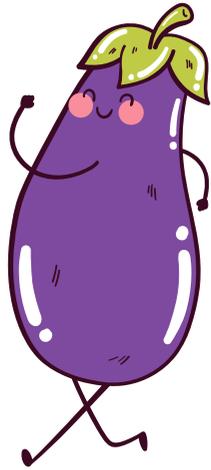


UUDS

Mi Universidad Mapa Conceptual



Nombre del Alumno: Dulce Yuridia Jimenez Ozuna.

Nombre del tema: Unidad 3

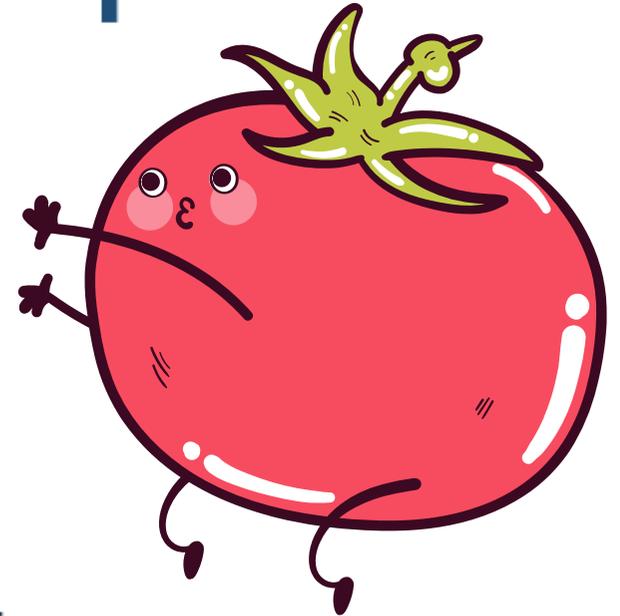
Parcial: 2°

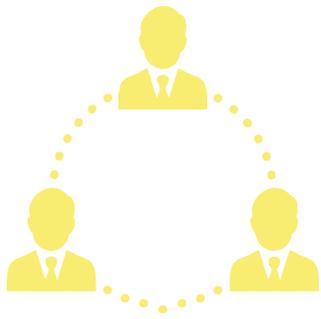
Nombre de la Materia: Comportamiento Organizacional.

Nombre del profesor: Valeria Jaquelin Espinosa López.

Nombre de la Licenciatura: Contaduría Publica Y Finanzas.

Cuatrimestre: 5°





Bases del poder



El poder formal proviene de la capacidad de obligar o recompensar, o de la autoridad formal.

Se basa en la aplicación, o amenaza de aplicación, de sanciones físicas como infligir dolor, generación de frustración a través de la restricción de los movimientos.

En una organización, los individuos que tienen datos o conocimientos que otros necesitan hacen a éstos dependientes de ellos.

Estas recompensas pueden ser financieras—como controlar el nivel salarial, aumentos y bonos; o no financieras— inclusive los reconocimientos, ascensos, asignación de trabajo interesante.

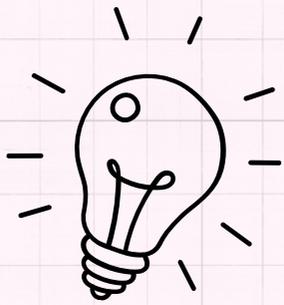
Esto se llama poder legítimo representa la autoridad formal para controlar y usar los recursos organizacionales.

Bases del poder poseen es poder personal: el que viene de las características únicas de un individuo.

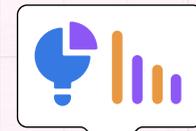
El poder referente se basa en la identificación con una persona que tiene recursos o características personales deseables.



Fuente bibliográfica: 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.



TACTICAS DEL PODER



Cuando la experiencia anterior indica que existe una enorme probabilidad de éxito, presentan una simple solicitud para obtener la aceptación.

- La razón consiste en utilizar hechos y datos.
- La amabilidad se refiere a utilizar elogios
- La coalición se refiere a conseguir que otras personas.

Algunas culturas estimulan el trato cordial, otras fomentan la razón y algunas más utilizan las órdenes y las sanciones como la organización influye en mayor o menor medida en las tácticas de poder que los gerentes aplican.



