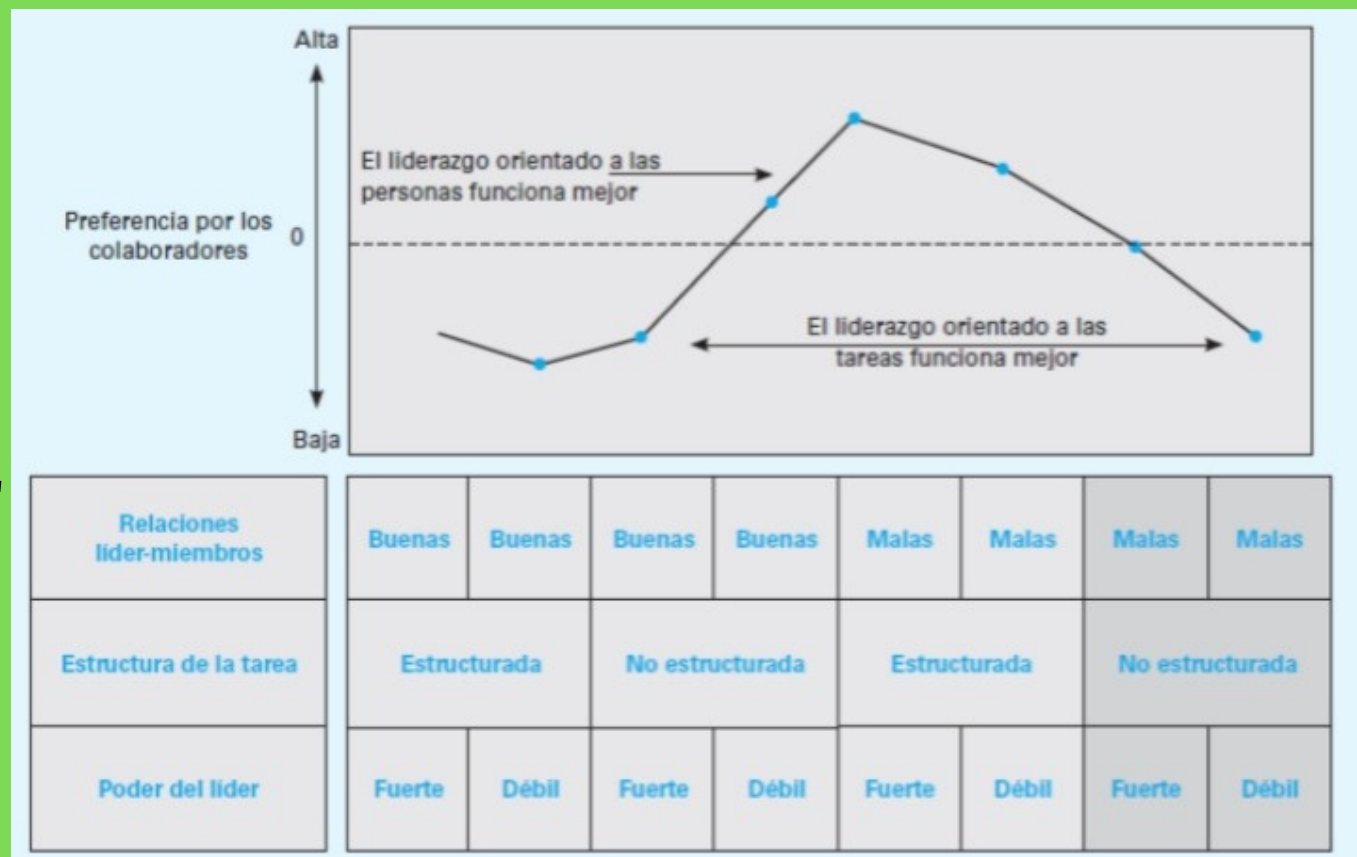
- Comportamiento orientado a finalizar el trabajo.
- Planea y establece cómo se desempeñará el trabajo.
- Atribuye la responsabilidad de las tareas a cada individuo.
- Define con claridad las normas de trabajo.
- Procura completar el trabajo.
- Monitorea los resultados del desempeño.
- Se preocupa por el trabajo, los métodos, los procesos, las reglas y los reglamentos.

## LIDERAZGO ORIENTADO A LAS PERSONAS

- Comportamiento orientado a apoyar y a ayudar a las personas en el trabajo.
- Apoya a los subordinados y les cuida las espaldas.
- Desarrolla relaciones sociales con los subordinados.
- Respeta los sentimientos de las personas.
- Es sensible a las necesidades individuales.
- Muestra confianza en los seguidores.
- Se preocupa por las personas y por sus sentimientos, aspiraciones y necesidades.

