



**Nombre de alumno: BLANCA YESENIA  
ALVAREZ GARCIA**

**Nombre del profesor: VERONICA MARISELA MORALES  
VELAZQUEZ**

**Nombre del trabajo: MAPA CONCEPTUAL**

**Materia: comportamiento organizacional**

**Grado: 5° cuatrimestre**

**Grupo: A**

Comitán de Domínguez Chiapas a 10 de febrero de 2023.

---

## El liderazgo y sus teorías

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.

Teoría de la contingencia del liderazgo de Fiedler

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.

Teoría de los rasgos

Ciertas personas tienen poder referente, porque si bien no tienen puestos de liderazgo son capaces de influir en otros debido a su dinamismo carismático, simpatía y efectos emocionales que tienen sobre nosotros

Bases del poder

La teoría de la atribución cree que las personas intentarán comprender por qué las personas hacen lo que hacen. Tomando esa perspectiva y aplicándola al liderazgo, encontramos que los empleados interpretarán las habilidades de un líder al observar cómo se comporta ese líder.

Teoría de la situación de liderazgo de Hersey y Blanchard

Liderazgo efectivo

**El coaching es un proceso en el cual una persona o un grupo de personas son puestas bajo la tutela de un coach que los observa, asiste, orienta, acompaña, motiva y evalúa durante un periodo de tiempo determinado o durante el desarrollo de un proyecto, con el objetivo de ayudarlos a alcanzar metas específicas y lograr el máximo rendimiento posible de acuerdo con las capacidades, recursos y habilidades naturales de cada quien.**

Necesitan un estilo de liderazgo diferente del que precisan aquellos subordinados que muestran madurez, tienen grandes habilidades, capacitación, confianza y deseos de trabajar

El poder referente se asocia con personas que poseen características personales admiradas, como la humildad, la integridad y el valor. Consideremos el siguiente ejemplo de la aplicación del poder referente.

El transformacional, que tiene como objetivo inspirar y motivar a sus empleados, fomentar su creatividad e impulsar su desarrollo profesional. A través de la influencia que ejerce como modelo a seguir, induce a la transformación de la empresa y sus miembros, que lo siguen voluntariamente en pos de un objetivo común.

Bibliografía básica y complementaria:

- Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional .La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
- Lourdes Munch et al. . (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.
- Stephen P. Robbins,(2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice H . Stephen P. Robbins Timothy A. Judge Comportamiento Organizacional, Decimotercera edición, Pearson Educación, 2010 . Dialnet-LaPoliticaDeAristoteles-2020452.pdf .

Comportamiento Organizacional, hellriegel slocum, 12ª. Ed. Pdf.  
<https://www.youtube.com/watch?v=fft8JmZUsfg>, Comportamiento Organizacional (C.O.),

Economía y Administración. [https://www.youtube.com/watch?v=MCumiVKM-\\_I](https://www.youtube.com/watch?v=MCumiVKM-_I), Liderazgo, poder y política (Chiavenato), Pierina Mancini. <https://www.youtube.com/watch?v=JHYOSXUBkz8>, conflicto, estrés y burnout en las organizaciones y cómo afectan el comportamiento organizacional, Keka Mesen.

<https://www.iberdrola.com/talento/liderazgo-transformacional#:~:text=Su%20creador%2C%20el%20historiador%20norteamericano,transformaci%C3%B3n%20dentro%20de%20una%20organizaci%C3%B3n>.