



NOMBRE DEL ALUMNO (A):

JUANA LORENZA VELAZQUEZ HERNANDEZ.

NOMBRE DEL PROSESOR :

LIC. ANTONIO GALERA PEREZ.

NOMBRE DEL TRABAJO:

MAPA CONCEPTUAL y CUADRO SINOPTICO.

MATERIA:

DIRECCION Y LIDERAZGO I.

LICENCIATURA:

ENFERMERIA.

GRADO:

7 CUATRIMESTRE.

GRUPO:

“A”

Pichucalco, Chiapas a 04 de diciembre de 2020.

CULTURA, LIDERAZGO Y PODER.

Uno de los modelos que pone en relación el poder con las evaluaciones que se realizan de los demás es el propuesto por Kipnis y sus colaboradores (Kipnis, 1976; Kipnis, Schmidt, Price y Stitt, 1981), quienes argumentan que a medida que el poder de una persona aumenta, también lo hacen los intentos de esa persona por influir en el comportamiento de los demás y conseguir la sensación de que los controla.

Estos autores señalan que cuando el perceptor tiene la motivación de conocer, y el percibido la motivación de llevarse bien, es bastante probable que la interacción se lleve a cabo de forma que las expectativas del perceptor (con poder) se vean confirmadas.

No obstante, otras investigaciones no han mostrado unos efectos tan claramente negativos del poder sobre las evaluaciones que se hacen de otras personas (Wexley y Snell, 1987).

Es claro que los individuos generalmente no actúan de forma completamente aislada, y que los grupos a los que pertenecen son determinantes a la hora de perfilar sus comportamientos.

Una de las causas entre las que podemos situar este sesgo de los poderosos hacia las evaluaciones negativas de sus subordinados la encuentran Bargh y Álvarez (2001): los individuos con poder pueden contar con un sesgo inconsciente en sus evaluaciones y decisiones sobre los demás producido por ciertas reacciones afectivas negativas hacia sus subordinados o hacia el grupo al que éstos pertenecen

De la misma forma, cuando nos referimos al poder, y tal como algunos autores sugieren, junto a las manifestaciones interpersonales, parece que las diferencias de control entre grupos podría ser un aspecto importante a considerar (Deschamps, 1982).

Mientras los individuos con poder tienen el deseo de conocer a la otra persona, los menos poderosos prefieren conseguir "llevarse bien" con ella. Así, la mayoría de las situaciones sociales en las que la distribución del poder...

Según Snyder y Kiviniemi (2001), las personas que tienen poder y quienes no lo tienen desarrollan diferentes motivaciones cuando interactúan con los otros.

La distribución 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.

Su postura es que el hecho de pertenecer a grupos que tienen control sobre otros puede dotar a los individuos de cierta percepción de control personal.

CULTURA, LIDERAZGO Y PODER.

Por otra parte, el poder entendido como la capacidad de una persona para controlar los comportamientos de otra por medio de la dominación, la fuerza o la sumisión (como lo sería el poder coercitivo en la clasificación de French y Raven),

El líder es, de esta forma, el prototipo grupal, la persona a la vez más similar a los integrantes del grupo y más diferente de los integrantes de grupos rivales u opuestos.

Otra de las predicciones que se derivan de esta teoría es que cuando los individuos tienen un poder bajo o moderado, suelen percibirse incapaces de mejorar su posición individualmente, por lo que es más probable que tiendan a unirse a otros sin poder para mejorar su situación colectivamente.

Haslam (2001) explora el grado en que la prototipicidad y la estereotipicidad condicionan la selección del líder. Ha sido tradicional en los estudios de liderazgo presuponer que una selección correcta es imprescindible para la buena marcha del grupo.

El proceso de liderazgo es inseparable de la interacción que tiene lugar dentro del grupo. Junto a la persona del líder juegan un papel importante los integrantes del grupo, o "seguidores", y el contexto que enmarca la interacción grupal. Hablar de liderazgo no resulta posible.

