



DIRECCIÓN & LIDERAZGO

MTRO. LUIS MIGUEL SÁNCHEZ HERNÁNDEZ

DIRECCIÓN & LIDERAZGO

UNIDAD 1

INTRODUCCIÓN.



DEFINICIONES INTRODUCTORIAS.

UNO

INFLUENCIA: Interacción entre personas, en razón de la cual una persona actúa con la intención de modificar o provocar el comportamiento de otro, mediante el convencimiento.

DOS

PODER: Es la capacidad de afectar y controlar las decisiones y los actos de otras personas , aún cuando estas se resistan.

TRES

AUTORIDAD: Es el poder legitimo, la organización otorga esta jerarquía que debe ser respetada y obedecida.



CLASIFICACIÓN DE PODER.

Poder legítimo

La organización elige o impone el puesto, se asigna a una persona con este ejercicio.

Poder experto

Se le confiere autoridad al que tiene mas conocimiento y mayor experiencia.

Poder carismático

Autoridad obtenida mediante la empatía, la simpatía, y la sociabilidad.

Poder premiador

Poder que consiste en recompensar a los colaboradores.

Poder coercitivo

Facultad de reprender, amonestar, sancionar, castigar a alguien que no ha cumplido con las tareas asignadas.



DEFINICIÓN DE DIRECCIÓN .

Proceso que tiene como finalidad coordinar los elementos humanos de las empresas e instituciones, implica que un directivo con nivel de autoridad genere liderazgo, así como motivación, comunicación, cambio organizacional e individual y creatividad.

Recibe diferentes nombres: JEFE, DIRECTOR, SUPERIOR, GERENTE, PRESIDENTE.

Subordinados: Persona de rango inferior al jefe, al que se le asignan tareas.



Persona que es responsable o que está a cargo de una institución u organización.

DEFINICIÓN DE LIDERAZGO .

NELSON MANDELA

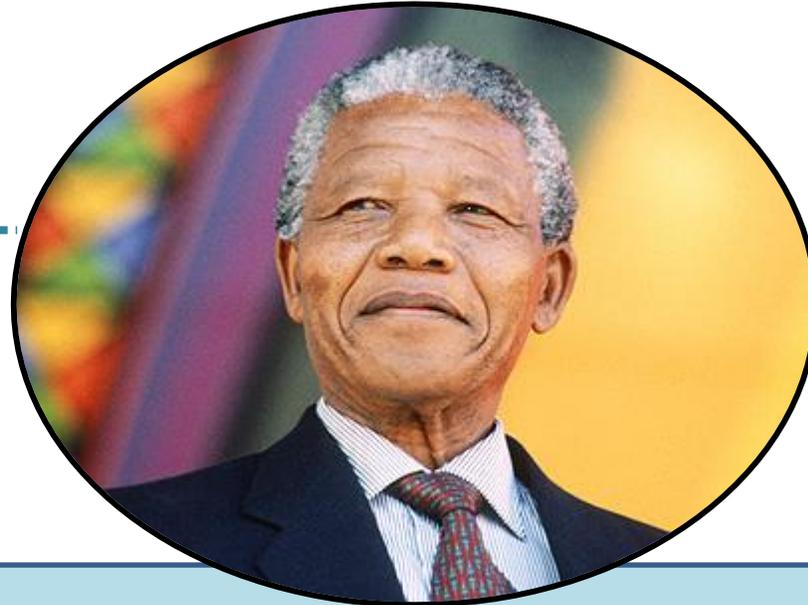


Proceso de dirección a través de la influencia interpersonal, que el líder ejerce sobre sus seguidores, para llegar a un fin común.

Son las personas influenciadas por el líder.

Es quien lleva a un grupo de personas en una determinada dirección por medios no coercitivos.

NELSON MANDELA
1918-2013
BIOGRAFÍA



Se convirtió en el **primer presidente negro de Sudáfrica**, después de ganar las primeras elecciones interraciales del país, en 1994.

Fue condenado a cadena perpetua por sus ideales y activismo político en la lucha por la igualdad de razas. Tras 27 años de reclusión, fue liberado en 1990. Hizo negociaciones que permitieron la transición, sin guerra civil, hacia la democracia multirracial.

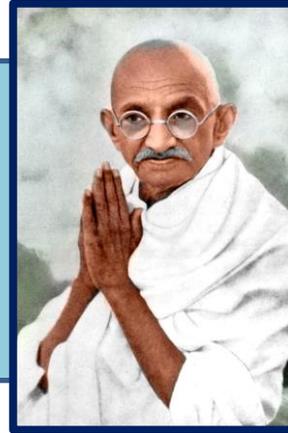
En 1993, recibió el Premio Nobel de la Paz por su mensaje de reconciliación y convivencia entre razas, que hizo posible la transición hacia una Sudáfrica democrática.

EJEMPLOS DE LIDERAZGO

MAHATMA GANDHI.

Político hindú que promovió desde un primer momento los preceptos de verdad y de paz, desechando el odio y la violencia.

Estos ideales fueron los que le hicieron pasar a la historia. Su muerte, a manos de un asesino no hizo otra cosa más que engrandecer su leyenda.



MARTIN LUTHER KING

Ministro bautista, su lucha por la igualdad entre negros y blancos fue crucial. Entre sus actos, destaca su multitudinario mitin frente cientos de miles de personas en el capitolio de Washington. Recibió el Premio Nobel de la Paz en 1968.