# 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.

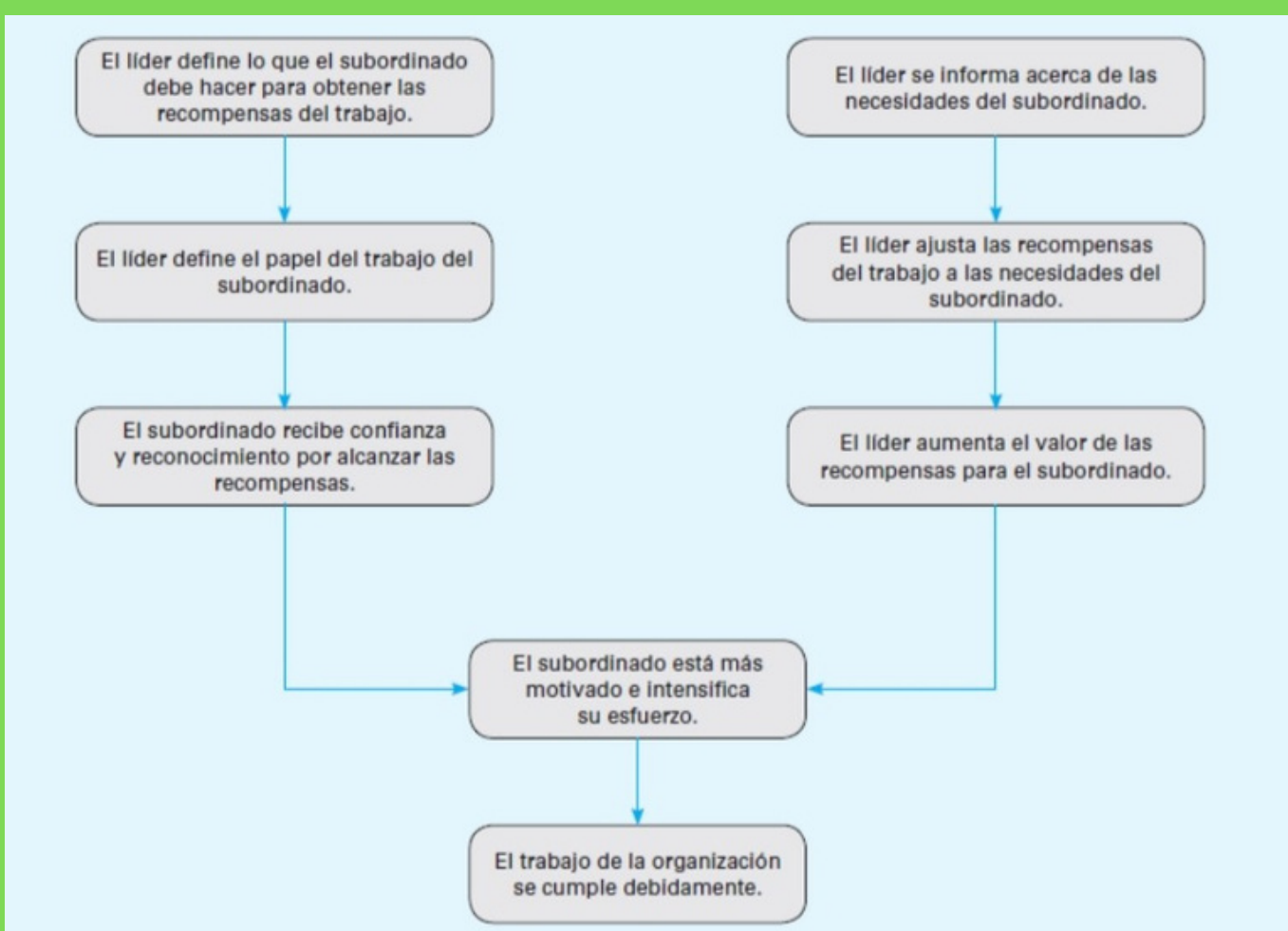


La eficacia del grupo depende de que el estilo del líder se ajuste a las demandas de la situación. Existen dos tipos de liderazgo: el orientado hacia las relaciones y el orientado hacia las tareas.

## 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

Además de los cuatro tipos de liderazgo existen dos categorías de variables contingentes: las características de los subordinados y las del ambiente de trabajo, que influyen en la satisfacción de los empleados, la aceptación del líder y la motivación para desempeñar la tarea.



# **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**



**No obstante la relativa aceptación de las teorías sobre las contingencias del liderazgo y la cantidad de investigaciones al respecto, podemos concluir que el liderazgo es un concepto complicado que está siendo analizado desde todos los ángulos, ya sea en términos de teorías, métodos de investigación o aplicaciones. Por ello la cantidad de enfoques y teorías ha aumentado gradualmente.**

