

Nombre del alumno:

Andrea corzo arce

Nombre del profesor:

Lic. Adriana Marisela Morales Sol

Licenciatura:

7mo cuatrimestre enfermería semiescolarizado grupo c

Materia:

Dirección y liderazgo

Nombre del trabajo:

Cuadro sinóptico del tema:

“Relaciones diádicas y liderazgo”

RELACIONES DIADICAS Y LIDERAZGO

LA RELACIÓN LÍDER-SEGUIDOR EN EL LIDERAZGO ESTÁ MARCADA POR LA INTERACCIÓN QUE SURGEN ENTRE AMBOS, PUEDE SUPONERSE QUE ESTA ES IGUAL PARA TODOS LOS SEGUIDORES, MÁS SIN EMBARGO LAS RELACIONES DENOMINADAS DIÁDICAS SEÑALAN EL COMPORTAMIENTO DEL LÍDER EN LAS RELACIONES TANTO INTERPERSONALES COMO INTERGRUPALES.

LA TEORÍA DIÁDICA O TAMBIÉN CONOCIDO COMO LIDERAZGO INDIVIDUALIZADO, ES UN ENFOQUE DEL LIDERAZGO QUE PRETENDE EXPLICAR EL POR QUÉ LOS LÍDERES VARIAN SU COMPORTAMIENTO TENIENDO MÁS INFLUENCIA Y EFECTOS CON DISTINTOS SEGUIDORES

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

LA CULTURA TIENE ASPECTOS DENOTATIVOS (CREENCIAS) QUE SEÑALAN CÓMO SON LAS COSAS, ASPECTOS CONNOTATIVOS (ACTITUDES, NORMAS Y VALORES) QUE 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.

POR OTRO LADO, TAMBIÉN PODEMOS CONSIDERAR QUE LA CULTURA DETERMINA EL TIPO DE LIDERAZGO QUE SURGE EN UNA DETERMINADA SOCIEDAD O PODEMOS CONSIDERAR LO CONTRARIO. EN EL PRIMER CASO LA REALIZACIÓN DE COMPARACIONES TRANSCULTURALES Y/O TRANSORGANIZACIONALES AYUDARÍA A DETERMINAR TANTO LAS CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO COMO SU EFECTIVIDAD DENTRO DE UN DETERMINADO CONTEXTO.

LAS DIMENSIONES DE HOFSTEDE

DE LAS CUATRO DIMENSIONES PROPUESTAS POR HOFSTEDE HA SIDO, SIN DUDA, LA DIMENSIÓN "INDIVIDUALISMO-COLECTIVISMO" (EN ADELANTE I-C) LA QUE MAYOR INTERÉS HA DESPERTADO ENTRE LOS PSICÓLOGOS SOCIALES Y ORGANIZACIONALES.

LA SIGUIENTE DIMENSIÓN ENCONTRADA POR HOFSTEDE ES LA DE MASCULINIDAD-FEMINIDAD. SE SUPONE QUE EN LAS SOCIEDADES MASCULINAS LOS ROLES SEXUALES ESTÁN CLARAMENTE DEFINIDOS. LOS HOMBRES DEBEN SER ASERTIVOS, DUROS Y CENTRARSE EN EL ÉXITO MATERIAL.

LAS MUJERES SE ESPERA QUE SEAN MODESTAS, TIERNAS E INTERESADAS POR LA CALIDAD DE VIDA. EN SOCIEDADES FEMENINAS, POR EL CONTRARIO, AMBOS ROLES SE SOLAPAN EN GRAN MEDIDA.

¿CÓMO LA CULTURA INFLUYE SOBRE EL LIDERAZGO?

UNA DE LAS POSIBLES VÍAS O MECANISMOS PSICOLÓGICOS DE INFLUENCIA DE LA CULTURA SOBRE EL LIDERAZGO ES A TRAVÉS DE LA EXISTENCIA DE PROTOTIPOS DE LIDERAZGO.

