



Nombre de alumnos: Lizbeth Fidelia Morales Cruz

Nombre del profesor: Lic. Nayeli Morales

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Dirección y liderazgo.

Grado: 7ºto cuatrimestre

Grupo: "A"



Comitán de Domínguez Chiapas a 30 de noviembre del 2020.

RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN.

Liderazgo en la Relaciones diádicas, seguidores y delegación, puede ser todo un reto, una diada es un grupo de dos, mientras que el término diádico alude a la relación entre un líder y cada seguidor de una unidad de trabajo la teoría diádica busca explicar porque los líderes varían su comportamiento con distintos seguidores, en el planteamiento diádico se argumenta que un líder sostiene relaciones diferentes con los distintos seguidores. En el planteamiento diádico se argumenta que un líder sostiene relaciones diferentes con los distintos seguidores existen cuatro etapas de desarrollo del enfoque diádico que son la vinculación diádica vertical, la teoría de la vinculación diádica vertical busca entender la forma en que el líder crea camarillas y grupos de excluidos hay dos clases de relaciones medulares en la teoría VDV, la camarilla son seguidores que tienen fuertes lazos sociales con su líder como parte de una relación orientada a la gente y que se caracteriza por un grado elevado de confianza, intercambio, lealtad e influencia mutuos para satisfacer los términos de la relación de intercambio, los seguidores excluidos solo tienen que cumplir con los requisitos de su función formal. Los líderes ejercen una influencia mayor en los seguidores de una camarilla. Sin embargo, este mayor grado de influencia también tiene su precio. Si el líder se vale del poder legítimo con los miembros de la camarilla, se arriesga a perder el elevado grado de lealtad y compromiso que sienten los miembros de la camarilla hacia él.

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 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. 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, la 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. Otros subordinados caen dentro del grupo externo, obtienen menos tiempo del líder, menos recompensas preferidas que éste controla y tienen relaciones superiores subordinado basadas en las interacciones de la autoridad formal. Esta teoría pronostica que los subordinados con el estatus de grupo interno, tienen calificaciones más altas de desempeño, menos rotación y mayor satisfacción con sus superiores, 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.

La cultura y el liderazgo son dos conceptos importantes para la psicología social durante la última década numerosos autores han reconocido la influencia que tienen los factores culturales sobre los procesos psicológicos, psicosociales y organizacionales, así como la importancia de realizar comparaciones transculturales que permitan la validación de las teorías. 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 para una revisión actualizada del concepto de cultura, desde la perspectiva de la psicología social. Las relaciones entre cultura y liderazgo pueden contemplarse desde múltiples perspectivas y niveles así podríamos hablar, entre otras, de la existencia de culturas transnacionales las compartidas por los miembros de diferentes países, culturas nacionales las que comparten los miembros de un mismo país.

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 es un ejemplo típico de esta estrategia. 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. Por distancia de poder podemos entender el grado en el cual los miembros menos poderosos de organizaciones e instituciones dentro de un determinado país esperan y aceptan que el poder esté distribuido de manera desigual. En los países con baja distancia de poder es normal que las decisiones se tomen de forma consensuada y los subordinados se sienten en libertad para expresar su opinión, aunque en ocasiones pueda contradecir a la de su jefe. Los subordinados pueden responder aceptando este estado de cosas o rechazándolo por completo esta relación ambivalente con la autoridad llevaría a predecir la existencia de una mayor violencia política interna en países con alta distancia de poder, la alta o baja distancia de poder se adquiriría a través de la socialización, primeramente, en la familia después en la escuela y se reflejaría posteriormente en las relaciones laborales y también finalmente, de forma global, en el sistema social y político de una determinada sociedad.

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 relación con el liderazgo Hofstede sostiene que las culturas masculinas y femeninas crean diferentes tipos de líderes ideales así, en las sociedades masculinas, el líder debe ser asertivo, decidido, agresivo y tomar las decisiones por sí mismo sin consultar al grupo. La cuarta dimensión utilizada por Hofstede es de la evitación de incertidumbre. Esta dimensión puede definirse como el grado en que los miembros de una cultura se sienten amenazados por la incertidumbre o por el miedo a situaciones desconocidas. En los países con alta evitación de incertidumbre existe una necesidad emocional por leyes y reglas que regulen la actuación en cada momento. Con respecto al liderazgo, es factible creer que en una cultura con alta evitación de incertidumbre se demande un líder directivo. En una cultura de este

tipo se esperaría que el líder diga en cada momento lo que se debe hacer puesto que, en caso contrario, se generaría una gran ansiedad

La mayoría de las investigaciones empíricas realizadas desde esta perspectiva tratan de analizar el efecto que ejercen las variaciones transculturales en las dimensiones de Hofstede sobre otra serie de variables que son diferentes según los intereses particulares de cada investigador. 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. Para los efectos que aquí perseguimos, un prototipo puede definirse como un conjunto abstracto de características comúnmente asociadas con los miembros de una categoría, teniendo cada característica un peso asignado de acuerdo con el grado de asociación que tenga con la categoría. 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. En segundo lugar, que para que se produzcan dichos cambios tienen que darse una serie de conductas excepcionales por parte del líder. Dichas conductas son precisamente las que caracterizan a los líderes carismáticos o transformacionales de los que trataremos en el apartado siguiente. El liderazgo cultural no tiene por qué implicar necesariamente cambios dentro de la cultura organizacional. Otra importante faceta del liderazgo cultural sería preservar y encarnar la cultura predominante en una organización determinada, a propia división de funciones dentro de la organización hace probable la aparición de diversas subculturas. Es probable que en muchas ocasiones surjan conflictos entre las diversas subculturas que constituyen una organización. 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.

La clave de toda relación es mantener abierto los espacios de comunicación y diálogo a fin de conocer las expectativas y necesidades de quienes mantienen una interconexión con el propósito de alcanzar un objetivo en común. El caso de la relación entre un líder y su seguidor, no es la excepción, requieren mantener una estrecha interrelación para que, ambas partes, puedan influir mutuamente, y obtener así, una satisfacción pertinente en los propósitos que los vincule, un líder emplea un proceso para difundir sus ideas en sus seguidores, quienes podrán aceptarlas, siempre y cuando se sientan, tanto apoyados, como motivados para darles seguimiento esto significa que, esta relación plantea una dependencia entre líder y seguidor; ambos, comparten propósitos y motivaciones para alcanzar las metas, la dualidad es una condicionante para que el proceso de liderazgo se realice de manera eficiente. El líder no existe sin seguidores y viceversa, ya que mutuamente se influyen.

Bibliografía

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/files/assignatura/5f3c75e5645bb8e3ec83fcdd8379c0df.pdf>