



Nombre de alumnos: **Flor Marisol López Hidalgo**

Nombre del profesor: **María Cecilia Zamorano Rodríguez**

Nombre del trabajo: **resumen**

Materia: **Dirección y liderazgo**

Carrera: **Licenciatura en enfermería**

Grado: **7mo cuatrimestre**

Grupo: **A**

PASIÓN POR EDUCAR

## Relaciones diádicas, seguidores, y Delegación

25/Nov/2021

### Definición

- La relación Líder - seguidor en el liderazgo está marcada por la interacción que surgen entre ambos pueden ser que esta es igual para todos los seguidores, más sin embargo las relaciones diádicas consisten al comportamiento del líder en la relación es tanto interpersonal como intergrupales.

- La teoría diádica o también conocido como liderazgo individualizado, es un enfoque del liderazgo que pretende explicar el porqué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

### Clasificación

\* **Diada** es la relación que surge entre un líder y un seguidor.

**Diádico** se refiere a la relación entre el líder y cada uno de los seguidores en un departamento o Unidad de trabajo.

\* **Relación diádica** establece los diferentes conductos 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, más que un líder entre un grupo de seguidores.

**Teoría del intercambio entre líder y miembro**: también conocido como ILMI, es la segunda etapa, que propone que la calidad de relaciones entre el 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 miembro (ILMI) sostiene que debido a la presión de tiempo

Los líderes establecen una relación especial con un pequeño grupo de sus subordinados. Estos individuos forman el grupo interno con 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 instrucciones, ordenanzas, reglas o costumbres de otra persona.

Estudios de seguidores y la investigación sobre los seguidores realizada por Robert E. Dierkes dieron 5 tipos de seguidores.

El grado en que se posee un pensamiento crítico o independiente, acrítico y dependiente, sea activo o pasivo determinará si es un seguidor y alineado, conformista sobre viviente, pragmático o eficaz.

• **Seguidor alineado**: Es un 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 participa en el desarrollo de los problemas o deficiencias de la organización.

• **II 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

# La influencia de la cultura sobre el liderazgo

## culturas:

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

Ho Fstede (1991, p.5)

## Dimensiones básicas de variación cultural:

- ▶ Altas vs. baja distancia de poder
- ▶ Masculinidad vs. femineidad
- ▶ 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 los conductos 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



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

La forma de manejar los conflictos que incluye el control de la agresión y la expresión vs. Inhibición de los emociones



Inkeles, Penick 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 esté distribuido de manera desigual. En los países con baja distancia el poder es consensual que las decisiones se toman de forma consensuada y los subordinados se sienten en libertad para expresar su opinión, aunque en ocasiones pueda contradecir 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 lleva a decidir la existencia de una ~~brecha~~ mayor brecha política interna en países con alta distancia de poder.

### Alta o baja distancia

Se adquiere a través de la socialización, primero en la familia, después en la escuela y se refleja posteriormente en los roles 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 en Asia y China, que no fueron incluidas en el estudio inicial de Hofstede, también existe una alta <sup>distancia de</sup> <sub>poder</sub>.

### Whorl

Como puede verse, esta distancia está muy relacionada con el liderazgo y se refiere a la forma de percibir y comportarse hacia las figuras de autoridad.

### El líder

Se supone que un líder educado en una cultura con una alta distancia de poder debería ser-

# Individualismo/Colectivismo y Liderazgo

## Definiciones...

- Según Kim y cols (1994) el individualismo → es propio de las sociedades en las cuales los lazos entre los miembros son débiles.
- El colectivismo, la dimensión opuesta, es propio de sociedades en las cuales los miembros, desde su nacimiento en adelante, están integrados en grupos fuertes y cohesionados que los protegen al abogar de toda lauda pidiendo a cambio una lealtad inquestionable.

## Aspectos importantes...

- Dentro de una misma sociedad apenas existen variaciones en esta dimensión.
- I-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
* Líder que tendría problemas	un líder centrado en la relación	un líder centrado en la tarea
Incentivos	Ligado al rendimiento personal	Ligados al rendimiento grupal
Características del grupo	Es una dirección de individuos	Reberón y tarea están inextricablemente unidos

## Masculinidad-Feminidad y Liderazgo

### • Hofstede.

este tiene que las culturas masculinas y femeninas crean diferentes tipos de líderes y líderes.

### • Características de Líderes.

#### \* Hombres

- ✓ Asertividad y decisión
- ✓ Dureza
- ✓ éxito material
- ✓ Agresividad
- ✓ Toma de decisiones sin consulta

#### \* Mujeres

- ✓ Ternura
- ✓ Dulzura
- ✓ Interés de calidad de vida
- ✓ Intolerancia
- ✓ buscar consenso

• integramos a nosotros mismos, como una unidad humana, no una dualidad de masculino y femenino =

## Quilación de incertidumbre y liderazgo

Es una dimensión que puede definirse como el grado de los miembros de una cultura se sienten amenazados por ~~ante~~ la incertidumbre. Situaciones desconocidas la cual es utilizada por Hofstede es de la evitación de incertidumbre.

En los países con alta evitación de incertidumbre existe una necesidad emocional por leyes y reglas que regulen la situación a cada momento. con contra en los países con baja evitación existe un gran rechazo a los reglas formales.

Según la clasificación de Hofstede.

• Puntúan alto en esta dimensión algunos países latinoamericanos y sudamericanos, Portugal, Guatemala, Japón y España y Francia.

