



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

“PASION POR EDUCAR”

CUADRO SINOPTICO

LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

ASIGNATURA:

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

ALUMNA:

MARTHA MARIA MARTINEZ SALVADOR

PROFESORA:

MTRO. ALBERTO DE JESUS LOPEZ MUÑOZ

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO.

RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN.

Es un enfoque del liderazgo que pretende explicar el por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos.

Existen tres conceptos muy importantes en las cuales son la :

Díada:

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 diferentes conductas que el líder mantiene con cada integrante del equipo.

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:

Es una condición importante de la forma en que se trata a cada seguidor.

Utiliza la influencia sobre sus seguidores para alcanzar un fin determinado.

**LAS RELACIONES
Y EL
LIDERAZAGO.**

Los estilos se clasifican en dos 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.

Según las definiciones son:

Seguidor alineado.

Es un individuo pasivo, pero independiente y crítico, se trata de alguien que se siente engañado, o que considera que la organización no reconoce sus virtudes en el trabajo.

Seguidor pasivo.

No manifiesta un pensamiento crítico ni independiente y no participa en forma activa, estos sujetos esperan que el líder piense por ellos y no trabajan con entusiasmo.

Seguidor conformista.

Es un individuo activo, pero dependiente y que no piensa en forma crítica.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO.

Las directrices para ser un seguidor eficaz y diferenciar a los seguidores de equipos son:

Ofrecer apoyo:

Busca la manera de ofrecer soporte y alentar a un líder que encuentra resistencia al introducir el cambio en la organización.

Tomar iniciativa:

Trabajar más allá de las obligaciones que le tienen asignadas.

Realizar funciones de asesoría y coaching:

Apoyar al líder cuando este sea nuevo en su función o no tenga experiencia.

Plantear asuntos o preocupaciones cuando sea necesario:

El seguidor pueda ayudar a enfrentar al líder dichas dificultades o inquietudes.

Buscar y alienta una retroalimentación:

Los seguidores pueden desempeñar un papel constructivo en la evaluación que el líder hace de ellos.

**LAS RELACIONES
Y EL
LIDERAZAGO.**

Aclara cuál es su función:

El líder tiene la responsabilidad, de comunicar con total claridad, lo que él espera de sus seguidores.

Muestre aprecio:

Incluido el líder, como parte de la retroalimentación cuando hace algo que sea benéfico hacia los demás.

Mantenga informado al líder:

La información debe ser precisa y oportuna para que el líder tome buenas decisiones y tenga un panorama como están las cosas en la organización.

No permite una influencia inapropiada:

El líder no podrá influir de manera inconveniente o ventajosa para fines particulares al seguidor.

Lo ideal para las organizaciones es:

Ser un líder y seguidor proactivo.

En donde ambos alcancen objetivos comunes y una visión compartida.

**LAS RELACIONES
Y
EL LIDERAZGO.**

**LIDERAZGO
TRANSCULTURAL:**

La cultura y el
liderazgo:

Son dos conceptos
importantes para la
Psicología Social.

La cultura

Está
constituida
por un
conjunto de
creencias,
actitudes,
valores y
prácticas
compartidas
por un grupo
de individuos.

Aspectos pragmáticos
que proporcionan
instrucciones o reglas
sobre cómo hacer las
cosas.

El liderazgo es:

Uno de los
procesos
psicosociales
que, desde los
experimentos
pioneros de
Lewin y cols.

Las relaciones
entre cultura y
liderazgo pueden
contemplarse
desde múltiples
perspectivas y
niveles.

**LAS RELACIONES
Y
EL
LIDERAZAGO.**

**LA INFLUENCIA
DE LA CULTURA
SOBRE EL
LIDERAZGO:**

El liderazgo es un fenómeno universal.

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.

Según Hofstede:

Define la cultura como "la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o categoría.

Dimensiones parecen responder a una serie de dilemas psicossociales de relevancia universal.

Existen una serie de cuestiones que afectan a todas las culturas como es:

La relación con la autoridad.

La concepción del yo.

La forma de manejar los conflictos que incluye el control de la agresión y la expresión.

**LAS RELACIONES
Y
EL
LIDERAZGO.**

**DISTANCIA
PODER
LIDERAZGO:**

**DE
Y**

Es 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.

Los subordinados:

Pueden responder aceptando este estado de cosas o rechazándolo por completo.

Esta relación ambivalente con la autoridad llevaría a predecir la existencia de una mayor violencia política interna en países con alta distancia de poder.

Estos países según Hofstede destaca como países con alta distancia de poder algunos países latinoamericanos.

(Guatemala, Panamá, México, Venezuela, Ecuador etc.), asiáticos.(Malasia, Filipinas, Indonesia)

La alta o baja distancia de poder se adquiriría a través de la socialización.

