



Nombre de alumno: Felipe Alejandro Machin Trejo.

Nombre del profesor: Mtra. Gabriela Sánchez Rosas.

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico.

Materia: Dirección y liderazgo.

Grado: 7°

Grupo: Licenciatura en Ciencias de la Educación

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

“Relaciones diádicas, seguidores y delegaciones”

La relación líder-seguidor en el liderazgo está marcada por la interacción que surgen entre ambos, puede suponerse que esta es igual para todos los seguidores, más sin embargo las relaciones denominadas diádicas señalan el comportamiento del líder en las relaciones tanto interpersonales como intergrupales.

La teoría diádica o 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

Liderazgo o transcultural

Las relaciones entre cultura y liderazgo pueden contemplarse desde múltiples perspectivas y niveles. también podemos considerar que la cultura determina el tipo de liderazgo que surge en una determinada sociedad o podemos considerar lo contrario. El liderazgo no debe ser considerado simplemente como una variable dependiente de los aspectos culturales.

La influencia de la cultura

En el caso del liderazgo las diferencias en las dimensiones culturales “básicas” pueden hacer que un estilo de liderazgo sea eficaz en una determinada cultura y poco eficaz en otra. El famoso estudio de Hofstede define la cultura como “la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o categoría de gente de otros”.

Cultura nacional y liderazgo

equiparar nación y cultura debido, por una parte, a que los habitantes de una nación suelen estar expuestos a una serie de estímulos comunes y, por otra parte, a que la mayoría de estadísticas sociodemográficas reflejan datos nacionales lo que hace más fáciles las investigaciones que toman la nación como unidad de análisis.

Distancia de 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

Individualismo /colectivismo y liderazgo

El colectivismo, la dimensión opuesta, es propio de sociedades en las cuales las personas, desde su nacimiento en adelante, están integradas en grupos fuertes y cohesionados que los protegen a lo largo de toda la vida pidiendo a cambio una lealtad incuestionable.

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. en las sociedades femeninas el líder ideal es menos visible, intuitivo más que racional y acostumbrado a buscar el consenso.



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.

En una cultura de este tipo se esperaría que el líder diga en cada momento lo que se debe hacer puesto que, en caso contrario, se generaría una gran ansiedad.

Investigaciones empíricas acerca de la relación entre las dimensiones de Hofstede y el liderazgo

Dorfman y cols. (1997) utilizando una muestra de 1600 directivos de 6 países americanos y asiáticos, elegidos por presentar variaciones en las dimensiones de Hofstede, encuentran que tres conductas de liderazgo (conductas de apoyo, recompensa contingente y carismática) producen efectos positivos en todos los países. En los países individualistas, los desacuerdos tienden a resolverse según la propia experiencia y entrenamiento de cada persona.

Como la cultura influye sobre el liderazgo

un prototipo de liderazgo estaría constituido por una serie de características que las personas (incluido el propio líder) piensan que un líder debe poseer. una importante vía para relacionar cultura y liderazgo sería establecer los prototipos de liderazgo imperantes dentro de una determinada cultura

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 109 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.). Hofstede (1991 pág. 180) define la cultura organizacional (al igual que hacía con la cultura nacional) como “la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de una organización de los de otra”. En las teorías de los estilos de liderazgo el interés se centra en determinar cuáles son las conductas que caracterizan a un líder eficaz.

La influencia 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. T

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, por lo que es muy probable que los creadores de empresas ejerzan una importante influencia sobre la cultura de la organización que han formado.

El liderazgo que cambia culturas

Un líder puede también cambiar la cultura existente en una organización. Sin embargo, hacer esto 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. Otra importante faceta del liderazgo cultural sería preservar y encarnar la cultura predominante en una organización determinada.



El liderazgo integrador de culturas

Una importante labor del liderazgo cultural sería hacer que los miembros de las diversas unidades, con subculturas diferentes, funcionen de forma armónica persiguiendo el beneficio común de la empresa. Del mismo modo, este tipo de liderazgo sería especialmente necesario en el caso, bastante común en la actualidad, de la fusión o absorción de una empresa por otra, en el que se hace imprescindible la integración cultural.

Líderes que han dejado historia



- Teresa de Calcuta: Fue una misionera que centraba sus esfuerzos en ayudar a los más desfavorecidos.
- Gandhi: Este político hindú promovió desde un primer momento los preceptos de verdad y de paz, desechando el odio y la violencia.
- Nelson Mandela: Encarcelado por sus ideales y oposición al violento gobierno de Sudáfrica.

- *Barack Obama.
- *Martin Luther King.
- *Mark Zuckerberg.
- *Adolf Hitler
- *Benito Mussolini ; entre