



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del alumno: Axel Froilán González Pérez

Nombre del profesor: Ángela Zavaleta Villatoro

**Licenciatura: Enfermería Escolarizado 7mo cuatrimestre
“A”**

Materia: Dirección Y Liderazgo

PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico

Tema:

“Dirección Y Liderazgo IV Unidad”

Relaciones diádicas, seguidores y delegación

La teoría diádica o también conocido como liderazgo individualizado

es un enfoque del liderazgo que pretende explicar el por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

Este enfoque se orienta en las diversas relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores. Por tanto, es necesario clarificar tres conceptos:

Díada: es la relación que surge entre un líder y un seguidor. Diádica: se refiere a la relación entre el líder y cada uno de los seguidores en un departamento o unidad de trabajo.

Teoría de la vinculación diádica vertical La primera etapa en la evolución es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre el líder y un seguidor, más que un líder entre un grupo de seguidores

Teoría del intercambio entre líder y miembro También conocida como ILM, es la segunda etapa, propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor

Según Amorós La teoría del intercambio líder miembro (ILM) sostiene, que, debido a las presiones de tiempo, los líderes establecen una relación especial con un pequeño grupo de sus subordinados

La condición del seguidor El liderazgo utiliza la influencia sobre sus seguidores para alcanzar un fin determinado.

Chiavenato (2004; p.449) define a la influencia: Influencia es una transacción entre personas, en razón de la cual una persona actúa con la intención de modificar o provocar el comportamiento de otra.

De igual manera es necesario definir al Seguidor:

Alguien que sigue las instrucciones, ordenanzas, reglas o enseñanzas de otra persona.

La anterior definición proporciona idea que los seguidores de manera general son figuras pasivas en las relaciones entre el líder y ellos mismos.

Reflexionando en relación a cualquier estructura organizacional todos los miembros incluyendo a los líderes es un seguidor, lo anterior lo podemos interpretar que el líder se convierte en un seguidor de su jefe inmediato, por ello el seguidor adquiere una función activa.

La esencia de las relaciones entre el líder y los seguidores entraña reciprocidad, o sea intercambio recíproco de influencia

Los seguidores competentes confiados y motivados son esenciales para que el grupo de trabajo o equipo de cualquier líder se desempeñe de manera efectiva, en lugar de la función conformista y pasiva que se ha asignado a los seguidores

Los estilos de seguidores Las investigaciones sobre los seguidores realizadas por Robert E. Kelly dieron como resultado 5 tipos de seguidores (Daft, 2006, P.263 y 264), como a continuación se podrán observar en la siguiente esquematización.

La primera es una cualidad de un pensamiento crítico independiente versus una deficiencia de un pensamiento acrítico dependiente.

La segunda dimensión es relativa al comportamiento activo / pasivo

Conforme a la tabla anterior el grado en que se posea un pensamiento crítico e independiente, acrítico y dependiente, sea activo o pasivo determinara si es un seguidor: alineado, conformista, sobreviviente, pragmático o eficaz.

Seguidor alineado. Es un individuo pasivo, pero independiente y crítico, se trata de alguien que se siente engañado, o que considera que la organización no reconoce sus virtudes en el trabajo y no participa en el desarrollo de los problemas o deficiencias de la organización.

Seguidor pasivo. No manifiesta un pensamiento crítico ni independiente y no participa en forma activa, estos sujetos 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

Seguidor conformista. Participa es un individuo 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 dicen "si señor", en las organizaciones

Seguidor eficaz. Es un individuo que es al mismo tiempo independiente y crítico, es muy activo en su grupo, muestra una imagen constante de compromiso, propicia el cambio, situación que los puede llevar a riesgo o conflicto incluso con sus líderes con el fin de lograr los objetivos organizacionales, son competentes y asumen tanto sus fortalezas como debilidades.

Seguidor sobreviviente pragmático. Es un individuo que manifiesta algunos rasgos de los cuatro estilos, dependiendo de cuál sea el que mejor se ajusta a la situación prevaeciente minimizando el riesgo, casi siempre son partidarios "del término medio", como resulta difícil discernir dónde radican los problemas, presentan una imagen ambigua de matices tanto positivos como negativos.