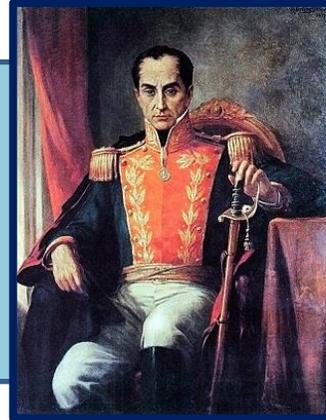


EJEMPLOS DE LIDERAZGO

SIMÓN BOLIVAR.

Se le concedió el título de Libertador tras demostrar su liderazgo, valentía y contribución para la independencia de algunos países de América, como Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela.

Sus ideales y convicciones lo llevaron a lograr grandes hazañas y es para la historia universal un ejemplo del Hombre de América.



MADRE TERESA DE CALCUTA

Fue una monja católica de origen albanés naturalizada india, que fundó la congregación de las Misioneras de la Caridad en Calcuta en 1950. Durante más de 45 años atendió a pobres, enfermos, huérfanos y moribundos, al mismo tiempo que guiaba la expansión de su congregación, en un primer momento en la India y luego en otros países del mundo.



EJEMPLOS DE LIDERAZGO

ADOLFO HITLER

El peor misántropo genocida, causante de millones de muertes y de la guerra más devastadora de la humanidad, Adolf Hitler fue el Führer que lideró a los alemanes en el intento de conquista del mundo a mediados del siglo XX.



KIM JONG UN

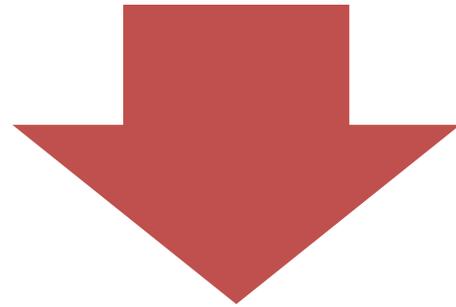
Jefe de estado de Corea del Norte. Su país se encuentra a día de hoy prácticamente aislado, siendo una difícil tarea poder entrar o salir de él. Su mandato, heredado de su padre, está impuesto sus propios ideales, basados en una cultura militar.

ESTÁ PROHIBIDO

- Criticar su gobierno
- Dibujos animados extranjeros.
- Importación de alimentos extranjeros.
- Series de Tv
- Salir del país
- Acceso a internet

DIFERENCIA

DIRECTIVO



- 1.- Formal
- 2.- Autoridad
- 3.- Poder
- 4.- Subordinados
- 5.- Manda
- 6.- Se hace obedecer
- 7.- Impone

- 1.- Informal
- 2.- Influencia
- 3.- Inspira
- 4.- Seguidores
- 5.- Guía
- 6.- Lo siguen por voluntad
- 7.- Pide opiniones



LIDERAZGO

LIDERAZGO o DIRECCIÓN



Exceso de burocracia

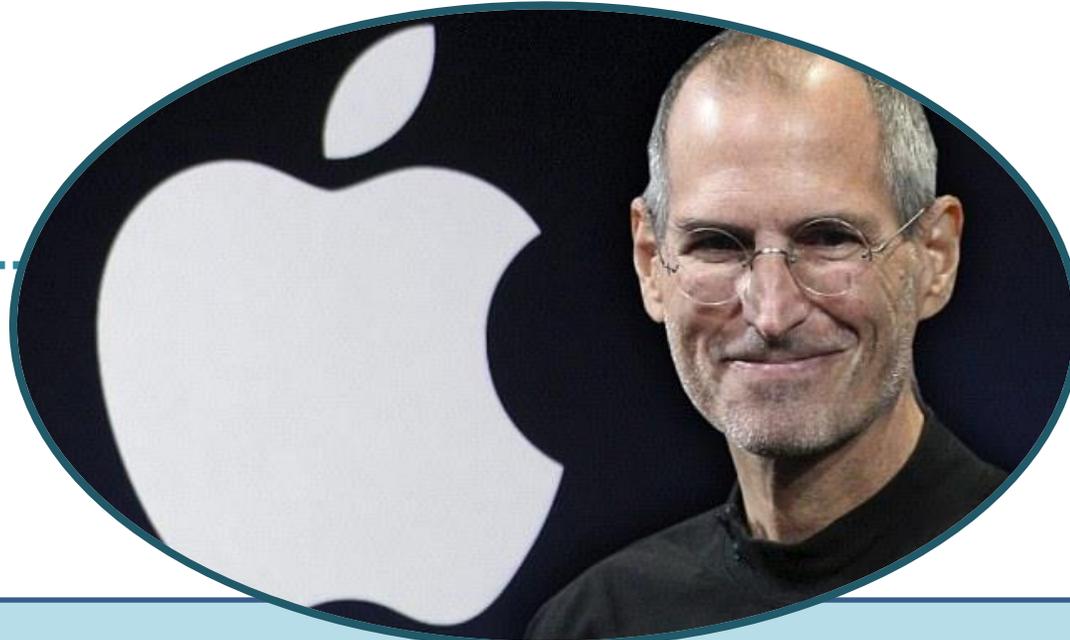


Anarquía



Organización efectiva

STEVE PAUL JOBS
1955-2011
BIOGRAFÍA



Stephen Wozniak y Steve Jobs se unieron para fabricar y comercializar su primer ordenador. Trabajaron desde el garaje de los Jobs en Cupertino y crearon el primer ordenador personal: Apple I. En 1976, con el dinero que consiguieron de vender una furgoneta, fundaron la compañía Apple Computer.

