



Nombre de alumno: Karla Jazmín Aguilar Díaz

Nombre del profesor: María Cecilia Zamorano
Rodríguez

Nombre del trabajo: Actividad 2

Materia: Dirección y liderazgo

Grado: 7°

Grupo: A

Licenciatura en enfermería

Comitán de Domínguez Chiapas a 03 de diciembre de 2021

Relaciones diádicas, seguidores y delegación

La relación líder seguidor en el liderazgo está marcada por la interacción que surge entre ambos. Se supone que las relaciones líder-seguidores son iguales, sin embargo, las relaciones diádicas señalan el comportamiento del líder en relaciones interpersonales como intergrupales.

Esta teoría es un enfoque que intenta explicar el motivo de la varriación entre seguidores, en donde tiene más influencia y efectos con distintos seguidores.

Clasificación

Diada: relación entre el líder y el 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 del líder con los miembros del grupo (individualmente)

Teorías

- Teoría de la vinculación diádica vertical: primera etapa en la evolución. Adquisición de conciencia de que existe más de una relación entre el líder y un seguidor, más que entre un líder y un grupo de seguidores
- Teoría del intercambio entre líder y miembro: segunda etapa que propone que la calidad de relaciones entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que tratan a cada seguidor
- Según Amoros: Teoría del Intercambio Líder Miembro sostiene que por presión de tiempo, los líderes establecen una relación especial con un pequeño grupo de

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

• **Seguidor:** Alguien que sigue las instrucciones, reglas o enseñanzas de otra persona.

Estilos de seguidores

• **Seguidor Alineado:** Individuo pasivo pero independiente y crítico, se trata de alguien que se siente engañado o que considera que la organización no reconoce sus virtudes en el trabajo y no hay problemas o deficiencias de la organización.

• **Seguidor pasivo:** No hay pensamiento crítico ni independiente, no participa, espera que otros piensen en todo, solo actúan por presión.

• **Seguidor conformista:** Individuo activo pero dependiente evita el conflicto y cumple con sus tareas.

• **Seguidor Eficaz:** Individuo que es independiente y crítico, con actitudes y conocen y trabajan en sus debilidades y fortalezas.

La influencia de la cultura sobre el liderazgo.

Cultura: Es la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o categoría de gente de otros.

Dimensiones básicas de variación cultural. Hofstede (1991 p.5)

- Alta vs baja distancia de poder
- Masculinidad vs Femenidad.
- Individualismo vs colectivismo
- Alta vs baja evitación 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 las organizaciones y también a la percepción que los seguidores de dichos líderes tienen acerca de ellos.

Creencias que afectan a las culturas

(1969) Inkeles y Levinson

- 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 de la masculinidad y de la femineidad.
- La forma de manejar los conflictos que incluye el control de la agresión y la expresión vs inhibición de las emociones.

Distancia de Poder y Indulgencia:

Los Distancia

podemos entender el grado en el cual los miembros menos poderosos de organizaciones e instituciones dentro de un determinado país expresan 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 de forma consensuada y los subordinados se orientan en libertad para expresar su opinión aunque en ocasiones pueda contradecir a la de su jefe.

Los subordinados pueden responder aceptando este estado de las 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.

Alta y Baja Distancia

Se adquiere a través de la socialización, primeramente en la familia, después en la escuela y de rebujía posteriormente en las relaciones laborales o globales, en un estudio de dicha sociedad, en el sistema social y político.

*Relacionado con el liderazgo, por la forma de pensar y comportarse hacia las figuras de autoridad.

El líder

Si es educado en una sociedad con una alta distancia de poder desportaría rechazo por los métodos de una sociedad con baja distancia.

No marcar las diferencias adecuadas con la gente bajo su mando sería visto como una señal de debilidad en un país con alta distancia de poder.

Masculinidad - Feminidad y liderazgo

Hofstede: diferenciación de cultura y el tipo de líderes que crea.

Características de líderes

Hombres

- Abertividad y decisión
- Dureza
- Éxito material
- Agresividad
- Toma de decisiones sin consulta

Mujeres

- Ternura
- Dulzura
- Interés de calidad de vida
- Intuición
- Consenso.

