



PASIÓN POR EDUCAR

LIC. EN ENFERMERIA

MATERIA:

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

NOMBRE DEL PROFESOR:

ZAMORANO RODRÍGUEZ MARÍA CECILIA

RESUMEN:

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

NOMBRE DE ALUMNO:

CIFUENTES HERNANDEZ ARELY

GRADO Y GRUPO:

7° ER CUATRIMESTRE "A"

COMITÁN DE DOMÍNGUEZ CHIAPAS 03 DE DICIEMBRE DEL 2021

Relaciones Diadicas, Seguidores y delegacion.

Definición.

La relación líder seguidor en el liderazgo esta marcado por la interacción que surgen entre ambas pueden suponerse que esta igual para todos los seguidores, mas in sin embargo las relaciones denominadas didáctica señalan la o al comportamiento del lider en las relaciones.

La teoría didáctica o tambien conocido como liderazgo individualizado, es un enfoque del liderazgo que pretende explicar el porque los líderes logran su comportamiento teniendo mas influencia y efectos.

Clasificación.

Dada. Es la relación que surge entre un líder y un seguidor.

Diadica. Se refiere a la relación entre el líder y cada uno de los seguidores en un departamento.

Relación diadica. establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

Teorías.

La teoría de la vinculación diadica 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 seguidor.

La teoría del intercambio entre líder o miembros: Tambien conocida como (ILM), es la segunda etapa que propone que la calidad de relaciones entre

Un líder y un seguidor es una condición importante.
Según amoros.

La teoría de intercambio. líder miembro (LM) sostiene que debido a las presión de tiempo, los líderes establecen una relación especial con un pequeño grupo de subordinarios.

Estos grupos o individuos forman un grupo interno con confianza, obtienen una desproporcionada cantidad de seguidores.

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

Estilo de Seguidores: La investigación sobre los Seguidores realizadas por Robert.

Tipos de seguidores.

Seguidor aliado. Es un individuo pasivo, pero independiente y crítico, se trata de alguien que se siente engañado.

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

Seguidor conformista. Participa es un individuo activo, pero dependiente y que no piensa en forma crítica.

Seguidor eficaz. Es un individuo que es el al momento 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

beautiful LIFE

distingue a los miembros de un grupo o categoría de gente de otros.

Dimensiones básicas de variación cultural:

- Altas VS. baja distancia de poder.
- Masculinidad VS. femineidad.
- Individualismo VS. colectivismo.
- Altas 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 dicho líderes tienen acerca de ellas cuestiones que afectan a las culturas.

- A. La relación con la autoridad
- B. La concepción del yo, concretamente la relación entre el individuo y la sociedad y el concepto que los individuos tiene la masculinidad
- C. La forma de manejar los conflictos que incluye el control de la agresión. Inreles.

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 de poder es normal que las decisiones se toman de forma consensuada y los subordinados se sienten en libertad para expresar su opinión.

LOVE yourself

Horstede 1991.

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

Alta o baja distancia.

Se adquiere a través de la socialización, 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 (Retondo y cols), el líder.

Cabe suponer que un líder educado 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 marcan las diferencias adecuadas con la gente bajo su mandato.

INDIVIDUALISMO / COLECTIVISMO Y LIDERAZGO

Definiciones..

- 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.

Aspectos importantes..

- Dentro de una misma sociedad apenas existe variaciones en esta dimensión.
- I-C es una dimensión bipolar basada en la oposición o conflicto o conflictos entre el individuo y el grupo.

MASCULINIDAD - FEMENINIDAD Y LIDERAZGO

Horstede..

Sostiene que las culturas masculinas y femeninas poseen diferentes tipos de líderes ideales.

Características.

Hombres

- * Actividad y decisión
- * Dureza
- * Éxito material
- * Agresividad
- * Tomar de decisiones sin consulta

Mujeres

- * Ternura
- * Dulzura
- * Interés de calidad de vida
- * Intuición
- * Menos consenso.

"Integramos a nosotros mismo, somos una cantidad humana, no una dualidad de masculino y femenino".

LOVE yourself

CULTURA ORGANIZACIONAL.

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 concepciones básicas o en un conjunto de valores, normas o prácticas impartidas, estos elementos han de influir por fuerza en los comportamientos y en la percepción que se tiene de un determinado líder.

- Schen (1985).

- Trice y Beyer (1993).

- 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.

- Define la cultura organizacional (al igual que hacia con la cultura nacional) como "la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros."

- Mientras la cultura nacional se basa en la existencia de una serie de valores compartidos en la cultura organizacional.

EVITACION Y INCERTIDUMBRE Y LIDERAZGO.

Evitación de incertidumbre.

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

La cuarta dimensión utilizada por Wastel es de la evitación y certidumbre.

En los países con alta evitación 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 existe un rechazo hacia las reglas formales.

Según la clasificación de Wastel puntúa en alta esta dimensión algunos países latinos y sudamericanos, como Portugal, Guatemala.

Y tiene en ~~apuntar~~ ~~top~~ los Estados Unidos, Gran Bretaña así como países de Europa.

Liderazgo.

- En relación a la evitación de incertidumbre y el liderazgo.
- Es factible creer que una cultura alta evitación de incertidumbre se demando un líder directivo, esto se esperaría que el líder diga cada momento lo que se debe hacer o que, en caso contrario.
- En los países con baja evitación de incertidumbre un liderazgo demasiado.

INFLUENCIA DE LA CULTURA SOBRE EL LIDERAZGO.

Una de las vías no mecanicismo psicológicas 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 el miembro.

Orientación a los metas.

Era visto como prototipo del líder organizacional en seis países en un estudio denominado proyecto Globe, tratar de examinar las diferencias culturales en prototipos de liderazgo.

Seis factores de segundo orden que define 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 el sí mismo y estatus).
- 4) Liderazgo participativo (que define a un líder democrático y con tendencia a delegar).
- 5) Liderazgo humilde (que define a un líder modesto y orientado hacia demás).

Los estudios sobre prototipos de liderazgo contribuyen un avance sobre investigaciones previas que se limitan simplemente a constatar la existencia la existencia de diferentes transculturales en esta variable. Dichos prototipos influyen tanto en las conductas de líder como en la percepción que de ellos se tienen.

4

~~20~~