Jobs produjo películas para The Walt Disney Company bajo el sello de Pixar, siendo el principal accionista individual de la compañía y pasó a formar parte del equipo de la compañía.

TEORIA GERENCIAL DE MCGREGOR

Los valores del gerente determina su proceder, acciones y, sus resultados dentro de la administración de la organización.

Valores: Atributos de conducta individual considerados como importantes y esenciales para el desarrollo.

Teoría X
Tradicional

-El gerente tiene poca confianza en sus trabajadores

Teoría Y
Humanista

-El gerente es humanista y confía en el potencial de sus empleados.

Teoría X Tradicional

- La gerencia es la responsable de todos los elementos de la empresa.
- Las personas deben adaptarse a la organización.
- La gerencia identifica las necesidades de la org.
- El trabajo es castigo

La gerencia cree que..

- Es perezoso.
- No ambicioso, no acepta responsabilidades.
- Prefiere que lo dirijan
- Poco preocupado por la org. y piensa más en el.

El trabajador es ...

- Trabajo fácil y organizado.
- Control y vigilancia en lo que hace.
- Establecer reglas.
- Dirigirlos
- Recompensarlos, castigarlos.

Las actitudes se controlan con...

- Mayor disciplina.
- Cumplimiento del plan org.
- Las decisiones dependerá del gerente.
- Carencia de autoestima y autorrealización en los trabajadores

El resultado de todo esto es...

Teoría Y Humanista

- Los colaboradores deben participar en los resultados, para que se autorrealicen.
- La autorrealización genera creatividad.
- El ser humano es talentoso, la org. usa poco de ello.
- El trabajo es natural y divertido.

La gerencia cree que..

- Responsable y con iniciativa.
- Ayudador y alcanzar objetivos.
- Autocontrolador de sus metas y se autodirige a ella.

El trabajador es ...

- Ambientes agradables.
- La toma de decisiones de los empleados.
- Ver a los trabajadores.
- Sirviendo a los clientes como misión en los trabajadores.

Las actitudes mejoran con...

- El comportamiento será por convicción.
- La planeación mejorará.
- Las decisiones serán de mayor calidad por la ayuda de todos.
- Los colaboradores se autorrealizan y los resultados mejoran.

El resultado de todo esto es...

TEORIA DE DIRECCIÓN DE RENSIS LIKERT

Estilos gerenciales

Creó el sistema LIDERMÓMETRO

Conjunto de escalas para evaluar el desempeño de un líder y la satisfacción de los miembros o colaboradores.

Autoritario explotador

Infunde temor y amenazas, la comunicación es descendente. El toma las decisiones. Existe distancia marcada entre él y sus colaboradores

Autoritario Benevolente

Recompensa, la comunicación es ascendente pero no del todo. La actitud de los empleados es de subordinación

Consultivo

Recompensa, ocupa ocasionalmente castigos y propicia cierto involucramiento. La comunicación es descendente y ascendente, pero cautelosa. Los subordinados eligen y deciden en algunas cosas.

Democrático

Involucra a todos los niveles jerárquicos en la toma de decisiones y el flujo de comunicación de forma abierta.

TEORIA MALLA ADMINISTRATIVA DE BLAKE Y MOUTON



DIRECCIÓN & LIDERAZGO

UNIDAD 2

LIDERAZGO Y ÉTICA PROFESIONAL.

Para que un líder sea integral es necesario que actúe con ética. Un líder puede desarrollar todas las habilidades que se requieren y ser muy competente, pero ¿qué pasa si no sigue los valores como el respeto, la tolerancia, la libertad? Alcanzará todos los fines y objetivos pero sin prestar atención a los medios que utiliza, trayendo como consecuencia una influencia negativa para sus seguidores.

El líder debe ser analítico y reflexivo para poder resolver los dilemas que se le presenten, porque alguno podría tener graves repercusiones



LA ÉTICA

- 1.- Es la teoría o la ciencia del comportamiento **moral** desde una perspectiva profesional (ética aplicada).
- 2.- Ciencia práctica y normativa que estudia racionalmente la bondad y maldad de los actos humanos.

Objeto general de estudio:

La moral y la acción humana.



- Objeto material: los actos humanos
- Objeto formal: bondad o maldad del acto

LA ÉTICA PROFESIONAL

PROFESIÓN

- 1.- Empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente.
- 2.- Actividad permanente, ejercida mediante el dominio de un saber especializado que sirve de medio de vida pero además, determina el ingreso a un grupo social determinado.

ÉTICA PROFESIONAL:

Laborar con vocación de servicio, con integridad intelectual, moral y física para que la profesión sirva a la comunidad, siendo importante el fin pero también los medios que se utilicen para llegar a él.



LA ÉTICA PROFESIONAL

El profesionalista debe actuar siguiendo los **principios**, verdad, valores, y moralidad, siendo recto y honesto, respetando a los demás y a su persona, para generar confianza y **prestigio**, mismos que impulsarán en su carrera.

Al profesionalista se le demanda ser un líder ético y que sus decisiones sean tomadas con una perspectiva moral.



PUNTOS IMPORTANTES DE LA ÉTICA PROFESIONAL

1

El ejercicio profesional además de satisfacer demandas sociales, debe hacerse bajo principios éticos.

2

El profesional debe actuar con las **virtudes** propias de su profesión.

