



**NOMBRE DEL ALUMNO.**

**DIANA SAURY VELAZQUEZ LOPEZ**

**NOMBRE DEL PROFESOR:**

**MTRD: JULIO CESAR MEDINA**

**NOMBRE DEL TRABAJO:**

**CUADRO SINOPTICO Y ENSAYO**

**UNIDAD III. EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO**

**MATERIA:**

**DIRECCION Y LIDERAZGO**

**SEPTIMO CUATRIMESTRE.**

**GRUPO:**

**“A”**

**LICENCIATURA:**

**PSICOLOGÍA GENERAL**

**PICHUCALCO CHIAPAS 6 DE DICIEMBRE 2020.**

## TIPOS DE LIDERAZGO

Basados en construir en positivo todo lo que puede afectar al grupo y trabajo, trabajan por el éxito del equipo.

**NATURAL:** no es reconocido con un título, pero representa ese rol perfectamente, todos se guían de él, son líderes aceptados y apreciados.

**BUROCRÁTICO:** Se basan en cumplir las normas de la empresa por encima de todo para lograr objetivos.

**EMPRESARIAL:** Capacidad del líder para influir en los demás para conseguir los objetivos y satisfacer necesidades de la empresa, estos necesitan cumplir con cierta lista de características de liderazgo.

**DEMOCRÁTICO:** Permite que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan suficiente conocimiento para tomar decisiones, pueden opinar y se alienta a la participación

**PATERNALISTA:** tiene confianza en sus empleados, su papel de líder hace que ofrezca recompensas a los que cumplan satisfactoriamente con su deber, piensan que los trabajadores no tienen criterio propio, solo pueden obedecer.

**LATERAL:** se basa en la capacidad para influir en personas de un mismo nivel para conseguir objetivos comunes. No es necesario ser jefe para ser líder, funciona en personas con antigüedad en la empresa.

**TRANSFORMACIONAL:** Es el más completo son los llamados auténticos líderes, su poder es la motivación e inspiración hacia el grupo.

**DE LA CURVA:** se basa en la curva de la felicidad. si todo funciona bien en todo, entonces habrá en el trabajo lo más parecido a la felicidad.

**AUTOCRÁTICO:** ES el responsable de tomar decisiones, el que inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador, se gobierna a sí mismo.

**LAISSER FAIRE:** es el más liberal, el líder tiene un papel pasivo y los trabajadores tienen un mayor poder de decisión, no juzga ni valora las aportaciones de los trabajadores.

**CARISMÁTICO:** el líder es carismático, tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, destaca por su capacidad de seducción y admiración. Es muy positivo.

**SITUACIONAL:** el líder adopta diferentes tipos de liderazgo en función de la situación y nivel de desarrollo de los empleados y adapta el más eficaz en cada necesidad del equipo. Según Hersey-Blanchard propone que el encargado de dirigir el grupo cambie su forma de interactuar y abordar tareas según las condiciones de sus colaboradores mejorando el rendimiento del grupo en relación a su diagnóstico.

#### **4.1 RELACIONES DÍADICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN**

Díada: relación que surge entre un líder y un seguidor.

Diádica: relación entre el líder y cada uno de los seguidores.

Seguidor: alguien que sigue las instrucciones, ordenanzas, reglas o enseñanzas de otra persona.

Relación diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

Es importante conocer el tipo de liderazgo que ejerce el líder y la figura del seguidor, ya que no todos los seguidores son iguales, ni se comportan de la misma forma.

La teoría diádica mejor conocida como liderazgo individualizado pretende explicar el por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

La primera etapa es la teoría de la vinculación. donde se adquiere conciencia de que existe una relación entre el líder y un seguidor.

La segunda etapa es del intercambio entre líder y miembro. Propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma que se tratará cada seguidor. Según Amorós, la teoría del intercambio sostiene que, debido a la presión de tiempo, los líderes establecen una relación especial con un pequeño grupo de sus subordinados, forman el grupo interno, de confianza y es más probable que reciban privilegios especiales. Los otros subordinados serán del grupo externo, obtienen menos tiempo del líder y menos privilegios. utiliza la influencia sobre sus seguidores para alcanzar un fin determinado.