- La negociación consiste en lograr.
- La afirmación se refiere a utilizar un enfoque directo y vigoroso.
- Las autoridades superiores.
- Las sanciones o el uso de recompensas y castigos.

El poder se materializa cuando los subordinados reconocen el poder del individuo y de su derecho a dirigirlos sobre la base de cargo en el trabajo.

Este poder consiste en la capacidad de un individuo de entregar a otros, a cambio de su conducta, algo que para estos tiene valor, el cumplimiento de los deseos de quien ejercer este poder, es recompensado.

CONCEPTO DE LIDERAZGO



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.

El liderazgo implica una apropiación desigual de poder, ya que los miembros del grupo solo acatarán las órdenes, aunque pueda que sí ayuden a tomar decisiones dando su punto de vista y colaborando de otras formas.



Existen diferentes tipos de líderes que se desempeñan en ámbitos variados como una empresa, una familia, una organización un equipo de fútbol, entre otros.

el liderazgo es la acción de llevar a cabo una actividad (como un proyecto) de forma eficaz y eficiente dentro de una organización.

Líder formal. Es elegido como líder en un grupo u organización.
Líder informal. No es elegido directamente como líder.

El liderazgo en contraste con la administración



El liderazgo es el proceso de desarrollar ideas y una visión, viviendo según los valores que apoyan esas ideas y esa visión, influyendo en otros para que las incorporen en su propia conducta

Aprender sobre liderazgo significa que un individuo está buscando activamente realizar los cambios que se requieren para convertirse en líder.

Los individuos pueden inclinarse con más fuerza hacia un perfil de liderazgo o administración en varios momentos, conforme enfrentan diferentes temas y problemas.

EL USO DEL PODER POR LOS LÍDERES

El liderazgo efectivo depende tanto de la aceptación de la influencia por el seguidor, como de que el líder realmente lo sea.

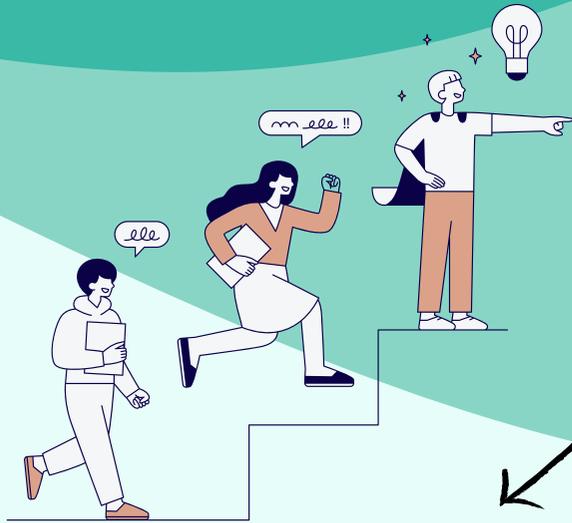
El poder de premiación proviene de la capacidad del líder de brindar algo que desean los integrantes del equipo a cambio de las conductas que el líder espera y desea.

El poder coercitivo no estimula necesariamente la conducta deseada, pero puede reducir o detener el comportamiento indeseable.

Fortaleza: Mis empleados saben que no importa lo que hagan, yo estaré de inmediato junto a ellos.

Integridad: Uno tiene que ser capaz de mirarse al espejo todos los días y decir, Hice lo mejor que pude.





El liderazgo

Efectivo:

fundamentos



Un claro ejemplo de liderazgo efectivo es: El jefe me miró y gritó: No me importa cuál es tu puesto o qué te dijeron cuando te contrataron. Harás lo que yo te digo que hagas, en la forma en que yo te digo, y si no te gusta, allí está la (palabrota) puerta]]. Comencé a enviar mis solicitudes de empleo al día siguiente.

El poder referente se asocia con personas que poseen características personales admiradas, como la humildad, la integridad y el valor, el líder influye en los seguidores sólo dentro de su área de conocimiento.

En las organizaciones exitosas, el patrón de uso de las fuentes de poder se está moviendo hacia los poderes de premiación, referente y experto, y alejándose de los poderes coercitivo y legítimo.

Los seguidores pueden incurrir en ciertas conductas porque creen que el líder posee un conocimiento especial, y conoce lo necesario para llevar a cabo una tarea o resolver un problema.

