



Mi Universidad

SUPER NOTA

NOMBRE DEL ALUMNO: Paola Berenice Ortiz García

TEMA: Unidad IV

PARCIAL: Cuarto

MATERIA: Dirección y Liderazgo

NOMBRE DEL PROFESOR: Lic. Likza Hally Roblero

LICENCIATURA: Enfermería

CUATRIMESTRE: 7°

RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN.

LA RELACIÓN LÍDER-SEGUIDOR

en el liderazgo está marcada por la interacción que surgen entre ambos, las relaciones denominadas diádicas señalan el comportamiento del líder en las relaciones tanto interpersonales como intergrupales.

ES NECESARIO CLARIFICAR TRES CONCEPTOS:

- ♥ **Díada:** es la relación que surge entre un líder y un seguidor.
- ♥ **Diádica:** es la relación entre el líder y cada uno de los seguidores de una unidad de trabajo.
- ♥ **Relación diádica:** establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

LA CONDICIÓN DEL SEGUIDOR

El liderazgo utiliza la influencia sobre sus seguidores para alcanzar un fin determinado.

CHIAVENATO DEFINE A LA INFLUENCIA:

es una transacción entre personas, en razón de la cual una persona actúa con la intención de modificar o provocar el comportamiento de otra.

LOS ESTILOS DE SEGUIDORES

Los estilos se clasifican en dos dimensiones:

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

LA TEORÍA DIÁDICA

también conocido como "**LIDERAZGO INDIVIDUALIZADO**". Este explica por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores. señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores.

TEORIAS

- ✚ **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.
- ✚ **Teoría del intercambio entre líder y miembro:** También conocida como ILM, es la segunda etapa, propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor.
- ✚ **La teoría del intercambio líder miembro:** Según Amorós sostiene, que, debido a las presiones de tiempo, los líderes establecen una relación especial con un pequeño grupo de sus subordinados.

SEGUIDOR:

Es alguien que sigue las instrucciones, ordenanzas, reglas o enseñanzas de otra persona. Los seguidores son figuras pasivas en las relaciones entre el líder y ellos mismos.

EL GRADO EN QUE SE POSEA UN PENSAMIENTO

- I. **Seguidor alineado:** Es un individuo pasivo, pero independiente y crítico.
- II. **Seguidor pasivo:** No manifiesta un pensamiento crítico ni independiente.
- III. **Seguidor conformista:** Participa es un individuo activo, pero dependiente.
- IV. **Seguidor eficaz:** Es un individuo que es al mismo tiempo independiente y crítico.

LAS DIRECTRICES PARA SER UN SEGUIDOR EFICAZ

- **Ofrecer apoyo:** un buen seguidor busca la manera de ofrecer soporte y alentar a un líder.
- **Tomar iniciativa:** hacer lo que sea necesario lo cual comprende trabajar más allá de las obligaciones que le tienen asignadas.
- **Realizar funciones de asesoría y coaching:** para apoyar al líder cuando este sea nuevo en su función.
- **Plantear asuntos o preocupaciones cuando sea necesario:** en los problemas potenciales que se presenten el seguidor pueda ayudar a enfrentar al líder dificultades.
- **Busque y aliente una retroalimentación:** los seguidores pueden desempeñar un papel constructivo en la evaluación que el líder hace de ellos.
- **Aclare cuál es su función:** cuando sea imprecisa la función o exista incertidumbre sobre su puesto se debe aclarar con el líder.
- **Muestre aprecio:** a cualquiera, incluido el líder, como parte de la retroalimentación cuando hace algo que sea benéfico hacia los demás.
- **Mantenga informado al líder:** la información que les brindan sus seguidores es de vital importancia para el líder.
- **No permita una influencia inapropiada:** el líder no podrá influir de manera inconveniente o ventajosa para fines particulares al seguidor.

ALGUNOS LIDERES QUE HAN DEJADO HISTORIA

TERESA DE CALCUTA



(1910-1997)

dedicó toda una vida los demás, Fue una misionera, centraba sus esfuerzos en ayudar a los más desfavorecidos.

MAHATMA GANDI



(1869-1984)

Promovió los preceptos de verdad y de paz, desechando el odio y la violencia.

NELSON MANDELA



(1918-2013)

Recibió en 1993 el Nobel de la Paz. Dedicó su vida a luchar por la igualdad, contribuyó a derribar el sistema racista. 18 de julio Día internacional de Nelson Mandela

ALAN MULALLY



(4 de agosto de 1945)

Se caracteriza por su fidelidad y entrega a su empresa. Su marca Ford está consolidada como una de las economías automovilísticas más potentes del mundo.

BARACK OBAMA



(4 de agosto de 1961)

destaca por su carisma y liderazgo, despertando la simpatía de la mayoría de personas. Fue premio Nobel de la Paz en 2009.