LIDERAZGO
TRANSCULTURAL

La cultura tiene aspectos denotativos (creencias)

La cultura tiene aspectos denotativos (creencias) que señalan cómo son las cosas, aspectos connotativos señalan cómo las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas

Por su parte el liderazgo es uno de los procesos psicosociales que, desde los experimentos pioneros de Lewin y cols. (1939) ha venido despertando un interés continuo entre los psicólogos sociales y organizacionales

Este interés obedece tanto a aspectos teóricos como prácticos. En el plano teórico estudiar cómo y por qué determinados individuos (los líderes) ejercen más influencia que otros dentro de un grupo

Las relaciones entre cultura y liderazgo pueden contemplarse desde múltiples perspectivas y niveles

Así podríamos hablar, entre otras, de la existencia de culturas transnacionales, culturas nacionales, culturas subnacionales, culturas organizacionales y culturas suborganizacionales

Cabe preguntarse si nos encontramos ante el mismo fenómeno en todos los niveles o, por el contrario, bajo la palabra cultura, se ocultan significados diferentes según el nivel al que la estemos abordando

Schein opina que la cultura es inherente a cualquier grupo humano y contribuye a resolver una serie de problemas externos e internos (funcionamiento coordinado) que todos los grupos deben afrontar.

Schein señala que “cultura y liderazgo... son dos caras de la misma moneda existiendo de hecho la posibilidad - poco enfatizada en las investigaciones sobre liderazgo- de que la única cosa realmente 99 importante que los líderes hacen sea la creación y el manejo de las culturas

En consecuencia, a la hora de tratar las relaciones entre cultura y liderazgo resulta muy importante tener en cuenta el plano o nivel en el que estamos examinando la cultura.

La influencia de la cultura sobre el liderazgo.

Para determinar qué aspectos del liderazgo son universales y cuáles están influidos por la cultura la estrategia más utilizada es la que Fiske y cols. (1998 p. 945) denominan estrategia de “tipologías y dimensiones”.

Mediante esta forma de investigar se busca descubrir una serie de rasgos o dimensiones básicas que puedan encontrarse en todas, o la mayoría de, las culturas.

Posteriormente estas dimensiones pueden utilizarse para describir a una determinada cultura y para realizar comparaciones entre ellas, tanto en estas dimensiones básicas como en cualquier variable psicológica o psicosocial que se desee examinar

En el caso del liderazgo las diferencias en las dimensiones culturales “básicas” pueden hacer que un estilo de liderazgo sea eficaz en una determinada cultura y poco eficaz en otra

El famoso estudio de Hofstede (1980, 1991) es un ejemplo típico de esta estrategia. Hofstede (1991 p. 5) define la cultura como “la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o categoría de gente de otros”.

Inkeles y Levinson (1969) hablan de una serie de cuestiones que afectan a todas las culturas como serían:

- a) la relación con la autoridad;
- b) la concepción del yo, concretamente la relación entre el individuo y la sociedad y el concepto que los individuos tienen de la masculinidad y la feminidad
- c) la forma de manejar los conflictos que incluye el control de la agresión y la expresión vs. inhibición de las emociones

Cultura nacional y liderazgo

Asumir que los habitantes de una determinada nación (es decir, las personas que tienen el mismo pasaporte) comparten una misma cultura es cuestionable porque dentro de una misma nación pueden existir grupos sociales, étnicos o religiosos con subculturas diferentes

Sin embargo, en las investigaciones, se ha tendido, por lo general, a equiparar nación y cultura debido, por una parte, a que los habitantes de una nación suelen estar expuestos a una serie de estímulos comunes (lenguaje, medios de comunicación, sistema educativo y político, etc.)

Y, por otra parte, a que la mayoría de estadísticas sociodemográficas reflejan datos nacionales lo que hace más fáciles las investigaciones que toman la nación como unidad de análisis.

Cultura organizacional y liderazgo

Durante los últimos años han sido numerosos los autores que se han interesado por el concepto de cultura aplicado a la organización y por su influencia sobre otras variables organizacionales.

