



PROFESOR:

LIC. YESICA DARIANA SÁNCHEZ SÁNCHEZ

CARRERA:

LIC. CONTADURÍA PÚBLICA.

MATERIA:

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

ALUMNO:

LUIS ALBERTO GÓMEZ PRIETO

CUATRIMESTRE:

UNIDAD IV

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

“Los líderes no crean seguidores, crean más líderes”

Tom Peters

- I. La teoría diádica o liderazgo individualizado, explica el por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.
- II. Los seguidores competentes confiados y motivados son esenciales para que el grupo de trabajo o equipo de cualquier líder se desempeñe de manera efectiva, en lugar de la función conformista y pasiva que se ha asignado a los seguidores.
- III. El grado en que se posea un pensamiento crítico e independiente, acrítico y dependiente, sea activo o pasivo determinara si es un seguidor:
 1. Alineado
 2. Conformista
 3. Sobreviviente
 4. pragmático o eficaz.
- IV. Las funciones de los seguidores de equipos:
 - I. Ofrecer apoyo
 - II. Tomar iniciativa
 - III. Realizar funciones de asesoría y coaching
 - IV. Plantear asuntos o preocupaciones cuando sea necesario:
 - V. Busque y aliente una retroalimentación
 - VI. Aclare cuál es su función
- V. La cultura está constituida por un conjunto de creencias, actitudes, valores y prácticas compartidas por un grupo de individuos que tienen una historia común y participan de una estructura social.
- VI. La cultura tiene aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas.
- VII. Un estilo de liderazgo puede ser eficaz en una determinada cultura y poco eficaz en otra.

- VIII. La alta o baja distancia de poder se 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.
- IX. El individualismo es propio de aquellas sociedades en las cuales los lazos entre las personas son débiles.
- X. El colectivismo 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.
- XI. Las sociedades masculinas, el líder debe ser asertivo, decidido, agresivo y tomar las decisiones por sí mismo sin consultar al grupo.
- XII. Las sociedades femeninas el líder ideal es menos visible, intuitivo más que racional y acostumbrado a buscar el consenso.
- XIII. La “evitación de incertidumbre” 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 los países con alta evitación de incertidumbre existe una necesidad emocional por leyes y reglas que regulen la actuación en cada momento. Por contra en los países con baja evitación existe un gran rechazo hacia las reglas formales.
- XIV. La cultura organizacional como “la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de una organización de los de otra” lo que se comparte, predominantemente, es la manera de llevar a cabo un conjunto de prácticas organizacionales.