POR TANTO, UN PROTOTIPO DE LIDERAZGO ESTARÍA CONSTITUIDO POR UNA SERIE DE CARACTERÍSTICAS QUE LAS PERSONAS (INCLUIDO EL PROPIO LÍDER) PIENSAN QUE UN LÍDER DEBE POSEER.

POR TANTO, UNA IMPORTANTE VÍA PARA RELACIONAR CULTURA Y LIDERAZGO SERÍA ESTABLECER LOS PROTOTIPOS DE LIDERAZGO IMPERANTES DENTRO DE UNA DETERMINADA CULTURA

LOS GRUPOS, ORGANIZACIONES Y SOCIEDADES VARIAN A LO LARGO DEL TIEMPO Y, EN CONSECUENCIA, SUS CORRESPONDIENTES CULTURAS TAMBIÉN LO HACEN.

ESTE HECHO QUE, CON FRECUENCIA, ES PASADO POR ALTO EN NUMEROSAS INVESTIGACIONES RESULTA PARTICULARMENTE IMPORTANTE A LA HORA DE ABORDAR LAS RELACIONES ENTRE LIDERAZGO Y CULTURA.

EN EFECTO, LA INFLUENCIA QUE UN LÍDER PUEDE EJERCER SOBRE LA CULTURA DE UNA ORGANIZACIÓN ES DIFERENTE SI DICHO LÍDER ES EL FUNDADOR DE LA ORGANIZACIÓN, SI EJERCE SU LABOR EN EL MARCO DE UNA ORGANIZACIÓN YA CONSOLIDADA O SI LA ORGANIZACIÓN ATRAVIESA UN PERIODO DE CRISIS.

EL LIDERAZGO QUE CAMBIA CULTURAS

UN LÍDER PUEDE TAMBIÉN CAMBIAR LA CULTURA EXISTENTE EN UNA ORGANIZACIÓN. SIN EMBARGO, HACER ESTO ES DIFÍCIL PUESTO QUE LA CULTURA SE BASA EN LA EXISTENCIA DE UNA SERIE DE VALORES, NORMAS Y PRÁCTICAS COMPARTIDAS QUE SE HAN IDO CONSTRUYENDO A LO LARGO DEL TIEMPO.

DEL EJEMPLO DE IACOCCA PUEDEN EXTRAERSE DOS CONCLUSIONES. EN PRIMER LUGAR, QUE UNA SITUACIÓN DE CRISIS FACILITA LA ACEPTACIÓN DE CAMBIOS DRÁSTICOS EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

EN SEGUNDO LUGAR, QUE PARA QUE SE PRODUZCAN DICHSOS CAMBIOS TIENEN QUE DARSE UNA SERIE DE CONDUCTAS EXCEPCIONALES POR PARTE DEL LÍDER. DICHSAS CONDUCTAS SON PRECISAMENTE LAS QUE CARACTERIZAN A LOS LÍDERES CARISMÁTICOS O TRANSFORMACIONALES.

ALGUNOS LIDERES QUE HAN DEJADO HISTORIA

LA HISTORIA SE HA ESCRITO Y SE ESCRIBE A TRAVÉS DE LOS LÍDERES. ALGUNOS HAN SIDO TIRANOS QUE SE HAN APROVECHADO DE SU PODER, UTILIZÁNDOLO INCLUSO PARA EL ASESINATO DE PERSONAS. TAMBIÉN ESTÁN LOS QUE LO HAN DADO TODO POR SUS SEGUIDORES Y FIELES, PREDICANDO LA IGUALDAD Y LA LIBERTAD.

- ✓ TERESA DE CALCUTA
- ✓ MAHATMA GANDI
- ✓ NELSON MANDELA
- ✓ ALAN MULALLY
- ✓ BARACK OBAMA
- ✓ MARTIN LUTHER KING
- ✓ MARK ZUCKERBERG

- ✓ ADOLF HITLER
- ✓ BENITO MUSSOLINI
- ✓ JOSEPH STALIN
- ✓ ROBERT MUGABE
- ✓ KIM JONG UN
- ✓ PAUL BIYA
- ✓ ISLAM KARIMOV