3

Las **academias** establecen sus reglas y deberes que dictarán las prácticas adecuadas de sus profesiones.

+52 1 ... ~Maria Jo...



Fui hacer una guardia y una señora estaba agonizando

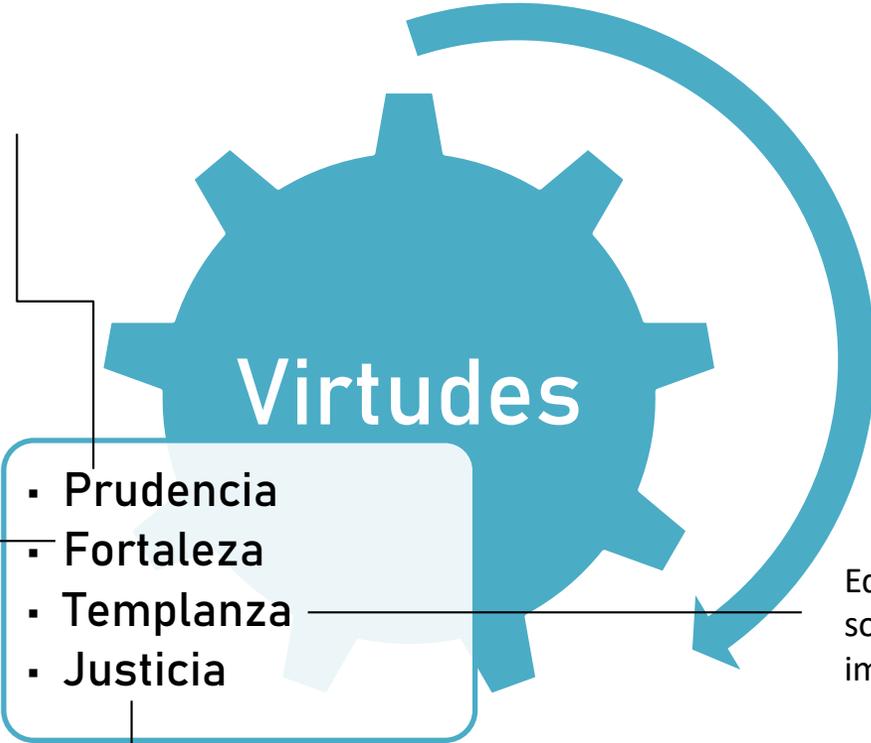
😳 y pues selfieeee

3:47 p.m.

Son los hábitos incorporados voluntariamente por el hombre para el desarrollo de sus posibilidades humanas.
Es la cualidad de actuar correctamente o hacer el bien.

Capacidad de pensar sobre los riesgos posibles de ejecutar alguna actividad y adecuar o modificar la conducta para no recibir o producir perjuicios innecesarios.

Capacidad de soporte, resistencia y fuerza para seguir con planes y proyectos, además de perseverar a pesar de las circunstancias adversas.

- 
- A central graphic features a large blue gear with the word "Virtudes" written across it in white. A thick blue curved arrow surrounds the gear, pointing clockwise. Below the gear is a light blue rounded rectangle containing a list of four virtues. Lines connect the descriptive text blocks to their respective virtues in the list.
- Prudencia
 - Fortaleza
 - Templanza
 - Justicia

Equilibrio en el goce de los placeres, y control sobre las emociones y dominio de los impulsos.

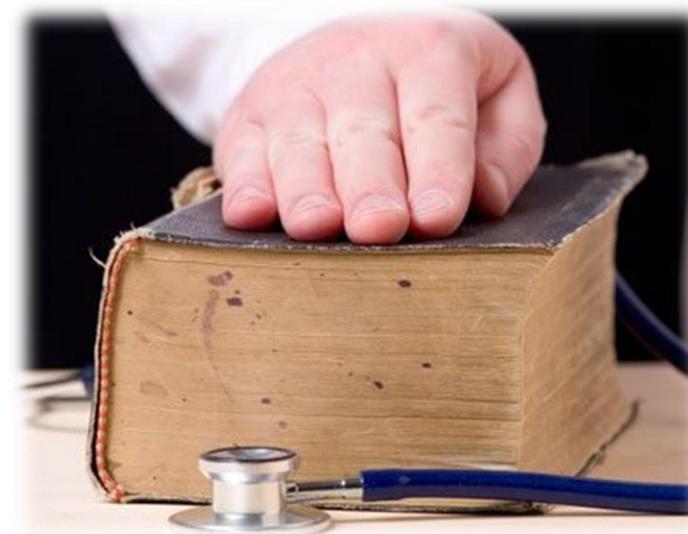
Es la búsqueda del bien común, y de que todos reciban lo que les corresponde de acuerdo a sus acciones.

DEONTOLOGÍA

Deber

Es la serie sistemática de reglas mínimas que una agrupación de profesionales instaura y expresa como un pensamiento ético colectivo o mayoritario entre sus miembros, basado en el deber de hacer.

DEONTOLOGÍA	ÉTICA
Estudia los deberes de las profesiones	Estudia el motivo de las acciones
Es profesional	Es social
Está documentado	Está en la consciencia
Es una guía colectiva	Es individual
Es obligatorio	Es voluntario



CREENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN

Es el fundamento a todo aquello que consideramos como verdadero y confiable

CULTURA ORGANIZACIONAL

Conjunto de suposiciones, creencias, costumbres, valores, política, y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización.



