



Nombre del alumno: Viviana Moreno Aguilar.

Nombre del profesor: Mireya del Carmen García Alfonzo.

Nombre del trabajo: Súper nota de las relaciones y el liderazgo.

Materia: Dirección y liderazgo.

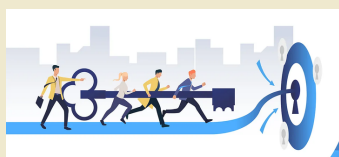
Grado: Séptimo cuatrimestre.

Grupo: LNU17EMC0119-A.

Licenciatura: Nutrición.

Comitán de Domínguez Chiapas 26 de noviembre de 2021.

Las relaciones Y el liderazgo



RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN

Características

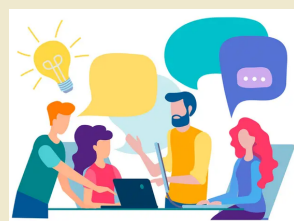


- Tipo de liderazgo.
- Relación líder-seguidor.
- >>Las relaciones diádicas señalan el comportamiento del líder en las relaciones interpersonales como intergrupales.

La teoría diádica o liderazgo individualizado, es un enfoque que explica la variación del comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

Conceptos de interés:

- 1) Díada: Relación que surge entre un líder y un seguidor.
- 2) Díadica: Relación entre el líder y cada uno de los seguidores en un departamento o unidad de trabajo.
- 3) Relación diádica: Establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.



Etapa:

- Teoría de la vinculación diádica vertical.
- Teoría del intercambio entre líder y miembro.
- Subordinado basadas en las interacciones de la autoridad formal.

La condición del seguidor

- Intercambio recíproco de influencia.
- Figuras pasivas.
- Proactividad.
- Función activa.
- Confianza, motivación y desempeño efectivo.



Estilos de seguidores

Dimensiones:

- La primera es una cualidad de un pensamiento crítico independiente versus una deficiencia de un pensamiento acrítico dependiente.
- La segunda dimensión es relativa al comportamiento activo / pasivo.

Seguidor alineado.
Seguidor pasivo.
Seguidor conformista.
Seguidor eficaz.

Seguidor sobreviviente pragmático.



Directrices para ser un seguidor eficaz .

- I. Ofrecer apoyo.
- II. Tomar iniciativa.
- III. Realizar funciones de asesoría y coaching.
- IV. Plantear asuntos o preocupaciones cuando sea necesario.
- V. Busque y aliente una retroalimentación.
- VI. Aclare cuál es su función.
- VII. Muestre aprecio.
- VIII. Mantenga informado al líder.
- IX. No permita una influencia inapropiada.



LIDERAZGO TRANSCULTURAL

TIPOS.

Culturas transnacionales.
Culturas nacionales.
Culturas subnacionales.
Culturas organizacionales.
Culturas sugorganizacionales.

Características de la cultura:

- 1) Aspectos denotativos (creencias) señalan cómo son las cosas.
- 2) Aspectos connotativos (actitudes, normas y valores) señalan cómo las cosas deberían ser.
- 3) Aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas.



El liderazgo es un proceso psicosocial, donde, en el plano teórico estudia cómo y por qué determinados individuos (los líderes) ejercen más influencia que otros dentro de un grupo, mientras que en el plano más aplicado, resulta muy importante conocer y fomentar aquellas conductas o características que definen a un líder eficaz.

La cultura reconocen que los valores, creencias, normas e ideales propios determina el tipo de liderazgo que surge, influyendo sobre sus metas, estrategias y percepción del mismo, con la realización de comparaciones transculturales y/o transorganizacionales.

ESTRATEGIA DE "TIPOLOGÍAS Y DIMENSIONES"



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

Cuestiones que afectan a todas las culturas:

- Relación con la autoridad.
- 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.
- Forma de manejar los conflictos que incluye el control de la agresión y la expresión vs. Inhibición de las emociones



CONDUCTAS DE LIDERAZGO.

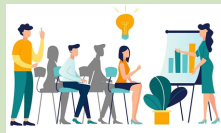
APOYO.
RECOMPENSA CONTINGENTE.
CARISMÁTICA.
PARTICIPACIÓN.
DIRECTIVIDAD.
CASTIGO CONTINGENTE

Atributos y conductas susceptibles de mejora o dificulta la eficacia de un líder.

