



**Mi Universidad**

**SUPER NOTA**

**NOMBRE DEL ALUMNO:** Elizabeth Guadalupe Espinosa López

**TEMA:** Las relaciones y el liderazgo

**PARCIAL:** IV

**MATERIA:** Dirección y liderazgo

**NOMBRE DEL PROFESOR:** Lic. Likza Hally Roblero Muñoz

**LICENCIATURA:** Enfermería Escolarizado

*Frontera Comalapa, Chiapas, a 26 noviembre de 2021*

## RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN.

### Diada

Relación que surge entre un líder y un seguidor.

### Diádica

Relación entre el líder y de los seguidores.

### Relación diádica

Establece las conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

## TEORIAS

### Teoría de la vinculación diádica vertical

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

Propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor.

## SEGUIDOR

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

Seguidor alineado  
Seguidor pasivo  
Seguidor conformista  
Seguidor eficaz

La condición del seguidor  
El liderazgo utiliza la influencia sobre sus seguidores para alcanzar un fin determinado.

Directrices para un seguidor eficaz  
Partiremos de la premisa que, para lograr un liderazgo efectivo.



Lleva nada más y nada menos que 28 años en el poder



Fundó la congregación de las Misioneras de la Caridad en 1950



Es denominado el líder de la no violencia.



Encarcelado por sus ideales y oposición



Actual CEO de la marca de automóviles Ford.



Prohibir los partidos políticos de la oposición



Fue premio Nobel de la Paz en 2009



Torturas a la oposición y su mala gestión económica



Lucha por la igualdad entre negros y blancos



Jefe de estado de Corea del Norte.



El mayor líder negativo de la historia



Dictador de la Unión Soviética entre los años 1941



Promoviendo el fascismo



Creador de Facebook



# LIDERAZGO TRASNCULTURAL

## INFLUENCIA DE LA CULTURA SOBRE EL LIDERAZGO

Cultura como “la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o categoría de gente de otros”.

Liderazgo a través de las diferentes culturas (en el plano nacional).

## CULTURA NACIONAL Y LIDERAZGO

Los habitantes de una determinada nación (es decir, las personas que tienen el mismo pasaporte) comparten una misma cultura es cuestionable porque dentro de una misma nación pueden existir grupos sociales, étnicos o religiosos con subculturas diferentes.

## DISTANCIA DE PODER Y LIDERAZGO

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.

Está muy relacionada con el liderazgo ya que se refiere a la forma de percibir y comportarse hacia las figuras de autoridad.

## INDIVIDUALISMO/COLECTIVISMO Y LIDERAZGO

El individualismo es propio de aquellas sociedades en las cuales los lazos entre las personas son débiles.

El colectivismo es propio de sociedades están integradas en grupos fuertes.

En una sociedad colectivista es aceptable que la dirección y/o los incentivos estén ligados al rendimiento grupal.

## MASCULINIDAD/FEMINEIDAD Y LIDERAZGO

Se supone que en las sociedades masculinas los roles sexuales están claramente definidos. Los hombres deben ser asertivos, duros y centrarse en el éxito material. Las sociedades femeninas el líder ideal es menos visible, intuitivo más que racional Las mujeres se espera que sean modestas, tiernas e interesadas por la calidad de vida.

## EVITACIÓN DE INCERTIDUMBRE Y LIDERAZGO

Grado en que los miembros de una cultura se sienten amenazados por la incertidumbre o por el miedo a situaciones desconocidas.

El líder diga en cada momento lo que se debe hacer puesto que, en caso contrario, se generaría una gran ansiedad

## INVESTIGACIONES EMPÍRICAS

Tres conductas de liderazgo (conductas de apoyo, recompensa contingente y carismática) producen efectos positivos en todos los países. Las dimensiones de Hofstede son útiles para realizar comparaciones transculturales y en bastantes ocasiones, aunque no en todas, los resultados coinciden con las hipótesis formuladas.

## PROTOTIPOS DE LIDERAZGO

“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”.  
Fluyen tanto en las conductas del líder como en la percepción que de ellas se tiene.

## CULTURA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO

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 a son menudo implícitas e inconscientes y a través de una serie de artefactos o formas culturales observables (símbolos, lenguaje, etc.).

## LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO SOBRE LA CULTURA

La influencia que un líder puede ejercer sobre la cultura de una organización es diferente si dicho líder es el fundador de la organización, si ejerce su labor en el marco de una organización ya consolidada o si la organización atraviesa un periodo de crisis. Trice y Beyer

## EL LIDERAZGO QUE CREA CULTURAS

Las organizaciones no suelen formarse de modo accidental o espontáneo, sino que son creadas por personas que tienen una visión o proyecto de futuro.  
La visión o proyecto del fundador constituye la sustancia de la cultura organizacional.

## EL LIDERAZGO QUE CAMBIA CULTURAS

Es difícil puesto que la cultura se basa en la existencia de una serie de valores, normas y prácticas compartidas que se han ido construyendo a lo largo del tiempo.  
Un ejemplo clásico de cómo un líder puede cambiar la cultura de una organización es el de Lee Iacocca en Chrysler.

## EL LIDERAZGO COMO PERSONIFICACIÓN DE LA CULTURA

No tiene por qué implicar necesariamente cambios dentro de la cultura organizacional.  
El líder ayudaría a mantener la identidad de la organización manteniendo los valores y la misión o propósito que la caracterizan.