

**Nombre de alumno:** Verónica Anahí López Aguilar

**Nombre del profesor:** Cecilia Zamorano

**Nombre del trabajo:** Resumen

**Materia:** Dirección y liderazgo

PASIÓN POR EDUCAR

**Grado:** 7° CUATRIMESTRE

**Grupo:** "A"

Comitán de Domínguez Chiapas, a 03 de diciembre de 2021.

# Relaciones Didácticas, Seguidores, y Delegaciones.

25/Nov/21.

La relación líder seguidor, en el liderazgo está marcado por la interacción que surge entre ambos pueden suponerse que esta es igual para todos los seguidores, más sin embargo las relaciones denominadas diádicas, señalan al 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 por que el líder varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con diferentes seguidores.

## Clasificación

**Diada:** Es la relación que surge entre un líder y un seguidor.

**Diádicas:** Se refiere a la relación entre el líder y cada uno de los seguidores en un departamento o unidad de trabajo.

**Relaciones diádicas:** Establece las diferentes conductas que mantienen el líder con cada integrante del equipo.

## TEORIAS.

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.

Teoría del Intercambio entre líder y miembros: También conocida como el ILM, es la segunda etapa, que propone que la calidad de relaciones entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratará a cada seguidor.

### Según Amoros.

La teoría del Intercambio líder miembros (ILM) sostiene que debido a las presiones del tiempo, los líderes establecen una relación especial con un pequeño grupo de sus subordinados.

Estos individuos forman el grupo interno son confianza, obtienen una desproporcionada cantidad de atención por parte del líder y es más probable que reciban privilegios especiales.

### Seguidor.

Es alguien que sigue las introducciones, ordenanzas, reglas o enseñanzas de otra persona.

Estilo de seguidores, la investigación sobre los seguidores realizada por Robert E. Dieron 5 tipos de seguidores.

El grado en que se posee un pensamiento crítico e independiente, crítico y dependientes, sea activo o pasivo determinará si es un seguidor.

Alineado, conformista, sobreviviente, pragmático o eficaz.

Seguidor alineado: Es un Individuo pasivo, pero independiente y crítico.

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

Seguidor conformista: participación en un Individuo activo, pero dependiente y que no piensa en toma crítica.

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

# La Influencia de la Cultura sobre el Liderazgo.

## Cultura.

Es la programación colectiva de la mente que distinguen a los miembros de un grupo de categoría de agentes de otros.

Dimensiones básicas de Variación Hofstede 1991 p.5.  
de cultura

- Alta vs baja distancia de poder.
- Masculinidad vs femineidad.
- Individualismo vs colectivismo.
- Alta vs baja cultura de incertidumbre.

## Liderazgo como Fenómeno Universal.

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

## Cuestiones que afectan a las Culturas.

La relación con  
la autoridad.

La concepción del yo, concretamente  
la relación entre el individuo y  
la sociedad y el concepto que los  
individuos tienen la masculinidad  
y la femineidad

Control de la forma de  
manejar los conflictos  
que incluye el control de la  
agresión y la expresión vs  
inhibición de las emociones

Inneles y Levinson  
(1969)

## Distancias de Poder y Liderazgo.

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 está distribuido de manera desigual.

En los países con baja distancia de poder es normal que las decisiones se tomen con sensibilidad y los subordinados se sienten en libertad para expresar su opinión.

Hofstede 1991 p. 38.

Subordinados pueden responder aceptando este estado de cosas o rechazándolo por completo.

Esta relación ambiental con la autoridad llevandola a presidir la existencia de una mayor vivencia.

Alta o Baja Distancia.

Se adquiere a través de la socialización principalmente en la familia, después en la escuela y se refleja posteriormente en las relaciones laborales y también finalmente, de forma global en el sistema social y político de una determinada sociedad.

Como podemos ver, esta dimensión está muy relacionada con el liderazgo ya que se refiere a la forma de percibir y comportarse hacia las figuras de autoridad.

LIDER.

Debe suponer que un líder educado en una sociedad con una alta distancia de poder despertaría el rechazo por sus métodos autoritarios en una sociedad con baja

distancias de poder. Por el contrario, no marcar los diferentes no marcar los diferentes decedidos con la gente bajo su mando sería como una señal de debilidad con alta distancia de poder.

## INDIVIDUALISMO / COLECTIVISMO Y LIDERAZGO. 30/NOV/21

### DEFINICIONES

Según HUI y OLS (1994) el Individualismo es propio de las sociedades en las cuales los lazos entre personas son débiles.

El colectivismo, la dimensión opuesta, es propio de Sociedad en las cuales las personas, desde su nacimiento en adelante, están integradas a un grupo fuertes y cohesionados que los protegen a lo largo de toda la vida pidiendo a cabo una lealtad inquestionable.

### Aspectos importantes

Dentro de una misma sociedad apenas existen variaciones, en esta dimensión.

1-C es una dimensión bipolar basada en la oposición o conflicto entre el individuo y el grupo.