«Cada persona tiene valores y creencias personales por lo que el líder debe preservar y mantener la esencia de los valores y creencias de la organización sin atropellar las creencias personales»

Ejemplos de cultura organizacional

Festejo de cumpleaños de los empleados

Celebración de días religiosos

Vestimenta formal en hombres y mujeres pese a la diversidad.

Recitar frases importantes para la org. y/o canto de himno.

Acciones de gracias



Origen de la cultura organizacional

Factores

- 1** Los prejuicios y suposiciones de sus fundadores
- 2** Aportación de los primeros miembros después de su experiencia



CLASIFICACIÓN DE LOS VALORES

Valores positivos	Valores negativos
Valores relativos	Valores absolutos
Valores individuales	Valores sociales
Valores impuestos	Valores voluntarios



PRINCIPIOS

Son verdades evidentes que corresponden a convicciones morales arraigadas de aplicación universal.

- Absolutos
- Universales
- Inmutables



Cada organización y academia de profesionistas establece su declaración o manual de principios a seguir.

Principios según Juan Manuel García

Derecho del hombre a desarrollar sus metas y a la autorrealización.

Humanización

Autonomía

Derecho irrenunciable a conducir la vida por si mismo con libre albedrío.

El ser humano tiene los mismos derechos y obligaciones sin importar raza, religión, etnia, genero, preferencia sexual, etc.

Igualdad

Complejidad

El hombre actúa basado en lo poco o mucho de su conocimiento sobre la realidad.

Unidad del sujeto que actúa, para el que su identidad y su existencia son los valores primarios.

Totalidad

Solidaridad

Búsqueda del bien común y la atención de los más necesitados , siendo serviciales.

Los de mayor capacidad, autoridad, experiencia y conocimiento no deben ejecutar decisiones, funciones y obligaciones de los subordinados, esto para que ellos crezcan también.

Subsidiaridad

Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo



LEYES

Regla social obligatoria establecida de modo permanente por la autoridad pública y sancionada por la fuerza.

- Socialidad
- Obligatoriedad
- Público
- Normatividad



Toda organización debe apegarse a las leyes del país en donde se desarrolla. Lo que en algunos países se prohíbe en otras podría estar permitido.

LIBERTAD

Autodeterminación de la voluntad para elegir y realizar conscientemente aquellos fines que estime valiosos con la aceptación responsable de sus consecuencias.



Un líder debe actuar con libertad, siendo responsables de sus decisiones y actos, pues al tener un puesto de importancia, tiene que estar consciente de la dimensión de su función.

Actitudes y atributos de un líder que usa la libertad

- No abusar de su autoridad, este debe servir para servir a los demás.
- Permitir que las personas elijan su actuar.
- Saber escuchar las necesidades e ideas.
- Ser empático
- Promover la participación
- Capacitar para que las cosas se hagan bien y con autonomía.
- Diferenciar entre libertad y libertinaje.
- Actuar con ética y razón.
- Ser solidario.
- Ejercer la libertad individual respetando la libertad de los demás.



DIRECCIÓN & LIDERAZGO

UNIDAD 3

TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN: INTRODUCCIÓN

Todo líder debe tener la capacidad de prevenir y resolver **conflictos** en los momentos en que las situaciones se presenten, sus habilidades para negociar, como parte de su función en las relaciones interpersonales, grupales u organizacionales.

- Es la materia prima de la negociación



*La negociación es un proceso que da como resultado un **acuerdo** que será el objetivo final y para conseguirlo es indispensable conocer las técnicas de negociación.*

TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN: DEFINICIÓN DE CONFLICTO

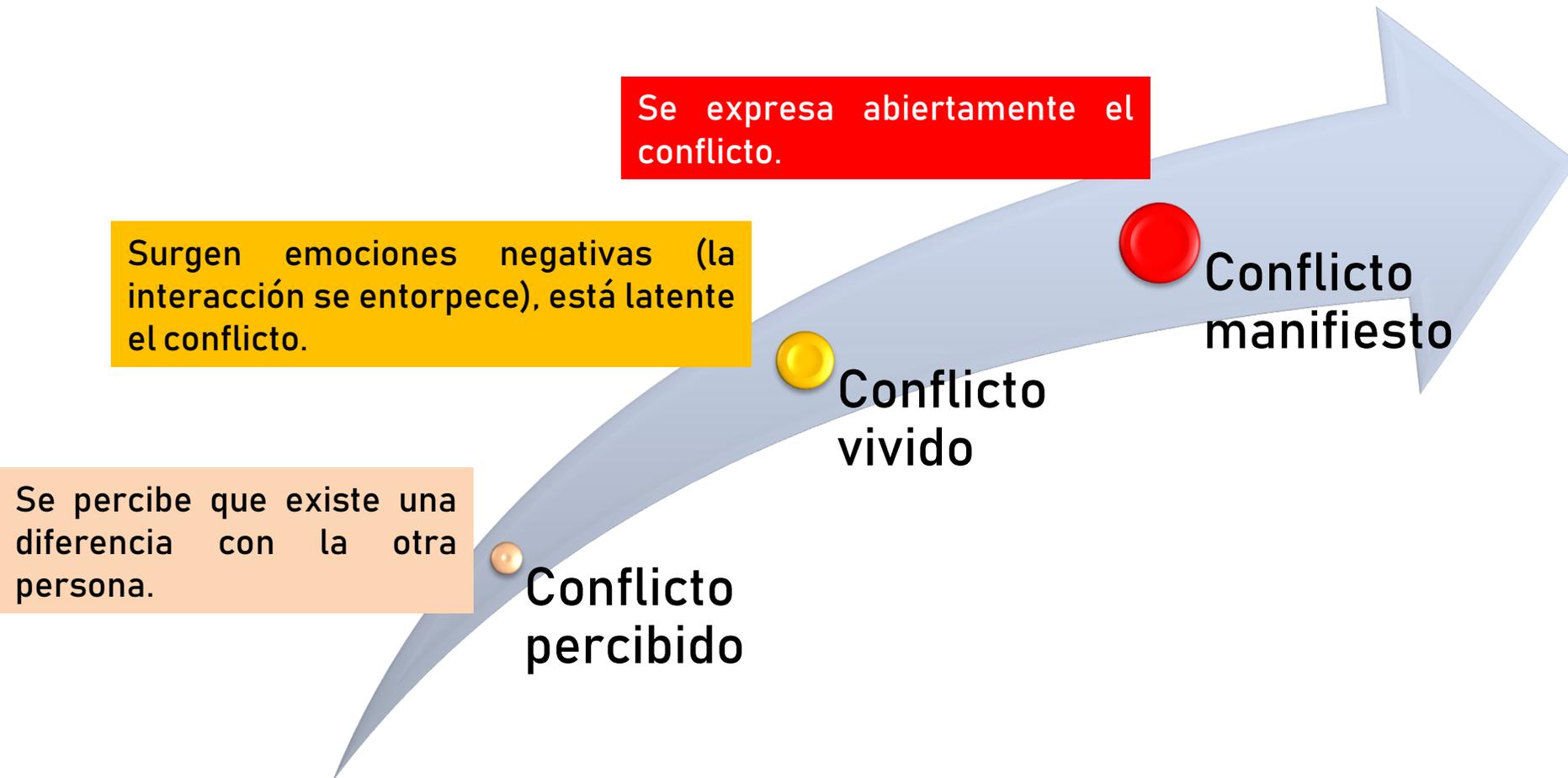
Es un proceso de oposición y confrontación entre individuos o grupos de las organizaciones en el cual las partes ejercen su poder para perseguir objetivos que consideran valiosos y al mismo tiempo impedir que la parte opositora logre sus propias metas.



CLASIFICACIÓN

- Conflicto intergrupual
- Conflicto intragrupal
- Conflicto interpersonal
- Conflicto individual

TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN: FASES DEL CONFLICTO



TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN: DEFINICIÓN DE NEGOCIACIÓN

Proceso de tomar decisiones conjuntas cuando las **partes involucradas** tienen preferencias diferentes sobre las cuales discuten.

Es una metodología que ayuda a resolver conflictos.

- Dos personas
- Una persona y un grupo
- Entre grupos



TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN: CAUSAS DEL CONFLICTO

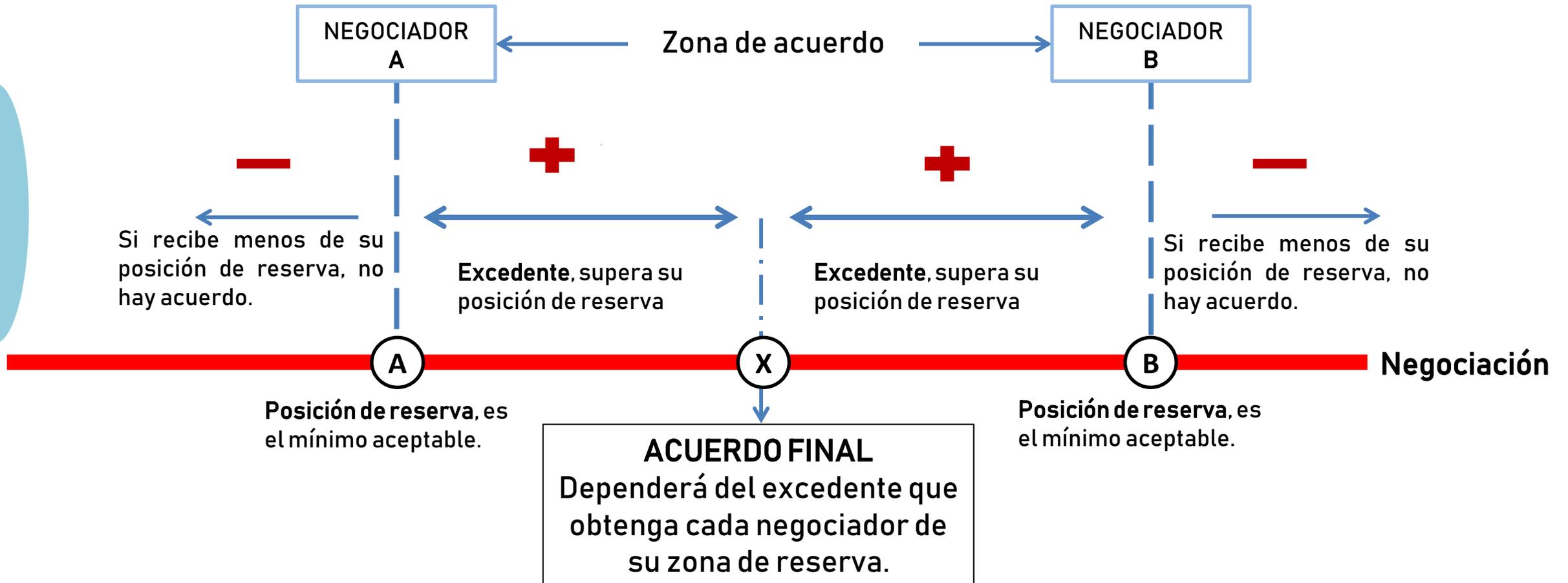
- 1) **Competencia:** Lucha, agresividad y provocación por defender las posturas o alcanzar metas personales.
- 2) **Poder:** Lucha por la ambición de mayor autoridad y nivel jerárquico.
- 3) **Relaciones:** Derivado de la mala interacción entre las personas de iguales o diferentes niveles.
- 4) **Estructura:** Debido a la mala estructura que da como resultado la duplicidad de funciones.



TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN: ELEMENTOS DE UN CONFLICTO



TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN: ZONA DE ACUERDO PARA LA NEGOCIACIÓN



TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN: CARACTERÍSTICAS DEL NEGOCIADOR

Sociable

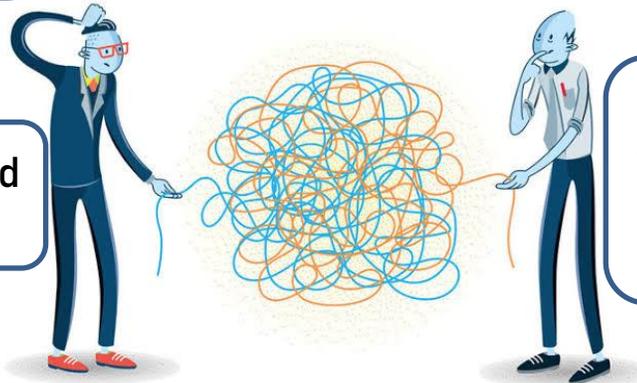
Facilidad para relacionarse, romper el hielo, genera confianza, sus conversaciones son interesantes y variadas.

Gran comunicador

Es persuasivo, presenta con claridad su oferta, es convincente y asertivo.

Observador

Capta el estado anímico de las partes, lee el lenguaje no verbal.



Entusiasta

Muestra interés y compromiso en la negociación, busca la sinergia.

Respetuoso

Comprende la posición de las partes, y la defensa que hacen de sus posturas, busca acuerdos justos y de beneficio para ambos.

Honesto

No engaña a ninguna de las partes y cumple lo negociado

Meticuloso

Reúne toda información, define objetivo, busca estrategia, no descuida ningún detalle.

Sólido

Tiene ideas claras, sabe lo que busca, hasta donde ceder.

Ágil

Capta inmediatamente los puntos de acuerdo y desacuerdo, reacciona rápido.



Acepta el riesgo

Sabe tomar decisiones con el riesgo implícito, o a veces tomarse tiempo para consultarlas con los niveles superiores.

Paciente

Sabe esperar cuando la negociación es lenta, no se precipita cerrando acuerdos sin sentido.

Creativo

Busca soluciones novedosas, supera obstáculos siendo imaginativo.

TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN: PROCESO DE NEGOCIACIÓN



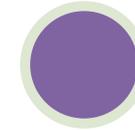
Planeación

- Diagnóstico
- Estrategia
- Tácticas
- Objetivo y método
- Alternativas



Desarrollo

- Manifestación del problema
- Escuchar demandas y ofrecimientos.
- Se aplica las estrategias y tácticas.



Cierre

- Toma de acuerdos.
- Cumplir con los acuerdos establecidos.
- Partes satisfechas.

TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN: ESTILOS DE NEGOCIACIÓN

Forma de comportamiento que cada parte asumirá en el desarrollo de la negociación, que dependerá de la formación, experiencia, personalidad y habilidad del negociador.

Estilos

- **Competir:** mucha seguridad en una parte (gana) que convence a la otra parte con poca cooperación (cede-pierde).
- **Eludir:** poca seguridad de una parte y poca cooperación en la otra (ambos ceden-pierden-evitan el conflicto).
- **Compromiso:** ambas partes son regulares en seguridad y cooperación, llegan a acuerdos aceptables (ambos ganan algo- ambos pierden algo).
- **Conciliar:** una parte con mucha cooperación satisface la demanda de la otra que tiene poca seguridad (perder-ganar).
- **Colaborar:** ambas partes muestran mucha seguridad y cooperación, toman acuerdos conjuntos, generan beneficios e intereses mutuos (ganar-ganar).



TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN: TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

Herramientas del negociador que utiliza de acuerdo con su comportamiento y argumentación.

- **Obstructiva:** se pone resistencia a las argumentaciones y presiones de la otra parte.
- **Ofensiva:** se presiona e intimida a la otra parte haciéndole tomar una salida.
- **Engañosas:** se usan trampas para que una de las partes tenga una visión equivocada de la situación.



TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN: TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

- **Hechos falsos:** cuando se dan argumentos falsos con la intención de que ceda alguna de las partes.
- **Autoridad ambigua:** el negociador simula ser la autoridad, para generar un compromiso de acuerdo.
- **Tensión:** crear un ambiente de mucha presión, intimidación y exigencia física y social, para influir en la negociación.
- **Ataques personales:** agredir verbal y directamente.



- **El bueno y el malo:** dar la imagen de que el acuerdo se tomará basado en los dos, cuando en realidad se está tomando solo la pretensión de una parte.
- **Las amenazas:** presión verbalizando dañar a futuro (físico-emocional) de no llegar a un acuerdo.
- **Negativa a negociar:** usada cuando la negociación está por buen camino pero se presenta un obstáculo.
- **Demandas extremas:** se pide más de lo dispuesto a dar, para reducirlo a niveles razonables y darse la negociación.