El "formal" se orienta hacia la búsqueda de personas con las capacidades que se juzgan esenciales para un buen desempeño del liderazgo (por ejemplo, recursos para sobrevivir a los periodos de crisis, facilidad de palabra y habilidad social).

CULTURA, LIDERAZGO Y PODER.

Haslam defiende que la selección sistemática del líder puede, en ocasiones, ser contraproducente para el grupo, llegando incluso a impedir el cumplimiento de las dos exigencias de interacción fluida planteadas por Cartwright y Zander.

Según Platow, Reid y Andrew (1998), las conductas injustas del líder adquieren, en situaciones de relaciones entre grupos, una relevancia especial porque, al favorecer a su grupo, fortalecen y afirman la identidad grupal.

La conclusión de Haslam (2001) es que no siempre la selección sistemática de líder mejora el rendimiento grupal, debido, fundamentalmente, a su carácter generador de división y discrepancia dentro del grupo.

En un estudio realizado por estos autores se informaba a algunos participantes de la decisión del líder de repartir por igual las tareas a realizar entre los miembros de los dos grupos. En esta condición, denominada "de justicia", a cada grupo le correspondían dos tareas fáciles y dos difíciles.

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

Los autores concluyen que, en situaciones de relación entre grupos, una conducta injusta del líder que favorece a su grupo contribuye a afirmar la identidad grupal y, a los ojos de los integrantes del grupo, eleva el estatus de éste. Por el contrario, cuando la conducta del líder no favorece a su grupo, los integrantes no se fijan en si es justa o no, sino que la interpretan como un paso atrás en el reconocimiento de estatus del propio grupo.

LIDERAZGO INFLUYE EN LA CULTURA.

En primer lugar, basándonos sobre todo en las ideas de Trice y Beyer (1993), revisaremos distintos tipos de liderazgo cultural.

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.

Trice y Beyer (1993) sostienen la existencia de 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.

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

De este modo, como señalan Trice y Beyer (1993), la visión o proyecto del fundador constituye la "sustancia" de la cultura organizacional, por lo que es muy probable que los creadores de empresas ejerzan una importante influencia sobre la cultura de la organización que han formado.

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.

Un ejemplo clásico de cómo un líder puede cambiar la cultura de una organización es el de Lee Iacocca en Chrysler. Iacocca, un ejecutivo de gran prestigio en el sector del automóvil, fue contratado por la Chrysler en un momento en el que esta empresa atravesaba grandes dificultades financieras.

Mediante una serie de acciones drásticas (despidos masivos, rebaja de salarios, petición de fondos al Estado, etc.) Iacocca logró reconducir la situación y salvar a la empresa de la bancarrota.

LIDERAZGO INFLUYE EN LA CULTURA.

El liderazgo cultural no tiene porque 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. En este sentido el líder ayudaría a mantener la identidad de la organización manteniendo los valores y la misión o propósito que la caracterizan.

Es probable que en muchas ocasiones surjan conflictos entre las diversas subculturas que constituyen una organización (por ejemplo, entre pilotos y personal de tierra en una compañía aérea o entre profesores y administrativos en una Universidad).

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.

La denominada “escuela del nuevo liderazgo” (Bryman, 1992) o “escuela neocarismática” (House y Aditya, 1997) constituye actualmente uno de los paradigmas dominantes en el estudio del liderazgo desde la Psicología Social y Organizacional.

Para Bass (1985) la principal característica de un líder transformacional es que consigue que sus seguidores obtengan un rendimiento mucho mayor del esperado. Este rendimiento extraordinario es conseguido por éste a través de tres vías: a) logrando que los seguidores comprendan la importancia y el valor de los objetivos a alcanzar; b) impulsándoles a trascender su propio interés en beneficio de los intereses colectivos y c) cambiando las necesidades y valores de éstos los seguidores.

La aportación teórica de Bass es importante, pero quizás sea todavía más importante el hecho de que consigue operacionalizar el liderazgo transformacional a través de un cuestionario, el Multifactor Leadership Questionnaire (M.L.Q.), que ha sido utilizado, desde entonces, en numerosas investigaciones empíricas.