**LAS RELACIONES
Y EL
LIDERAZGO.**

**MASCULINIDAD/
EMINEIDAD
LIDERAZGO:**

Y

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

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

En las sociedades femeninas:

Por el contrario, ambos roles se solapan en gran medida.

Países como Japón, Inglaterra y Alemania ocupan las primeras posiciones en masculinidad.

En relación con el liderazgo Hofstede sostiene:

Que las culturas masculinas y femeninas crean diferentes tipos de líderes ideales.

En las sociedades masculinas, el líder debe ser asertivo, decidido, agresivo y tomar las decisiones por sí mismo sin consultar al grupo.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO.

LAS INVESTIGACIONES EMPÍRICAS ACERCA DE LA RELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DE HOFSTEDE Y EL LIDERAZGO:

Desde esta perspectiva se trata de analizar el efecto que ejercen las variaciones transculturales en las dimensiones de Hofstede.

Se encuentran tres características y tres conductas de liderazgo:

(Conductas de apoyo, recompensa contingente y carismática).

Se producen efectos positivos en todos los países.

En los Estados Unidos por ser un país alto en individualismo.

Se predice que un liderazgo de apoyo, participativo, con recompensas y castigos contingentes y carismáticos producirá efectos positivos.

Dentro de la psicología social esta:

Establecer la existencia de diferencias interculturales en una determinada variable, como es el liderazgo.

Explorar a través de qué mecanismos psicológicos la cultura podría influir en el modo de desempeñar y/o aceptar un determinado tipo de liderazgo.

**LAS RELACIONES
Y
EL
LIDERAZGO.**

**LA CULTURA INFLUYE
SOBRE EL LIDERAZGO:
LOS PROTOTIPOS DE
LIDERAZGO:**



**Existen factores que
existen conductas de
actos en todos los países.
Dichos factores son:**

- **Liderazgo
carismático
o basado en
valores.**



- **Liderazgo
orientado
hacia el
equipo.**



- **Liderazgo
auto
protector.**

- **Liderazgo
participativo.**



- **Liderazgo
humano.**



- **Liderazgo
autónomo.**

**LAS RELACIONES
Y EL
LIDERAZGO.**

**EL
LIDERAZGO
QUE CREA
CULTURAS.**

Las organizaciones que son creadas por personas que tienen una visión el proceso sería:

Dicha persona se asocia con otras que comparten su visión o proyecto inicial.

**EL
LIDERAZGO
QUE
CAMBIA
CULTURAS:**

Un líder puede también cambiar la cultura existente en una organización.

Un ejemplo clásico de cómo un líder puede cambiar la cultura de una organización es el de Lee lacocca.

**EL LIDERAZGO
COMO
PERSONIFICACIÓN
DE LA CULTURA:**

Preservar y encarnar la cultura predominante en una organización determinada.

El líder ayudaría a mantener la identidad de la organización manteniendo los valores y la misión o propósito que la caracterizan.

Conclusión de la asignatura:

Como bien se que la asignatura dirección y liderazgo es una materia que nos aporta un sinfín de información para mi aprendizaje es de vital importancia porque nos recrea como persona en un ámbito laboral y profesional a lo largo de nuestra vida. Poreso inicio hablando con la palabra que es llamada dirección es un proceso social de adaptación de los recursos en una organización a través de una acción, que consigna con la misma productividad con la misma misión y objetivo en dicha organización se puede decir en un empleo tiene una finalidad de coordinar los elementos importante de una empresa. La dirección es algo que planea, organiza para lograr una conducta de organización que refleja el logro de las organizaciones en un administrador. Así conocer nuestras direcciones en nuestra vida empezando desde nuestro entorno pues también la dirección puede decirse como los objetivos organizativos y la toma de decisiones. Que ejercen en nuestra persona. Por otro lado el liderazgo se encuentra en nuestra vida como ejemplo cuando alguien persigue un sueño, como personas innovadoras disciplinados, apasionados con algo motivador de hacer lo que le gusta. También los líderes son personas que encabezan grandes transformaciones, pero siempre y cuando desempeñen un equipo de trabajo, que siempre desarrollen armonía e inteligencia intercambiar ideas para sobrellevar las tareas que se está llevando a cabo en una empresa con fin de lograr el objetivo. Un líder tiene que llevar espíritu con una personalidad creciente con una visión importante con un gran estilo y experiencias. Un buen líder se distingue de los demás cuando empieza a desarrollar a las personas que le rodean el tiene confianza en sí mismo y no tiene temor de que otra persona se pueda desarrollar más que el. Poreso para mí en esta materia me ayuda a desarrollar estrategias y habilidades dentro de una organización laboral o de grupos o en cualquier ámbito.