- **Demandas escalonadas:** el negociador aumenta sus demandas por cada ofrecimiento que hace sobre la otra parte.
- **Tómelo o déjelo:** una de las partes ofrece su alternativa, dejando al otro la decisión de tomarla o dejarla, sin llegar a otros ofrecimientos.
- **Desafíos:** se alía con una parte para ponerse a la defensiva en un esfuerzo por lograr concesiones.
- **Dividir la diferencia:** cuando no hay acuerdos, la alternativa es que ambos cedan igual y proporcionalmente.



DIRECCIÓN & LIDERAZGO

UNIDAD 4

RELACIONES DIÁDICAS: SEGUIDORES Y DELEGACIÓN

Las relaciones diádicas explican la existencia de diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo, y como este tiene más influencia y efectos con distintos seguidores. De ahí se desprenden miembros excluidos y favoritos.

Se deduce entonces que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores, ya que las características individuales de sus miembros exigen un trato individualizado.

Una de las funciones básicas del líder es saber delegar, es importante comprender a quién, cuándo y cómo delegar.



ETAPAS DE EVOLUCIÓN EN EL ENFOQUE DIÁDICO.

Vinculación diádica vertical

El comportamiento del líder hace que ciertos miembros sean distantes y otros cercanos, por lo que es líder para algunos no para todos.

Intercambio entre líder y miembro

El líder empieza a relacionarse, conocer y a tratar de forma individualizada a todos sus miembros

Formación de equipos

El líder ha encontrado puntos en común con todos sus miembros y empieza a trabajar como equipo.

Sistemas y redes

El líder ha formado completamente relaciones sanas y fuertes en todos los niveles y jerarquías, es el vehículo para crear acuerdos entre todos los miembros, se comunica con todos y trata de ser diplomático, por él se da el trabajo en equipo.

EL PELIGRO DE LAS RELACIONES DIÁDICAS VERTICALES

Estas relaciones dan como resultado grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo del líder.

Miembros favoritos (incluidos)	Miembros separados (excluidos)
Comenta los objetivos con los empleados; permite un ejercicio de libertad y criterio para el ejercicio de sus tareas.	Entrega a los empleados instrucciones específicas de cómo realizar las tareas y alcanzar las metas.
Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo.	No interesa ni escucha las opiniones y sugerencias.
Los errores no son sancionados y forman parte de la experiencia.	Aplica las reglas en caso de errores por acción u omisión, esto para evitar reincidencias.
Permite que las actividades sean lúdicas, de crecimiento e interesantes, cuando se puede permite que elijan las tareas.	Asigna tareas que impliquen esfuerzo físico y mental, aunado a ello supervisa muy de cerca su cumplimiento.
Puede hacer caso a las sugerencias, recomendaciones	Impone, es autoritario y dictador.
Premia, recompensa los logros por pequeños que sean.	Sólo detecta los errores, retroalimenta basado en las equivocaciones, no en los aciertos.

EL LIDER Y LAS RELACIONES INTERGRUPALES

Lo deseable del líder es que trabaje con todo el grupo y no sólo con unos cuantos. Este trabaja con cada miembro en una relación uno a uno para formar equipos y relaciones positivas, al generar un entorno más equitativo existirán mayores beneficios para el líder, los seguidores y la organización.

La teoría diádica recomienda que se amplíen las diádas del líder a sistemas más grandes, trascendiendo los límites funcionales, divisionales e incluso organizacionales.

Los líderes deben ser hábiles de modo que permitan que todos los trabajadores se hablen, se escuchen, y reflexionen en conjunto.



LA IMPORTANCIA DE COMPARTIR CUALIDADES ENTRE UN LIDER Y SUS SEGUIDORES

Las cualidades que son deseables en un líder son las mismas que debe tener un seguidor eficaz. Ser un líder y seguidor proactivo en donde juntos alcancen una visión compartida, más que sujetarse a la visión del líder, contribuir con dicha visión, asumir la responsabilidad de su trabajo, tomar la iniciativa para resolver problemas y cuestionar a los líderes cuando piensan que están equivocados.



TIPOLOGÍA DE LOS SEGUIDORES ROBERT E. KELLY

CONFORMISTA: es activo, pero dependiente y que no piensa en forma crítica, cumple con sus tareas y órdenes evitando el conflicto en otras palabras son sujetos que siempre dicen “sí, señor”, en las organizaciones



PASIVO: no es crítico ni independiente y no participa en forma activa. Esperan que el líder piense por ellos y no trabajan con entusiasmo y solo realizan las actividades que se les pide y deben estar sujetos a una supervisión constante.



ALINEADO: es independiente y crítico, pero pasivo. Se siente engañado y la organización no reconoce sus virtudes en el trabajo y no participa en el desarrollo de los problemas o deficiencias de la organización.



TIPOLOGÍA DE LOS SEGUIDORES ROBERT E. KELLY

EFICAZ: es independiente y crítico, es muy activo en el grupo, es comprometido, propicia el cambio situación que los puede llevar a riesgo o conflicto con sus líderes con el fin de lograr los objetivos organizacionales, son competentes y asumen tanto sus fortalezas como debilidades.



PRAGMÁTICO: es el miembro que adopta características de los 4 estilos, según las condiciones de la organización, se ajusta a la situación prevaleciente minimizando el riesgo, casi siempre son partidarios de "del término medio".