MARTIN LUTHER KING



(1929-1968)

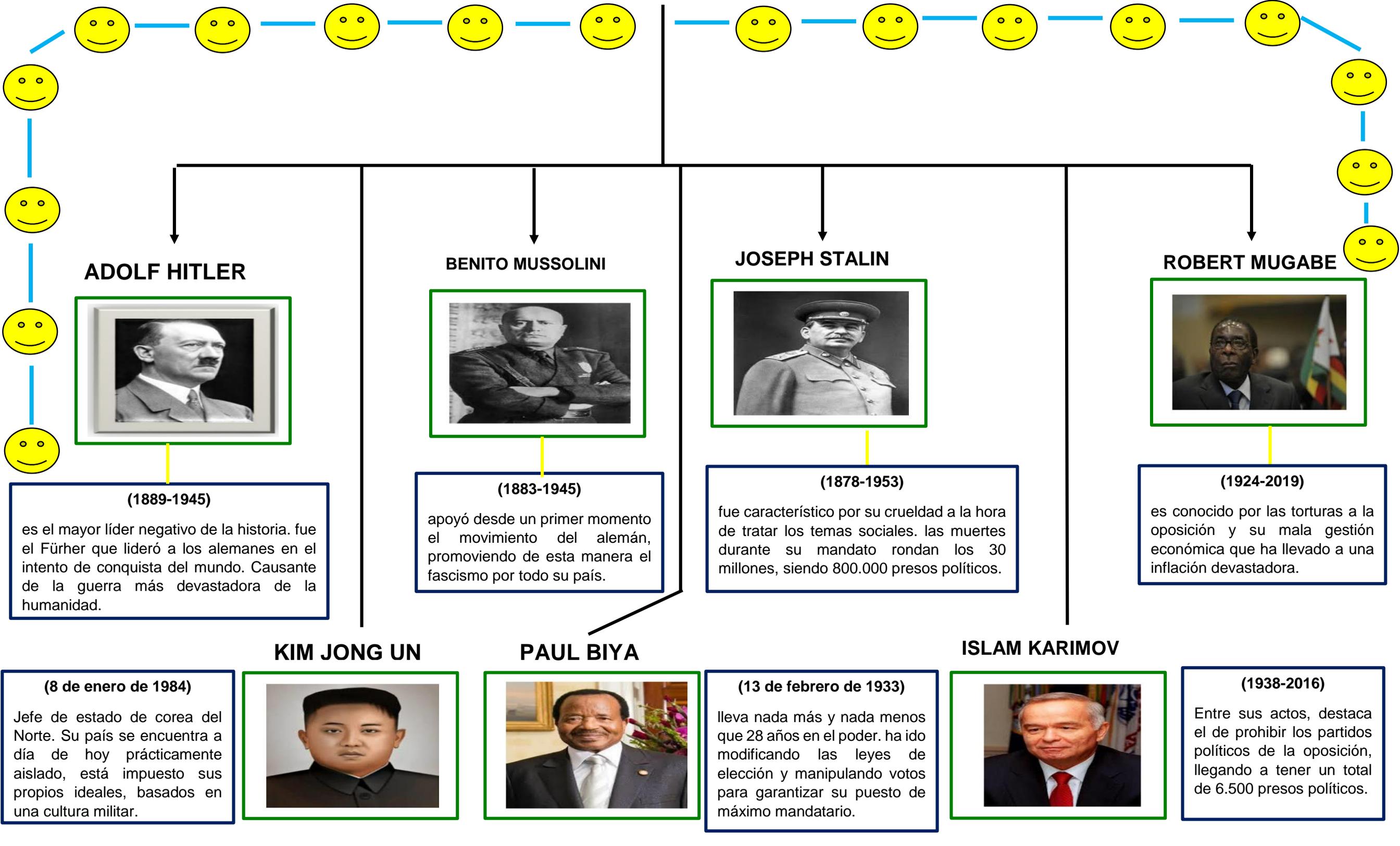
Su lucha por la igualdad entre negros y blancos fue crucial. Alguno de sus actos son su multitudinario mitin frente cientos de miles de personas recibiría el Premio Nobel de la Paz en 1968.

MARK ZUCKERBERG



(14 de mayo de 1984)

Creador de Facebook, es uno de los jóvenes más ricos del mundo. dirigió en un principio a un grupo humano de menos de 10 personas. Actualmente cuenta con 7.000 empleados y el gigante tecnológico destaca por su "buenrollismo"



ADOLF HITLER



(1889-1945)

es el mayor líder negativo de la historia. fue el Führer que lideró a los alemanes en el intento de conquista del mundo. Causante de la guerra más devastadora de la humanidad.

BENITO MUSSOLINI



(1883-1945)

apoyó desde un primer momento el movimiento del alemán, promoviendo de esta manera el fascismo por todo su país.

JOSEPH STALIN



(1878-1953)

fue característico por su crueldad a la hora de tratar los temas sociales. las muertes durante su mandato rondan los 30 millones, siendo 800.000 presos políticos.

ROBERT MUGABE



(1924-2019)

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

KIM JONG UN



(8 de enero de 1984)

Jefe de estado de corea del Norte. Su país se encuentra a día de hoy prácticamente aislado, está impuesto sus propios ideales, basados en una cultura militar.

PAUL BIYA



(13 de febrero de 1933)

lleva nada más y nada menos que 28 años en el poder. ha ido modificando las leyes de elección y manipulando votos para garantizar su puesto de máximo mandatario.

