Nombre de la universidad

Universidad del sureste

UDS

Nombre de la materia

Dirección y liderazgo.

Nombre del catedrático

Javier Iván Godínes

Nombre del alumno

MALDONADO SALAZAR  HEIDI YOSELIN

Fecha de entrega

04 DE DICIEMBRE DEL 2020

# LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

**RELACIONES DIADICAS, SEGUIDORES Y DELEGACION.**

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

**LOS ESTILOS SE CLASIFICAN EN DOS DIMENCIONES.**

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.

**SEGUIDORES.**

Seguidor alineado. Es un individuo pasivo, pero independiente y crítico, se trata de alguien que se siente engañado.

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

Seguidor conformista. Participa es un individuo activo, pero dependiente y que no piensa en forma crítica.

Seguidor eficaz. Es un individuo que es al mismo tiempo independiente y crítico, es muy activo en su grupo.

**EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO.**

Ofrecer apoyo: un buen seguidor busca la manera de ofrecer soporte y alentar a un líder.

Tomar iniciativa: hacer lo que sea necesario lo cual comprende trabajar más allá de las obligaciones.

Realizar funciones de asesoría y coaching: para apoyar al líder cunado este sea nuevo en su función.

Plantear asuntos o preocupaciones cuando sea necesario: en los problemas potenciales que se presenten.

Busque y aliente una retroalimentación: los seguidores pueden desempeñar un papel constructivo.

**LIDERAZGO TRANSCULTURAL**

La cultura y el liderazgo son dos conceptos importantes para la Psicología Social.

**LA INFLUENCIA DE LA CULTURA SOBRE EL LIDERAZGO.**

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.

**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.

**DISTANCIA DE PODER Y LIDERAZGO.**

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.

**INDIVIDUALISMO/COLECTIVISMO Y LIDERAZGO.**

El colectivismo, la dimensión opuesta, es propio de sociedades en las cuales las personas, desde su nacimiento en adelante, están integradas en grupos fuertes y cohesionados que los protegen a lo largo de toda la vida pidiendo a cambio una lealtad incuestionable.

**MASCULINIDAD/FEMINEIDAD Y LIDERAZGO.**

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.

**EVITACION DE INSERTIDUMBRE Y LIDERAZGO**

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.

**INVESTIGACIONES IMPIRICAS.**

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.

**PROTOTIPOS DE 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

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO.**

A través de una investigación realizada con 20 organizaciones danesas y holandesas, Hofstede encuentra que las prácticas organizacionales pueden agruparse en torno a seis dimensiones: orientación a los procesos vs. Orientación hacia los resultados; orientación hacia los empleados vs. Orientación hacia el trabajo

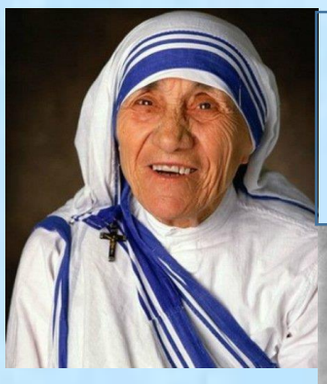
**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO SOBRE LA CULTURA.**

Hasta aquí hemos visto la influencia de la cultura tanto nacional como organizacional sobre el liderazgo. Ahora pasaremos a examinar la otra cara de la moneda: la influencia del liderazgo sobre la cultura.

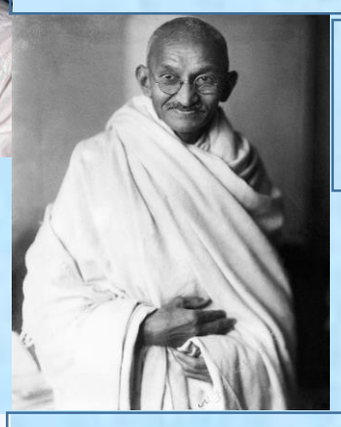
**LIDERAZGO QUE CREA CULTURAS.**

Las organizaciones no suelen formarse de modo accidental o espontáneo, sino que son creadas por personas que tienen una visión o proyecto de futuro.

**ALGUNOS LÍDERES QUE HAN DEJADO HISTORIA.**



Teresa de Calcuta dedicó toda una vida 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



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.

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.

Presidente de camerunés 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.