Tanto para Schein (1985) como para Trice y Beyer (1993) la cultura surge cuando un grupo u organización ha de afrontar una serie de problemas e internos y se refleja a través de una serie de asunciones básicas o “ideologías” compartidas que a son menudo implícitas e inconscientes y a través de una serie de artefactos o formas culturales observables.

Como vemos pues, la cultura organizacional se compone de diferentes elementos que tienen desigual accesibilidad tanto para el observador como para los propios sujetos inmersos en ella (Alonso, Palací y Osca, 1993)

Líderes que han dejado historia

- Teresa de Calcuta**
 - Teresa de Calcuta dedicó toda una vida a los demás. Fue una misionera que centraba sus esfuerzos en ayudar a los más desfavorecidos.
 - Fundó la congregación de las Misioneras de la Caridad en 1950, organización que a su muerte (1997) contaba con nada más y nada menos que con más de quinientos centros y un centenar de países
- Nelson Mandela**
 - Encarcelado por sus ideales y oposición al violento gobierno de Sudáfrica. Llegaría a ser presidente del Gobierno y ayudó a conseguir las primeras elecciones por sufragio universal de la historia de su país en 1994. Recibió en 1993 el Nobel de la Paz
- Barack Obama**
 - Independientemente de estar de acuerdo o no con su tipo de política, el presidente de Estados Unidos destaca por su carisma y liderazgo, despertando la simpatía de la mayoría de personas. Fue premio Nobel de la Paz en 2009.
- Mark Zuckerberg**
 - Creador de Facebook y uno de los jóvenes más ricos del mundo. Mark Zuckerberg ha creado una de las mayores empresas de la nada, dirigiendo en un principio a un grupo humano de menos de 10 personas. Actualmente cuenta con 7.000 empleados y el gigante tecnológico destaca por su "buenrollismo" en la oficina.
- Benito Mussolini**
 - Contemporáneo de Hitler, Mussolini fue un dictador italiano que apoyó desde un primer momento el movimiento del alemán, promoviendo de esta manera el fascismo por todo su país. Con el fin de la II Guerra Mundial fue derrocado y fusilado.
- Robert Mugabe**
 - Mugabe aprovechó su posición como precursor de la independencia de Zimbabue para subir al poder, en el cual aún sigue desde hace 30 años. Su mandato es conocido por las torturas a la oposición y su mala gestión económica que ha llevado a una inflación devastadora
- Paul Biya**
 - Presidente de Camerún que lleva nada más y nada menos que 28 años en el poder. Paul Biya llegó a la presidencia para establecer sus ideales sobre una oposición que ya prácticamente ni ejerce como tal. Además, ha ido modificando las leyes de elección y manipulando votos para garantizar su puesto de máximo mandatario del país.

- Mahatma Gandhi**
 - Este político hindú 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.
- Alan Mulally**
 - Actual CEO de la marca de automóviles Ford. Se caracteriza por su fidelidad y entrega a su empresa, a pesar de rumores que lo vinculaban a Microsoft. A día de hoy, Ford está consolidada como una de las economías automovilísticas más potentes del mundo, gestionando por encima de los 7 mil millones de dólares por año
- Martin Luther King**
 - Probablemente uno de los más importantes. Su lucha por la igualdad entre negros y blancos fue crucial. Entre sus actos, destaca su multitudinario mitin frente a cientos de miles de personas en el Capitolio de Washington. También recibiría el Premio Nobel de la Paz en 1968.
- Adolf Hitler**
 - Poco hay que decir del que es el mayor líder negativo de la historia. 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.
- Joseph Stalin**
 - Este político y militar ruso ejerció de dictador de la Unión Soviética entre los años 1941 y 1953. Su régimen fue característico por su crueldad a la hora de tratar los temas sociales. Los historiadores estiman que las muertes durante su mandato rondan los 30 millones, siendo 800.000 presos políticos
- 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.
- Islam Karimov**
 - Gobernador de Uzbekistán. Entre sus actos, destaca el de prohibir los partidos políticos de la oposición, llegando a tener un total de 6.500 presos políticos. Por muy increíble que parezca, llegó a torturar a dos personas en agua hirviendo y mató en 2005 a cientos de personas que se manifestaban pacíficamente tras una rebelión en Andiján.