



Nombre del alumno: Lucas Arcos Méndez

Nombre del profesor: Gabriela Sánchez Rosas

Licenciatura: ciencias de la Educación

Materia: dirección y liderazgo

Nombre del trabajo: escrito libre, las relaciones y el liderazgo.

Ocosingo, Chiapas a 04 de diciembre de 2021

LAS RELACIONES Y LIDERAZGO

RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELAGACION

Es muy importante conocer el tipo de liderazgo que se ejerce en la organizaciones por parte del líder, en relación líder seguidor esta marcadas por la interacción que surgen entre ambos, así debe de ser para todo los seguidores las relaciones denominadas diádicas señala el comportamiento interpersonal como grupales.

La teoría diádica o también conocido como liderazgo individualizado, es un enfoque del liderazgo que pretende explicar el por qué los lideres varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores, más que un líder entre un grupo de seguidores, estos individuos forman un grupo interno, son de confianza por parte del líder es probable que reciban privilegios especiales.

La condición del seguidor del liderazgo utiliza la influencia sobre sus seguidores para alcanzar un fin determinado, de igual manera es necesario definir al seguidor que sigue las instrucciones ordenes, reglas de otra persona, reflexionando en relación a cualquier estructura organizacional los seguidores entraña reciprocidad o intercambio reciproco de influencias.

A continuación veremos los tipos de seguidores:

Seguidor alineado: una persona pasivo independiente critico por que no confía en su líder porque también él tiene sus propios virtudes.

Seguidor pasivo: no manifiesta su pensamiento crítico no es independiente no opina, espera que líder da la cara por ellos.

Seguidor conformista: es una persona activo participa, dependiente no critica, cumple las órdenes del líder y evita confortarse con otras personas.

Seguidor eficaz: es una persona independiente critico activo con su grupo constante compromiso con su grupo y tienen una buena imagen, también asumen sus fortalezas como sus debilidades.

Lo ideal para las organizaciones es ser un líder y seguidor proactivo, donde ambos alcancen objetivos comunes y una visión compartida sujetarse a una visión de líder de ella, contribuir asumiendo la responsabilidad del trabajo tomar iniciativas para resolver problemas también se puede cuestionar los líderes cuando comenten errores para que se corrija.

LIDERAZGO TRANSCULTURAL

La cultura y liderazgo son dos conceptos diferentes para la psicología social, los factores culturales sobre los procesos psicológicos, psicosociales y organizacionales, la cultura tiene aspecto connotativos "actitudes, normas y valores" aspectos paradigmas que proporcionan instrucciones reglas, como hacer las cosas desde la perspectiva de la psicología social.

En un plano más aplicado para cualquier organización puede ser muy importante conocer y fomentar conductas y características que definen a un líder eficaz, las relaciones entre cultura y liderazgo pueden contemplarse desde múltiples perspectivas y niveles, si nos encontramos ante el mismo fenómeno en todos los niveles por el contrario la palabra cultura se ocultan significados diferentes según el nivel al que estamos abordando.

También podemos considerar que la cultura determina el tipo de liderazgo que surge en una determinada sociedad o podemos considerar lo contrario, pero sin embargo a juicio de otros autores, el liderazgo no debe ser considerado simplemente como una variable dependiente de los aspectos culturales. "cultura y liderazgo son dos caras de la misma moneda"

LA INFLUENCIA DE LA CULTURA SOBRE EL LIDERAZGO

La mayoría de los autores reconoce que el liderazgo es un fenómeno universal, también reconocen que los valores, creencias, normas e ideales propios de una determinada cultura afectan a las conductas del líder, sus metas, las estrategias de las organizaciones y obviamente también la percepción que los seguidores de dicho líder tienen a cerca de ellos.