Liderazgo carismático o basado en valores

→ Conductas relacionadas con la inspiración, visión y el auto sacrificio.





Conductas como colaboración, integración y diplomacia



Liderazgo orientado hacia el equipo

Liderazgo auto protector

Define a un líder centrado en sí mismo y consciente del estatus.



Define a un líder democrático y con tendencia a delegar



Liderazgo participativo

Liderazgo humano



Define a un líder modesto y orientado hacia los demás



Define a un líder individualista e independiente.



Liderazgo autónomo

Atributos universalmente positivos:
 "ser justo", "inteligente",
 "diplomático", "tener habilidades administrativas",
 "ser capaz de motivar y comunicar" y
 "ser un negociador eficaz".

Atributos universalmente negativos:
 "ser despiadado", "asocial",
 "irritable", "egocéntrico" y
 "dictatorial".

RASGOS

"Ser independiente", "asumir riesgos", "ser sincero", "evitar el conflicto dentro del grupo", "ser entusiasta", "ser precavido", "ser lógico", "ser intuitivo", "ser indirecto" y "ser ambicioso".

LA CULTURA SE PUEDE EVALUAR A TRAVÉS DE LAS NORMAS, LOS VALORES O LOS ARTEFACTOS EXISTENTES EN UNA DETERMINADA ORGANIZACIÓN



Las prácticas organizacionales pueden agruparse en torno a seis dimensiones:

- Orientación a los procesos vs. Orientación hacia los resultados.
- Orientación hacia los empleados vs. Orientación hacia el trabajo.
- Identificación con la organización vs. Identificación profesional.
- Organización como sistema abierto vs. Sistema cerrado.
- Control relajado vs. Control estrecho.
- Orientación pragmática vs. Orientación normativa.

Cariabes moderadoras de carácter cultural:

- 1.- Reglas y procedimientos formalizados para la realización del trabajo.
- 2.- Grado de cohesión grupal.
- 3.- Sistema de recompensas imperante en la organización.
- 4.- Conjunto de prácticas y procedimientos informales que han evolucionado a lo largo del tiempo entre los empleados.

Tipos de liderazgo cultural:

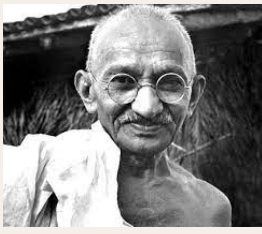
- Liderazgo que crea culturas.
- Liderazgo que cambia culturas.
- Liderazgo que encarna o personifica la cultura.
- Liderazgo que integra diferentes culturas.



LÍDERES QUE HAN DEJADO HISTORIA

TERESA DE CALCUTA

Fundó la congregación de las Misioneras de la Caridad en 1950



MAHATMA GANDI

Promovió desde un primer momento los preceptos de verdad y de paz, desechando el odio y la violencia.

NELSON MANDELA

Ideales y oposición al violento gobierno de Sudáfrica. Ayudó a conseguir las primeras elecciones por sufragio universal.

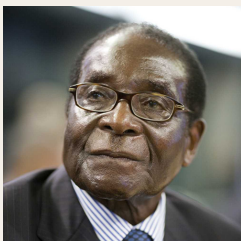


ALAN MULALLY

CEO de la marca de automóviles Ford. Se caracteriza por su fidelidad y entrega a su empresa.

ADOLF HITLER

Líder negativo, que lideró a los alemanes en el intento de conquista del mundo a mediados del siglo XX.



ROBERT MUGABE

Su mandato es conocido por las torturas a la oposición y su mala gestión económica que ha llevado a una inflación devastadora.

MARTIN LUTHER KING

Lucha por la igualdad entre negros y blanco

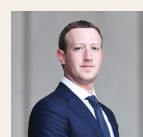


KIM JONG UN

Impuesto sus propios ideales, basados en una cultura militar.



BARACK OBAMA.
MARK ZUCKERBERG.
JOSEPH STALIN.



Bibliografía:

Universidad del Sureste. (2021.). *Libro de dirección y liderazgo*, de PDF. Unidad 4, págs., 116-147. Sitio web:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LNU/762f7823ff5d6abc0d1913ad9241afbf-LC-LNU706.pdf>