



Nombre del alumno: Esmeralda Méndez López

Nombre del profesor: María Cecilia Zamorano Rodríguez

Nombre del trabajo: Resumen

Materia: Dirección y Liderazgo

Grado: 7

Grupo: A

PASIÓN POR EDUCAR

Relaciones Diádicas, seguidores y delegación

Definición

- La relación líder seguidor en el liderazgo está marcada por la interacción que surge entre ambos pueden ser tan estrecha que esta es igual para todos los seguidores, mas sin embargo las relaciones denominadas diádicas se refieren al comportamiento del líder en las relaciones tanto interpersonales como intergrupales.
- La teoría diádica o también conocida como liderazgo individualizado es un enfoque del liderazgo que pretende explicar el por que los líderes varían su comportamiento teniendo mas influencia y efectos con distintos seguidores.

Clasificación

- Diada: 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.

Teorías

- 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, mas que un líder entre un grupo de seguidores.
- Teoría del intercambio entre líder y miembro: También conocida como 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 trata a cada seguidor.

Según Amoros

- 2da Teoría del Intercambio: líder miembro (LM) sostiene que debido a las presiones de tiempo, los líderes establecen una relación especial con un pequeño grupo de sus subordinados
- Estas Individuos forman el grupo interno, son confiados, obtienen una desproporcionada cantidad de atención por parte del líder y es más probable que reciban privilegios especiales

Seguidor

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

Estilos de seguidores: La investigación sobre los seguidores realizada ~~por~~ por Robert E. Dierckx 5 tipos de seguidores

El grado en que se posea un pensamiento crítico e independiente, acrítico y dependiente, 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, se burla de alguien que se siente engañado, o que considera que la organización no reconoce sus virtudes en el trabajo y no participa en el desarrollo de los problemas o deficiencias de la organización.

Seguidor pasivo. No manifiesta un pensamiento crítico ni dependiente y no participa en forma activa, estos sujetos esperan que el líder piense por ellos y no trabajan con entusiasmo y solo realizan las actividades que se les pide y deben estar sujetos a una supervisión constante.

Seguidor conformista Participa en un individuo activo,

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:

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

Hofstede
(1991 p.5)

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.

Cuestiones que afectan a las culturas

→ La relación con la autoridad

- forma de manejar

los conflictos que incluye

el control de la agresión y la

expresión vs. inhibición

de las emociones

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

Inkeles y Levinson
(1969)

Distancia de Poder y Liderazgo

Por distancia

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 este 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 sienten en libertad para expresar su opinión, aunque en ocasiones pueda contradecir a la de su jefe.

Hofstede, 1991 p. 38

Los subordinados pueden responder aceptando este estado de cosas o rechazándolo por completo. Esta relación ambivalente con la autoridad llevaría a predecir la existencia de una mayor violencia política interna.

Alta o baja distancia

Se adquiriria a través de la socialización, primeramente, en la familia, después en la escuela y se reflejaría posteriormente en las relaciones laborales y también finalmente, de forma global, en el sistema social y político de una determinada sociedad. En un estudio reciente (Rotundo y cols. 1997) se comprobó que

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

El líder

Cabe suponer que un líder adecuado en una sociedad con una alta distancia de poder despertaría rechazo por sus métodos autoritarios en una sociedad con baja distancia de poder. Por el contrario, no necesariamente las diferencias adecuadas con la gente bajo su mando sería visto como una señal de debilidad en un país con alta distancia de poder.

Influencia de la cultura sobre el liderazgo

Una de las posibles vías o mecanismos psicológicos de influencia de la cultura sobre el liderazgo. Para los efectos que aquí perseguimos, un prototipo puede definirse como un conjunto abstracto de características comúnmente asociadas con los miembros de una categoría, teniendo cada característica un peso asignado de acuerdo con el grado de asociación que tenga con la categoría.

Orientación a las metas

Era visto como prototípico del líder organizacional en seis países en un estudio denominado Proyecto GLOBE, tratan de examinar las diferencias culturales en prototipos de liderazgo. Dicho estudio con 15.000 directivos de 60 países (entre ellos España), trata de determinar qué características y atributos definen a un líder eficaz en los diferentes culturas.

Seis factores de segundo orden que definen patrones de conducta

- 1) Liderazgo carismático o basado en valores (que incluye conductas relacionadas con la inspiración, la visión y el auto sacrificio);
- 2) Liderazgo orientado hacia el equipo (que incluye conductas como colaboración, integración y diplomacia)
- 3) Liderazgo auto protector (que define a un líder centrado en sí mismo y consciente del estatus)
- 4) Liderazgo participativo (que define a un líder democrático y con tendencia a delegar)
- 5) Liderazgo humano (que define a un líder modesto y orientado hacia los demás) y
- 6) Liderazgo autónomo (que define a un líder individualista e independiente).

Atributos

Entre los atributos universalmente positivos, podemos citar - ser justo, - interesante diplomático, - tener habilidades administrativas, - ser capaz de motivar y