



**Nombre de alumno (a): Mónica Suset
Albores Cruz.**

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

Nombre del trabajo: resumen

Materia: dirección y liderazgo

Grado: 7°

Grupo: A

Relaciones diádicas

La relación líder seguidor en el liderazgo está marcado por la interacción que surgen entre ambos pueden suponerse que esta que esta es igual para todos los seguidores, sin embargo las relaciones denominadas diádicas señalan al comportamiento del líder.

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 el evolución es la adquisición de conciencia que existe una relación entre el líder y seguidor, más 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 la que se trata cada seguidor.

Según Amoros

ILM sostiene que debido a la presión de tiempo los líderes establecen una relación especial con el grupo de subordinados, estos individuos forman el grupo interno son confianza, cantidad de atención por parte del líder y es más probable que reciban privilegios especiales.

Seguidor alineado: Es alguien que sigue las instrucciones, ordenanzas, reglas o enseñanzas de otra persona, no participa en el desarrollo de los problemas o deficiencias de la organización.

Seguidor pasivo: No manifiesta un pensamiento crítico ni independiente 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 les pide y deben estar sujetos a una supervisión constante.

Seguidor conformista, participa es un individuo activo pero dependiente y que no piensa en forma crítica, cumple con sus tareas y órdenes evitando el conflicto, en otras palabras son sujetos que dicen "sí señor" en las organizaciones.

Seguidor eficaz: Es un individuo que es al mismo tiempo independiente y crítico, es muy activo en su grupo, muestra una imagen constante de compromiso, proporciona el cambio, situación que los puede llevar a riesgo o conflicto incluso con sus líderes con el fin de lograr los objetivos organizacionales, sin competencias y asumen tanto sus fortalezas como debilidades.

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. Hofstede (1991 p. 5)

Dimensiones básicas de variación cultural.

- Alta 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 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.

Citaciones que afectan a las culturas

- Relación con la autoridad
- La 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 en el individuo y la sociedad y el concepto que los individuos tienen a la masculinidad y la femineidad.

Individualismo / Colectivismo y liderazgo

Según Kim y Cole (1994) el individualismo es propio de las sociedades en las cuales los lazos entre las personas son débiles.

El colectivismo, la dimensión opuesta, es propio de sociedades en las cuales las personas desde su nacimiento en adelante, están integradas en grupos fuertes y cohesionados que los protegen a lo largo de toda la vida pidiendo a cambio

una lealtad incuestionable.

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 individuos y el grupo.

Relación con el líder

Tipo	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	relación y tarea están inextricablemente unidas.

Masculinidad, feminidad y Liderazgo.

Hofstede, sostiene que las culturas masculinas y femeninas crean diferentes tipos de líderes ideales

Características de líderes.

Hombres:
✓ Asertividad y decisión
✓ Dureza
✓ Éxito material
✓ Agresividad
✓ Toma de decisiones sin consulta

Mujeres:
✓ Ternura
✓ Dureza
✓ Interés de calidad de vida
✓ Intuición
✓ Menos consenso

Cultura organizacional

¿Qué es? Es el 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 cultura organizacional reside en una serie de asunciones básicas o en un conjunto de valores, normas o prácticas compartidos, estos elementos han de influir por fuerza en los comportamientos y en la percepción que se tiene de un determinado líder.

La cultura surge cuando un grupo u organización ha de afrontar una serie de problemas externos (adaptación al medio) e internos (integración grupal) y se refleja a través de una serie de asunciones básicas o "ideologías" compartidas que muchos son implícitas e inconscientes y a través de una serie de artefactos o formas culturales observables.

Hofstede, define la cultura organizacional (al igual que hacía con la cultura nacional) como "la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de una 'organización de los de otra'".

Mientras la cultura nacional se basa en la existencia de una serie de valores compartidos en la cultura organizacional lo que comparte, predominantemente, es la manera de llevar a cabo un conjunto de prácticas organizacionales.

La cultura organizacional ha contribuido sin duda, a la falta de modelos que aborden la influencia que la cultura organizacional ejerce sobre el liderazgo.

Evaluación de incertidumbre y liderazgo

Evitación de incertidumbre

Es una dimensión que define como el grado en que los miembros de una cultura se sienten amenazados por incertidumbre o por el miedo a situaciones desconocidas. En los países con alta evitación de incertidumbre existe una necesidad emocional por leyes y reglas que regulen la actuación en cada momento. Por contra en los países con baja evitación existe un gran rechazo hacia las reglas formales.

Según la clasificación de Hofstede puntúan alto en esta dimensión algunos países latinos y sudamericanos como Portugal, Guatemala, Japón, Francia y España.

Tienden a puntuar alto en esta dimensión los Estados Unidos, Gran Bretaña, Alemania y los Países Bajos.

Liderazgo y evitación de incertidumbre: 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 debe hacer puesto que, en caso contrario, se generaría una gran ansiedad.

En los países con baja evitación de incertidumbre un liderazgo de marcado carácter directivo despertaría una resistencia puesto que la gente espera participar en las decisiones y se siente proclive a asumir responsabilidades.

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 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 prototipo 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 15000 directivos de 60 países, trata de determinar qué características y atributos definen a un líder eficaz en las 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).
- 6.- Liderazgo autónomo (que define a un líder individualista e independiente).

Atributos: Entre los universalmente positivos podemos citar, ser justo, inteligente, diplomático tener habilidades administrativas, ser capaz de motivar y comunicar y ser un negociador eficaz. Entre los atributos considerados universalmente negativos podemos citar ser despiadado, asocial, irritable.

Los estudios sobre prototipos de liderazgo constituyen un avance sobre investigaciones previas que se limitaban simplemente a constatar la existencia de diferencias transculturales en esta variable. Dichos como influye tanto en las conductas del líder como en la percepción de ellas se tiene.

4

~~seguir~~

20

El liderazgo integrador de culturas

La propia división de funciones dentro de la organización hace probable la aparición de diversas subculturas.

Es probable que en muchas ocasiones surjan conflictos entre las diversas subculturas que constituyen.

Liderazgo cultural: Hacer que los miembros de las diversas unidades, con subculturas diferentes, funcionen de forma armónica persiguiendo el beneficio común de la empresa.