• Alcanzan ocupar bajo en esta dimensión los estados Unidos, Gran Bretaña así como los países norteamericanos.

### Liderazgo:

En la relación alta evitación de incertidumbre y liderazgo es difícil creer que en 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, se generaría una gran ansiedad.

En los países con baja evitación de incertidumbre en liderazgo demasiado directivo demostraría una fuerte resistencia puesto que la gente espera participar en las decisiones.

### Influencia de la cultura sobre el liderazgo

una de las posibles vías o mecanismos psicológicos de influencia de la cultura sobre el liderazgo es a través de la existencia de prototipos de liderazgo. Para los efectos que aquí perseguimos un prototipo puede definirse como un conjunto abstracto de características comúnmente asociados con los miembros de

una categoría, teniendo cada característica un peso asignado de acuerdo con el grado de asociación que tenga con la categoría II.

### Orientación a los metas.

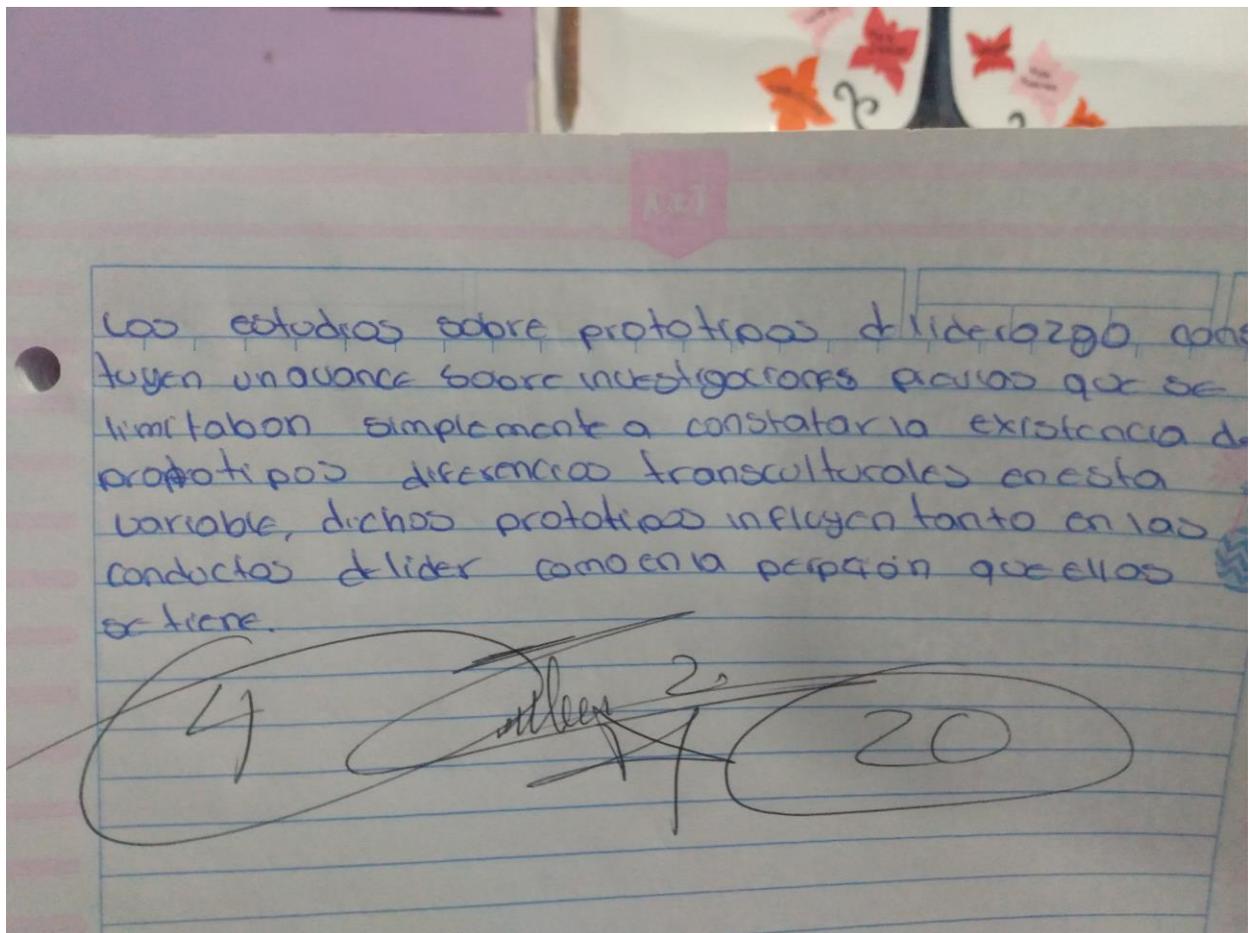
Era usado como prototípico del líder organizacional en seis países en un estudio denominado proyecto GLOBE, tratan de examinar las diferencias culturales en prototipos de liderazgo dicho estudio realizado con 15.000 directivos de 60 países (entre ellos España) trata de determinar qué características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

### Seis factores de segundo orden que definen patrones de conducta.

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

### Atributos:

Entre los atributos universalmente positivos podemos citar: ser destoll - inteligente II, - diplomático II - tener habilidades administrativas II ser capaz de motivar y comunicar II y ser un negociador eficaz II, entre los atributos considerados universalmente negativos podemos citar, ser despiadado II, asociado II, irritante II, egocéntrico II y dictatorial II.



**Bibliografía:** Uds. antología. Dirección y liderazgo. Utilizado el 03 de diciembre 2021pdf