



Cuadro sinóptico

NOMBRE DEL ALUMNO: Yazmin Ku Robledo

TEMA: Las relaciones y el liderazgo

PARCIAL: Cuarto

MATERIA: Dirección y liderazgo

NOMBRE DEL PROFESOR: Likza Hally Roblero Muñoz

LICENCIATURA: En enfermería Escolarizado

CUATRIMESTRE: Séptimo



RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN



Que es la relación diádica

También conocido como liderazgo individualizado, es un enfoque del liderazgo que pretende explicar el por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores

Teorías

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 es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor

Estilos de seguidores

- ✚ Cualidad de un pensamiento crítico independiente
- ✚ Una deficiencia de un pensamiento crítico dependiente

Estilos

- Seguidor alineado
- Seguidor pasivo
- Seguidor conformista
- Seguidor eficaz

Directrices

- ✚ Ofrecer apoyo
- ✚ Tomar iniciativa
- ✚ Realizar funciones de asesoría y coaching
- ✚ Plantear asuntos o preocupaciones cuando sea necesario
- ✚ Busque y aliente una retroalimentación
- ✚ Aclare cuál es su función
- ✚ Muestre aprecio
- ✚ Mantenga informado al líder
- ✚ No permita una influencia inapropiada



Conceptos

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



Condiciones de seguidores

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

¿Qué es un seguidor?

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



LIDERAZGO TRANSCULTURAL

Influencia de la cultura sobre el liderazgo



También reconocen que 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

Masculinidad /femineidad de liderazgo



Se supone que en las sociedades masculinas los roles sexuales están claramente definidos.

Evitación de incertidumbre de liderazgo

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

Cultura nacional y liderazgo



Asumir que los habitantes de una determinada nación comparten una misma cultura es cuestionable porque dentro de una misma nación pueden existir grupos sociales

Cultura organizacional y liderazgo

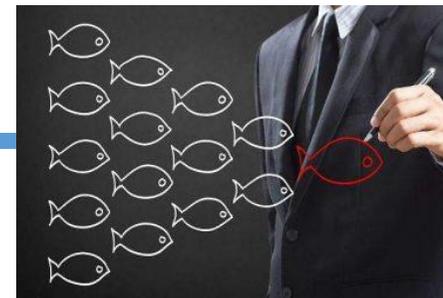
Durante los últimos años han sido numerosos los autores que se han interesado por el concepto de cultura aplicado a la organización y por su influencia sobre otras variables organizacionales

Los prototipos de 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

Distancia del poder y liderazgo

Por distancia de poder 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



La influencia del liderazgo sobre la cultura

Al igual que en el caso anterior dicha influencia puede darse en cualquiera de los niveles de análisis de la cultura (transnacional, nacional, sub nacional, organizacional y grupal)

El liderazgo que crea cultura

Las organizaciones no suelen formarse de modo accidental o espontáneo, sino que son creadas por personas que tienen una visión o proyecto de futuro



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

El liderazgo como personificación de la cultura

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



El liderazgo integrador de cultura

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

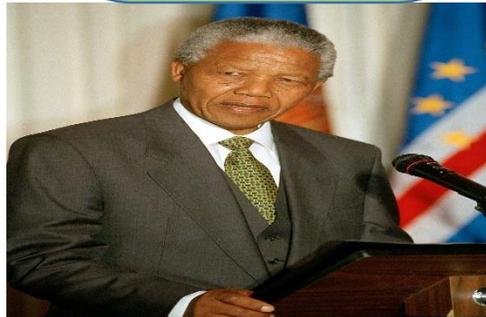


Teresa de Calcuta



“La falta de amor es la mayor pobreza del ser humano” (1910 - 1997)

Nelson Mandela



“Un ganador es un soñador que nunca se rinde” (1918 – 2013)

Alan Mulally



“Crea valor y crea puestos de trabajo” (1975)

Barack Obama



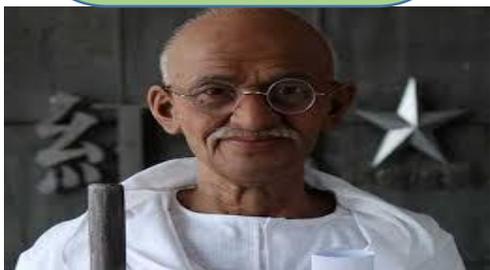
“Tu voz puede cambiar el mundo” (1961)

Mark Zuckerberg



“Es mejor intentar algo que no funciona” (1984)

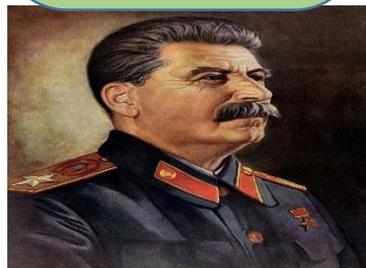
Mahatma Gandhi



“La grandeza de una nación puede ser juzgada por el modo en que tratan sus animales” (1869 – 1948)

ALGUNOS LÍDERES QUE HAN DEJADO HISTORIA

Joseph Stalin



“No importa quién vota, sino quien cuenta los votos” (1878 -1953)

Robert Mugabe



“Estamos orgullosos del ser superior, en realidad, en la escala africana... creemos que en realidad hemos ido avanzando en lugar de ir hacia atrás” (1924 – 2019)

Adolf Hitler



“quien renuncia a luchar en un mundo cuya ley es una lucha constante, no merece vivir” (1889 – 1945)

Martin Luther King



“El perdón no es un acto ocasional, es un acto constante” (1929 – 1968)