ISLAM KARIMOV



(1938-2016)

Entre sus actos, destaca el de prohibir los partidos políticos de la oposición, llegando a tener un total de 6.500 presos políticos.

LIDERAZGO TRANSCULTURAL

LA CULTURA Y EL LIDERAZGO

- Son dos conceptos para la Psicología Social
- Durante la última década numerosos autores han reconocido la influencia que tienen los factores culturales sobre los procesos Psicológicos, Psicosociales y organizacionales

LA CULTURA

- Tiene aspectos denotativos que señalan como son las cosas, aspectos connotativos que señalan como las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre como hacer las cosas
- en el plano teórico estudiar como y porque determinados individuos ejercen mas influencia que otros dentro de un grupo.
- la Psicología social estudia la determinación mutua entre mente y sociedad.

LAS RELACIONES ENTRE CULTURA Y LIDERAZGO

- Pueden contemplarse desde múltiples perspectivas y niveles
- la existencia de culturas transnacionales, culturas nacionales, culturas subnacionales, culturas organizacionales y culturas suborganizacionales.
- Schein opina que la cultura es inherente a cualquier grupo humano y contribuye a resolver una serie de problemas externos
- la cultura determina el tipo de liderazgo que surge en una determinada sociedad.

LA INFLUENCIA DE LA CULTURA SOBRE EL LIDERAZGO

Los valores, creencias, normas e ideales propios de una determinada cultura afectan a las conductas del líder, a sus metas.

para determinar que aspectos del liderazgo son universales y cuales son influidos por la cultura la estrategia más utilizada es la de Fiske y Cols.

Hofstede define la cultura como "La programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo de gente de otros".

las culturas serian:

- La relación con la autoridad
- La concepción del YO.
- La forma de manejar los conflictos

CULTURA NACIONAL Y LIDERAZGO

Los habitantes de una determinada nación comparten una misma cultura, dentro de una misma nación puede existir grupos sociales, étnicos o religiosos.

en las investigaciones, se han tendido, por lo general, a equiparar nación y cultura, los habitantes son expuestos a una serie de estímulos comunes.

la mayoría de estadísticas sociodemográficas reflejan datos nacionales lo que hace más fáciles las investigaciones

Hofstede considera la nación como unidad de análisis en su investigación transcultural.

INDIVIDUALISMO/ COLECTIVISMO Y LIDERAZGO

De las cuatro dimensiones propuestas por Hofstede ha sido, sin duda, la dimensión "individualismo-colectivismo"

según Kim y Cols el individualismo es propio de aquellas sociedades en las cuales los lazos entre las personas son débiles.

en dichas sociedades se espera que cada cual se ocupe solamente de sí mismo y de su familia más inmediata

Dos aspectos importantes:

- dentro de una misma sociedad existen variaciones en esta dimensión.
- El I-C es una dimensión bipolar

MASCULINIDAD/ FEMINEIDAD Y LIDERAZGO

La siguiente dimensión encontrada por Hofstede es de la masculinidad-feminidad.

Los hombres deben ser asertivos, duros y centrarse en el éxito material.

Las mujeres se espera que sean modestas, tiernas e interesadas por la calidad de vida.

En relación con el liderazgo Hofstede, sostiene que las culturas masculinas y femeninas crean diferentes tipos de líderes ideales

EVITACION DE INCERTIDUMBRE Y DERAZGO

La cuarta dimension es de la evitacion de la insertidumbre se define como el grado en que los miembros de una cultura se sienten amenazados por la incertidumbre

LOS PROTOTIPOS DEL LIDERAZGO

- 1.-Liderazgo Carismatico
- 2.-Liderazgo orientado hacia el equipo
- 3.-Liderazgo Auto protector
- 4.-Liderazgo participativo
- 5.-Liderazgo humano
- 6.-Liderazgo autonomo

LIDERAZGO QUE CREA CULTURAS

- A) una persona tiene la idea inicial
- B) dicha persona se asocia con otras
- C) el grupo comienza a dar los primeros pasos
- D) al grupo se van incorporando otras personas

LIDERAZGO QUE CAMBIA CULTURAS

Un lider puede cambiar la cultura existente en una organizacion. un ejemplo clasico de como un lider puede cambiar la cultura de una organizacion es el de Lee Lacocca en Chrysler.

EL LIDERAZGO COMO PERSONIFICACION DE LA CULTURA

El liderazgo cultural no tiene por que implicar necesariamente cambios dentro de la cultura organizacional

Otra importante faceta del liderazgo cultural seria preservar y encarnar la cultura predominante en un organizacion determianda

en este sentido el lider ayudaria a mantener la identidad de la organizacion manteniendo los valores y la mision o proposito que la caracterizan.

EL LIDERAZGO INTEGRADOR DE CULTURAS

La propia division de funciones dentro de la organizacion hace probable la aparicion de diversas subculturas.

una importante labor del liderazgo cultural seria hacer que los miembros de las diversas unidades, con subculturas diferentes, funcionen de forma armonica.

este tipo de liderazgo seria especialmente necesario en el caso, bastante comun en la actualidad, de la fusion de una empresa por otra.