



**Universidad del Sureste**

**Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia**

**Comportamiento Organizacional**

**Docente: Lic. Alejandro Aguilar Morales**

**Estudiante: María José Aguirre Albores**

**4o B**

# LIDERAZGO. PODER Y POLITICA

## Teoría de los rasgos de personalidad

La teoría de los rasgos buscaba identificar los rasgos de personalidad que diferenciaban a las grandes personas de las masas

**La teoría de los rasgos tiene varias limitaciones, y algunos de ellos son los siguientes:**

- 1.No existe un rasgo universal que permita prever el liderazgo en una situación cualquiera.
2. Los rasgos permiten prever el comportamiento en situaciones normales, mas que en ambientes rígidos

**SIN EMBARGO. ESTAN SURGIENDO NUEVAS CLASIFICACIONES QUE AGRUPAN DIVERSOS RASGOS Y COMPETENCIAS. UNAS DE ELLAS SON:**

- 1.EL IMPUSLO O LA MOTIVACION INTIMA PARA PERSEGUIR OBJETIVOS
- 2.LA MOTIVACION PARA LIDERAR. ES DECIR. UTILIZAR EL PODER SOCIAL PARA INFLUIR EN LAS PERSONAS

## Teorías del comportamiento (investigación de la universidad de michigan)

En 1940, investigadores de la Universidad de Michigan hicieron un estudio sobre el liderazgo para identificar las pautas que producen un desempeño eficaz. Se entrevistaron a grupos de alto y bajo rendimiento y encontraron dos formas de liderazgo que son:

- 1.Liderazgo centrado en el empleado. Se enfoca en las relaciones humanas en el trabajo
2. Liderazgo centrado en la producción. Se concentra en los resultados del trabajo

Los supervisores que se concentraban en los empleados hacían hincapié en las relaciones con los subordinados y en el bienestar de éstos. Por el contrario, los supervisores que se centraban en la producción solían hacer mayor énfasis en el trabajo. En general, los supervisores centrados en los empleados tenían grupos de trabajo más productivos que los supervisores concentrados en la producción.

Estos dos puntos se pueden visualizar como una escala, con los supervisores preocupados por sus subordinados en un extremo y los preocupados por la producción en el otro. Se han utilizado términos genéricos como supervisores orientados a las relaciones humanas u orientados a las tareas con frecuencia para identificar estas variantes del comportamiento de los líderes.