



Nombre de la universidad: Universidad del Sureste.

Nombre de alumno: Ámbar Ivette López Suaznívar.

Nombre del profesor: Luis Eduardo López Morales.

Cuatrimestre: 5to Cuatrimestre.

Nombre de la unidad: Liderazgo, poder y política.

Materia: Comportamiento Organizacional.

Fecha: 03 de Marzo del 2025.

Los tipos de poder de French y Raven.

French y Raven señalan 5 tipos de poder:



1. Poder Coercitivo: Se basan en el temor y la coerción. El subalterno percibe que si no cumple con las exigencias del líder ello lo puede llevar a sufrir algún castigo o sanción que quiere evitar.



2. Poder de Recompensa: Se sustenta en la esperanza del subalterno de obtener algún premio, incentivo, elogio o reconocimiento que desea.



3. Poder de Competencia: Se basa en la especialización, el talento, la experiencia o el conocimiento técnico. También se le llama **poder de pericia**. Los subalternos perciben al líder como una persona que posee competencias y conocimientos superiores.



4. Poder de referencia: Se basa en la actitud y el atractivo. El líder que es admirado por ciertos rasgos de personalidad deseables posee poder de referencia. A este poder se le llama popularmente carisma. El poder de referencia proviene de la admiración por el líder y el deseo de parecerse a él.



INTRODUCCIÓN:

En esta unidad aprenderemos los diferentes tipos de poder, French y Raven proponen 5 tipos de poder que analizaremos en esta unidad, de igual manera analizaremos los diferentes bases del poder que son 7 bases del poder.



CONCLUSIÓN:

En esta unidad aprendí los tipos de poder que señalaron French y Raven aprendí lo que cada poder identifica, de las bases aprendí que también cada uno de ellos analizan cosas diferentes dentro de una organización.

3.2 Bases del poder.



Poder Formal:

Se basa en la posición que tiene un individuo en una organización. El poder formal proviene de la capacidad de obligar o recompensar, o de la autoridad formal.



Poder Coercitivo:

El Poder Coercitivo depende del miedo. Se basa en la aplicación, o amenaza de aplicación, de sanciones físicas como fingir dolor, generación de frustración a través de la restricción de los movimientos, o el control por la fuerza de necesidades fisiológicas o de seguridad.



Poder de Recompensa:

Las personas cumplen los deseos o instrucciones de otro porque hacerlo les produce beneficios; entonces, alguien que distribuye premios que otros consideran valiosos tendrá poder sobre ellos.



Poder Legítimo:

Representa la autoridad formal para controlar y usar los recursos organizacionales. En los grupos formales y organizaciones, es probable que el acceso más frecuente a una o más de las bases del poder sea la posición que alguien tiene en la estructura. A esto se le llama poder legítimo.



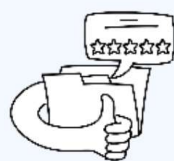
Poder Personal:

Uno no tiene que tener un puesto formal en una organización para tener poder. En esta sección veremos dos bases del poder personal: la experiencia, el respeto y la admiración y los demás.



Poder del Experto:

Es la influencia ejercida como resultado de la experiencia, aptitudes o conocimientos especiales.



Poder Referente:

Se basa en la identificación con una persona que tiene recursos o características personales deseables. "Si usted me simpatiza, lo respeto y lo admiro, entonces usted puede ejercer poder sobre mí porque quiero agradecerle".