Evitación de incertidumbre y liderazgo

La segunda dimensión usada por Hofstede es la "evitación de incertidumbre". Esta se define como el grado en que los miembros de una cultura se sienten amenazados por la incertidumbre o por el miedo a situaciones desconocidas.

País con alta evitación → Rechazo por las reglas formales

País con baja puntuación → Demanda liderazgo autocrático en donde se permite participación en decisiones.

Algunos investigadores empíricos acerca de la relación entre las dimensiones de Hofstede y el liderazgo.

Analiza el efecto que ejercen las variaciones transculturales sobre los investigadores y menciona las diferencias interculturales pero no es suficiente para explicar todo lo que abarcan dichas variaciones.

Congruencia entre los diferentes aspectos de un país, sus subclasificaciones, como son respeto al líder y que tipo de líder, recompensa y forma de trabajo que beneficiaría.

↳ Psicología social: No es suficiente conocer la diferencia intercultural ante una variable, necesita explorar como los mecanismos psicológicos pueden influir en la elección de un líder.

Cultura Organizacional y liderazgo

Conjunto de ideas, prácticas y valores que tienen en común los diversos agentes de una misma empresa. Esto involucra aspectos que engloban la ética, las creencias, los valores, la experiencia y la psicología del grupo. La forma en la que la cultura influye sobre los líderes reside en actitudes básicas o en un conjunto de valores, normas o prácticas compartidas. Y, acorde a la cultura sea la percepción que se tenga del líder.

Schein (1985)

Trice y Beyer (1993)

Cultura surge cuando se enfrenta una serie de problemas externos o internos y se resuelve a través de una serie de ideologías compartidas que son implícitas e inconscientes y a través de una serie de artefactos o formas culturales compartidas.

Hofstede.

"La programación colectiva de la mente se distingue a los miembros de una organización de la otra"

Cultura organizacional contribuye a los líderes de modelos que abordan la influencia sobre la cultura organizacional ejerce sobre el liderazgo.

Influencia de la cultura sobre el liderazgo

Vías de influencia de la cultura → existencia de prototipos de liderazgo

Prototipo = conjunto abstracto de características comúnmente asociadas con los miembros de una categoría, en donde cada característica tiene un peso acorde con el grado de asociación que tenga con la categoría.

El prototipo de liderazgo se constituye por una serie de características que las personas creen que un líder debe poseer. Mayor ajuste de una persona al prototipo lleva a elegir a dicha persona como líder.

"El prototipo de líder varía entre países"

Proyecto "globe" → diferencias culturales de prototipos de liderazgo, encontrando rasgos compartidos:

1) Liderazgo carismático o basado en valores.

2) Liderazgo orientado hacia el equipo.

3) Liderazgo auto protector.

4) Liderazgo participativo

5) Liderazgo humano

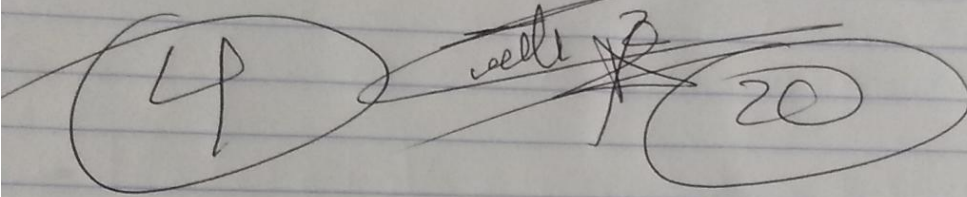
6) Liderazgo autónomo

También se obtuvo una lista de 22 atributos de liderazgo considerados positivos y 8 negativos, se encontró que hay 35 rasgos que son variables, es decir, podrían ser positivos o negativos, dependiendo el país.

Estos estudios son un avance ya que no se limita a conocer la existencia de rasgos sobre liderazgo.

Cultura Organizacional y Liderazgo

Como la cultura lleva a cabo prácticas organizacionales y su efecto en el liderazgo, al punto que hay diversas definiciones. La existencia de reglas y procedimientos formalizados.



Bibliografía

UDS. 2021. Antología de Dirección y liderazgo. Utilizada el 03 de diciembre de 2021.
PDF. Unidad IV