Mediante la investigación se busca descubrir una serie de rasgos o dimensiones básicas que puedan encontrarse en todas o en la mayoría de las culturas, para realizar comparaciones entre ellas, las dimensiones básicas o cualquier variable psicológica o psicosocial, parecen

responder a una serie de dilemas psicosociales de relevancia universal que ya habían sido identificados antes por otros autores aunque de manera teórica.

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, étnicos o religiosos con subculturas diferentes, por esta razón Hofstede considera la nación como unidad de análisis en su investigación transcultural, no obstante conviene señalar que no todas las reflexiones que expondremos contrastadas empíricamente.

DISTANCIA DE PODER Y LIDERAZGO

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, los subordinados pueden responder aceptando este estado de cosas o realizando por completo.

La alta y baja distancia de poder adquiriría a través de la socialización, primeramente en la familia, después en la escuela y se reflejaría posteriormente en las relaciones laborales y también finalmente, de forma global, en el sistema social y político de una determinada sociedad.

Cabe suponerse que un líder educado en una sociedad con una alta distancia de poder despertaría rechazo por sus métodos autoritarios en una sociedad con baja distancia de poder.

INDIVIDUALISMO/COLECTIVISMO Y LIDERAZGO

De las cuatro dimensiones propuesta por Hofstede ha sido, sin duda, la dimensión “individualismo colectivismo” la mayor interés que ha despertado entre los psicólogos sociales y organizacionales, en dichas sociedades se espera que cada cual se ocupe solamente de si mismo y de su familia más inmediata.

Ambos presupuestos han sido cuestionados en los años desde diferentes perspectivas, un líder centrado en la relación actuando en una sociedad individualista, si hay incentivos o

recompensas estos deben ligarse al rendimiento personal, en una sociedad colectivista es aceptable que la dirección y/o los incentivos estén ligados al rendimiento grupal.

MASCULINIDAD/FEMINEIDAD Y LIDERAZGO

La siguiente dimensión encontrada por Hofstede es la de la masculinidad/femineidad, en las sociedades masculinas los roles sexuales están claramente definidos, los hombres deben ser asertivos, duros y centrarse en el éxito material, en relación con el liderazgo Hofstede

EVITACIÓN DE INCERTIDUMBRE Y 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, por el contrario, tienden a puntuar bajo en esta dimensión los Estados Unidos; Gran Bretaña así como algunos países del norte de Europa como Suecia y Dinamarca.

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

La mayoría de las investigaciones empíricas realizadas desde esta perspectiva tratan de analizar el efecto que ejercen las variaciones transculturales en las dimensiones de Hofstede, sobre otra serie de variables que son diferentes según los intereses particulares de cada investigador.

El liderazgo directivo no producirá efectos significativos, los resultados confirman esta hipótesis para todos los estilos con la excepción del liderazgo participativo que no demostró tener efectos relevantes, asimismo, se observó que en los países de baja distancia de poder se atendían en mayor medida las sugerencias de los subordinados a la hora de resolver los desacuerdos en el grupo de trabajo.

En contra de lo esperado la dimensión evitación de incertidumbre no estableció diferencias significativas a la hora de abordar el conflicto, también proporcionan ejemplos de estudios transculturales sobre el liderazgo no centrados específicamente en las dimensiones de Hofstede.

COMO LA CULTURA INFLUYE SOBRE EL LIDERAZGO 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, estaría constituido por una serie de características que las personas “incluido el propio líder” piensa que un líder debe poseer.

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, y se refleja a través de una serie de asunciones básicas “ideologías” compartidas que son menudo e inconscientes y a través de una serie de artefactos o formas culturales observables.

A través de una investigación realizada con 20 organizaciones danesas y holandesas Hofstede encuentra que las prácticas organizacionales pueden agruparse en torno a seis dimensiones; orientación a los procesos, orientación hacia los resultados, orientación hacia el empleado, ciertamente ninguno de estos autores dice que las variables situacionales o culturales no tenga importancia.

LIDERAZGO QUE CREAN CULTURAS.

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