Según Robert E. Kelly, existen 5 tipos de seguidores los estilos se clasifican en 2 dimensiones:

1.- es una cualidad de un pensamiento crítico independiente versus una deficiencia de un pensamiento acrítico dependiente.

2.- relativa al comportamiento activo/pasivo.

Estas determinan si es un seguidor:

1.- alineado.

2.- conformista.

3.- sobreviviente.

4.- pragmático.

5.- eficaz.

## 4.2 LIDERAZGO TRANSCULTURAL

Son dos conceptos importantes para la Psicología Social, ya que la cultura tiene creencias que señalan como son las cosas, tiene actitudes, normas y valores que señalan como deberían ser las cosas y aspectos pragmáticos que proporcionan reglas sobre cómo hacer las cosas.

Para cualquier organización resulta muy importante conocer y fomentar aquellas conductas que definen a un líder eficaz. La cultura contribuye a resolver una serie de problemas externos (adaptación al medio), e internos (funcionamiento coordinado) que todos los grupos deben afrontar.

La realización de comparaciones transculturales ayudaría a determinar tanto las características del liderazgo como su efectividad dentro de un determinado contexto. Existen otros autores quienes opinan que el liderazgo no debe ser considerado como una variable dependiente de los aspectos culturales.

### LA INFLUENCIA DE LA CULTURA SOBRE EL LIDERAZGO

Los autores reconocen que los valores, creencias, normas e ideales propios de una cultura afectan a las conductas del líder, a sus metas, a las estrategias de las organizaciones y también a la percepción que los seguidores de dichos líderes tienen acerca de ellos.

Existen una serie de cuestiones que afectan a todas las culturas según Inkeles y Levinson:

- a) La relación con la autoridad;
- b) La concepción del yo, y
- c) La forma de manejar los conflictos incluye el control de la agresión y expresión de emociones o la inhibición de ellas.

### DISTANCIA DE PODER Y LIDERAZGO

Esta dimensión está muy relacionada con el liderazgo ya que se refiere a la forma de percibir y comportarse hacia las figuras de autoridad según en el nivel social en el que este se encuentre. Cabe suponer que un líder educado en una sociedad con una alta distancia de poder despertaría rechazo por sus métodos autoritarios en una sociedad con baja distancia de poder. Por el contrario, no marcar las diferencias adecuadas con la gente bajo su mando sería visto como una señal de debilidad en un país con alta distancia de poder.

### INDIVIDUALISMO/COLECTIVISMO Y LIDERAZGO

El individualismo es propio de aquellas sociedades en las cuales los lazos entre las personas son débiles. El colectivismo es propio de sociedades en las cuales las personas desde su nacimiento están integradas en grupos fuertes que los protegen a lo largo de toda la vida pidiendo a cambio una lealtad incuestionable.

## MASCULINIDAD/FEMINEIDAD Y LIDERAZGO

Hofstede sostiene que las culturas masculinas y femeninas crean diferentes tipos de líderes ideales. El líder masculino debe ser asertivo, decidido, agresivo y tomar las decisiones por sí mismo sin consultar al grupo. En la sociedad femenina el líder debe ser menos visible, intuitivo más que racional y acostumbrado a buscar el consenso.

## EVITACION DE INCERTIDUMBRE Y LIDERAZGO

Es el grado en que los miembros de una cultura se sienten amenazados por la incertidumbre ante situaciones desconocidas.

## COMO LA CULTURA INFLUYE SOBRE EL LIDERAZGO: LOS PROTOTIPOS DE LIDERAZGO

Un prototipo de liderazgo estaría constituido por una serie de características que las personas piensan que un líder debe poseer incluido él. Algunas de esas características son: carisma, orientación hacia el equipo, ser auto protector, participativo, humano y autónomo. Y deben tener también ciertos atributos positivos: ser justo, inteligente, diplomático, habilidades administrativas, motivacional, ser negociador eficaz. También debe tener atributos negativos: ser despiadado, asocial, irritable, egocéntrico y dictatorial.

Dichos prototipos influyen en las conductas del líder como en la percepción que de ellas se tiene.