

Nombre de alumna: Sara Galilea Martínez Quevedo.

Nombre del docente: Antonio Galera Pérez

**Nombre del trabajo: mapa conceptual cultura ,liderazgo y poder ,
cuadro sinóptico liderazgo influye en la cultura**

Materia: Dirección y Liderazgo

Grado: 7to cuatrimestre

Cultura liderazgo y poder

poder

Se define

Es la capacidad de influir a una persona y a su vez aun grupo ,con control relativo por medio de relaciones humanas tiene la autoridad necesaria para demandar

Cinco formas de conseguir el poder ; poder coercitivo y de recompensas ,es donde uno puede recibir un castigo por un trabajo mal hecho y el otro recibe un incentivo.
Poder de información : poseer información importante que el otro no cuenta
Poder legitimo; habilidad para influir en otra persona gracias a la existencia de un rol prescrito que presta legitimidad a la influencia.
Poder referente: es la influencia positiva que ejerce en sus subordinados .

poder adquisitivo mas o menos: se puede definir como percibimos a los demás por medio de estereotipos u impresiones que tengamos de ellos por ello se puede catalogar a una persona dependiendo del poder perceptivo que tenga cada individuo sea funcional o no

Evaluación de un subordinado por un evaluador : la influencia que tiene el poder sobre la evaluación de los demás, a medida que aumentaba el poder de los evaluadores aparecían dos efectos paralelos, un incremento en la favorabilidad de las evaluaciones que los individuos hacían sobre ellos mismos, y otro incremento desfavorable

Esquemas Sociales y la Confirmación de las Expectativas de los Poderosos y No Poderosos

Diferencias de Poder Son Intergrupales en lugar de Interpersonales

El hombre es incapaz de ser aislado la percepción de poder aumentará, así como la influencia conseguida hacia el grupo siempre que las partes sean percibidas como miembros de la misma categoría social a la que pertenece el individuo, mientras que el uso de poder coercitivo en estas situaciones disminuirá.

Las distribuciones del poder que se produce en una relación puede ser entendida como un esquema social, esto es, una estructura cognitiva que representa un conocimiento organizado sobre un concepto o un estímulo y que influye en las expectativas, el afecto o las interacciones de quien lo posee

Ejemplo de esta referencia ,es hacer crear un grupo de personas que su trabajo es favorable y que está mejorando aun cuando no es así ,pero influye significativamente al subordinado por crece laboralmente a medida que va mejorando

Liderazgo

Liderazgo y cultura

La influencia de los factores influyen constantemente al lider por las culturales de procesos psicológicos ,psicosociales y organizaciones y el lider tiene que estar en cambios constantes de cultura para ser apto

Interacción grupal: El líder es la persona que toma el mando y trabaja con su equipo es un proceso inseparable de la interacción que tiene lugar dentro del grupo junto a la persona del líder juegan un papel importante los integrantes del grupo

Liderazgo, Justicia e Identidad

Liderazgo e Implicación de los Seguidores

Liderazgo y poder

Liderazgo, Estereotipia y Selección del Líder

Visión prototipa de un lider

-El líder se adhiere a las normas grupales
-Al líder se le permiten innovaciones y modificaciones siempre y cuando se le siga considerando prototípico
- Al líder se le atribuirán características estereotípicas de liderazgo por el mero hecho de ocupar la posición de liderazgo

Estereotipicidad y Prototipicidad en un lider

La justicia del líder es muy apreciada por los integrantes del grupo debido, a que revela la disposición del líder a tratar con respeto a éstos y la identidad

el líder es la persona más prototípica del grupo, especialmente cuando el grupo está muy unido y la identidad grupal es elevada. En la medida en que la prototipicidad adquiere fuerza como base del liderazgo, resulta menos decisivo el carácter estereotípico de la persona que ocupa la posición de liderazgo en el grupo, es decir, el grado en que encaja con lo que las personas esperan en general de los líderes.

Tres condiciones de elección ; el objetivo grupal ha de estar definido con claridad, el clima grupal tiene que ser democrático e igualitario y, como telón de fondo, debe existir un fuerte sentimiento de identidad grupal. Con estas condiciones, el liderazgo eficaz es el de los grupos cuyos integrantes perciben que ellos y el líder están en el mismo barco

Conductas típicas de un lider; Se lo piensa mucho antes de tomar una decisión, Planifica cuidadosamente lo que hay que hacer, Pone el énfasis en conseguir los objetivos grupales, Coordina las actividades del grupo y Hace saber a los integrantes del grupo lo que se espera de ellos

El lider es capaz de crear una relación con sus seguidores en la que comparten una definición común y se ven a sí mismos como una sola cosa

Liderazgo influye sobre la cultura

Que es

Descripciones

Es la influencia que un líder puede ejercer sobre la cultura de una organización es diferente, pero es adaptable. (Existen cuatro tipos de liderazgo cultural: el liderazgo que crea culturas, el liderazgo que cambia culturas, el liderazgo que encarna o personifica la cultura y el liderazgo que integra diferentes culturas.)

Creación y cambio

Liderazgo y Creación de 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

Liderazgo y Cambio de Cultura: Un líder puede también modificar 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, pero no es imposible hacerlo.

El proceso sería: a) una persona (el fundador) tiene la idea inicial de formar una nueva empresa; b) dicha persona se asocia con otras que comparten su visión o proyecto inicial; c) el grupo así formado comienza a dar los primeros pasos para constituir lo que será la futura organización (obteniendo fondos, buscando local, etc.); d) a este grupo inicial se van incorporando otras personas, la organización se pone en marcha y comienza a construirse una historia común

Se necesitan dos conceptos, 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 dichos cambios tienen que darse una serie de conductas excepcionales por parte del líder

El papel

(El liderazgo integrador de culturas): Una importante labor del liderazgo cultural sería hacer que los miembros de las diversas unidades, con subculturas diferentes, funcionen de forma armónica persiguiendo el beneficio común de la empresa

(El liderazgo como personificación de la cultura): liderazgo cultural busca preservar y encarnar la cultura predominante en una organización determinada. En este sentido el líder ayudaría a mantener la identidad de la organización manteniendo los valores y la misión o propósito que la caracterizan.

Ejemplo de ello es la cualidad personal del líder con aspectos que contribuyen a la creación y al cambio de las culturas organizacionales debe tener autoconfianza, personalidad dominante y convicciones fuertes, manteniendo la confianza en el grupo siendo un buen negociador con convicciones fuertes

Relacionado

(Liderazgo Carismático y Cultura Organizacional): busca cambiar siendo carismático donde inspire mucho entusiasmo a sus empleados y conducen a los demás de manera enérgica; sin sentirse ultrajados

(El liderazgo transformacional): su principal característica del líder transformacional es que consigue que sus seguidores obtengan un rendimiento mucho mayor del esperado

Podemos resumir este apartado señalando que: a) los líderes constituyen un factor importante en la creación, mantenimiento, cambio e integración de las culturas organizacionales; b) la influencia de éstos sobre la cultura se produce principalmente a través de la realización de ciertas conductas específicas. Muchas de estas conductas son precisamente las que caracterizan a los líderes carismáticos y transformacionales; c) de entre todas ellas cabe destacar la formulación y la transmisión adecuada de una visión o proyecto de futuro. En efecto, la visión inicial del fundador es la primera piedra de la cultura organizacional.

El modelo de Conger puede aplicarse perfectamente para explicar el cambio de la cultura organizacional, primeramente formulando una visión o proyecto de futuro que rompe con el statu quo (la cultura preexistente) y en segundo lugar consiguiendo que los miembros de la organización asuman como propia dicha visión.