### Relación con el Liderazgo.

Tipo de grupo	Individualista	Colectivista.
Lider que tendría problemas	Un líder centrado en la relación	Un líder centrado <sup>en la</sup> <del>directa</del> <sub>directa</sub>
Incentivos	Ligado al rendimiento personal	Ligados al rendimiento grupal
Características del grupo.	Es una dirección de individuo.	Relación y tareas están inextricablemente unidas.

# MASCULINIDAD - FEMINIDAD Y LIDERAZGO

HOFSTEDE!

Sostiene que las culturas masculinas y femeninas crean diferentes tipos de liderazgo idealizados.

✦ Características ✦

♂ HOMBRES

- \* Apertura y decisión
- \* Dureza
- \* Éxito material
- \* Agressividad
- \* Toma de decisiones sin consulta.

♀ MUJERES.

- \* TERNURA.
- \* Dulzura
- \* Interés de Calidad de vida.
- \* Intuición
- \* Menos Consenso.

INTEGREMOS A NOSOTROS MISMOS, SOMOS UNA UNIDAD HUMANA, NO UNA DUALIDAD DE MASCULINO Y FEMENINO

## CULTURA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO.

Es un conjunto de ideas, prácticas, y valores que tienen en común los diversos agentes de una misma empresa.

Esto involucra aspectos que engloba la ética, la creencia, los valores, la experiencia y la psicología del grupo.



## CULTURA ORGANIZACIONAL.

Reside en una serie de asunciones básicas o en un conjunto de valores, normas o prácticas compartidos. Estos momentos han de influir por fuerza en los comportamientos y en la percepción que se tiene líder.

Schein 1985

Trice y Beyer 1993.

La cultura surge cuando un grupo o organización ha de afrontar una serie de problemas externos (adaptado al medio) e internos (integración grupal) y se refleja a través de una serie de asunciones básicas o ideologías compartidas.

## HOFSTEDE.

Define la cultura organizacional al igual que hacia la cultura nacional, como la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de una organización de los de otra.

Mientras que la cultura nacional se basa en la existencia de valores compartidos en la sociedad, la cultura organizacional es lo que se comparte,

La cultura organizacional ha contribuido a la creación de modelos que aborden la cultura organizacional de manera más adecuada."

# Evitación de Incertidumbre y Liderazgo.

## Evitación de Incertidumbre.

Es una dimensión que puede definirse como el grado en que los miembros de una cultura se sienten amenazados por la incertidumbre por el miedo a situaciones desconocidas.

La cuarta dimensión utilizada por Hovav es la Evitación de Incertidumbre. En los países con alta capacidad de Incertidumbre existe una necesidad emocional por leyes y reglas que regulen la actuación a cada momento. Por contra en los países con baja evitación existen un gran rechazo hacia las reglas formales.

Según la clasificación de Hovav, actúan alto en esta dimensión algunos países latinos y americanos, como Portugal, Guatemala, Japón, Francia y España.

Tienen a puntuar bajo en estos estados; Estados Unidos, Alemania, así como países de Europa como Suecia y Dinamarca.

## Liderazgo. En relación a la evitación de Incertidumbre y el liderazgo.

Es factible creer que una cultura con alta evitación de Incertidumbre se demande un líder directivo, esto se esperaría que el líder diga en cada momento lo que se debe hacer puesto que, en caso contrario.

En los países con baja cultura de Incertidumbre un liderazgo demasiado directivo despertaría una fuerte resistencia puesto que la gente espera participar en las decisiones.

## INFLUENCIA DE LA CULTURA SOBRE EL LIDERAZGO.

Es una posible vía o mecanismos psicológicos de influencia de la existencia de prototipos de liderazgo, por los efectos que aquí perseguimos. Un prototipo puede definirse como un conjunto abstracto de características comúnmente asociados con los miembros de una categoría.

### Seis factores de Segundo Orden.

1. Liderazgo Carismático: es quien incluye conductas relacionadas con la inspiración, la visión y el auto sacrificio.
2. Liderazgo orientado: incluye conductas como colaboración, integración y diplomacia.
3. Liderazgo auto protector: define un líder centrado en sí mismo y consciente del estatus.
4. Liderazgo participativo: a un líder democrático y con tendencia a delegar.
5. Liderazgo humano: (que define a un líder modesto y orientado hacia los demás).

60 Lider autonomo: Lider Individualista e Independiente.

### Atributos.

Entre los atributos universalmente positivos podemos ser justos, inteligentes, diplomáticos, tener habilidades administrativas, ser capaces de motivar y comunicar. Ser un negociador eficaz, entre los atributos considerados universalmente negativos podemos citar, Ser despiadados, asocial, irritable, ego centrico, dictatorial.

Los estudios sobre prototipos de liderazgo constituyen un avance sobre investigaciones previas que se limitan simplemente a constatar la existencia de diferentes trasculturales en esta variable.

Dichos prototipos influyen tanto en las conductas del lider como en percepcion que de ellos se tiene.

4

~~estilo 3~~

20

## Bibliografía

PDF.ANTOLOGIA DE DIRECCION Y LIDERAZGO.UTILIZADA EL 01 DE DICIEMBRE DE 2021.PDF.