



**Nombre del alumno: Olga Karina
Avenidaño Domínguez**

**Nombre del profesor: Dra. Nayeli
Morales Gómez**

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Dirección y liderazgo

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 7° Cuatrimestre

Grupo: “A” Arquitectura

RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN

El liderazgo es muy importante para saber llevar un buen control de una empresa y así llegar al éxito de esta misma, existe diferentes tipo de líderes los cuales cada uno ve por el éxito, pero esto no se puede llevar sin el apoyo de los seguidores los cuales asumen responsabilidades importantes dentro de la empresa, un seguidor es un pequeño fragmento de un líder ya que este siguió la forma de un líder, este mismo influye que este sea un buen seguidor y tenga las mismas expectativas para un trabajo en equipo. 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 con distintos seguidores. Un líder se relaciona con cada seguidor de una manera diferente el cual le trasmite lo mejor, ya que cada uno es diferente y no todos tiene el mismo objetivo o metas a diferentes plazos.

Este enfoque se orienta en las diversas relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores. Por tanto, es necesario clarificar tres conceptos: 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 las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo. Existen diferentes teorías las cuales explican el comportamiento y relación entre el líder y el seguidor, cada una es diferente entre si porque dan a conocer la importancia y resalta en lo que es bueno entre estas relaciones como fortalecer un y llegar al éxito. Las relaciones del líder no se limitan a los seguidores dichas relaciones representan el proceso en que el líder comunica sus ideas, los seguidores las aceptan y se sienten motivados para respaldar y efectuar el cambio. Esta relación de influencia entre los líderes y los seguidores, significa que los actos y actitudes de los segundos, influye en la persona que esta en un puesto de liderazgo. El liderazgo eficaz consta en parte de buenas relaciones entre líder y seguidor, los líderes eficaces tienen caracteres competenciales personales, la base del liderazgo es el carácter, este y la base ética que uno tenga como modelo, hacen que un líder determine actúe en condiciones adversas ejerciendo su liderazgo, este líder moviliza a las personas para la necesaria transformación de los recursos, sistemas y procesos de trabajo dentro de su entorno. Existen diferentes tipos de seguidores según la relación con el líder el cual aporta a estos a seguirlo y obtener el éxito de la empresa. Como estudiante de cualquier carrera debe

conocer las bases de un buen liderazgo para saber dirigir y llevar un control de la empresa y ser un buen ejemplo para los seguidores.

LIDERAZGO TRANSCULTURAL

Existen diferentes conceptos de lo que es la cultura y esta misma es cambiante, no todos poseen la misma cultura y esto ayuda a formar una identidad, como bien sabemos la cultura se refiere al conjunto de bienes materiales y espirituales de un grupo social transmitido de generación en generación a fin de orientar las prácticas individuales y colectivas. Incluye lengua, procesos, modos de vida, costumbres, tradiciones, hábitos, valores, patrones, herramientas y conocimiento. La cultura es importante para el liderazgo ya que esta es una base de un líder, la cual son las raíces del mismo, ya que se refleja en actitud y comportamiento del líder lo cual es transmitido a los seguidores. “Aunque la mayoría de los autores reconocen que el liderazgo es un fenómeno universal (Bass, 1990 p. 4), 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” (antología desarrollo humano, pág. 99). Un líder transcultural, por lo general, es flexible y adaptable, se muestra abierto, asertivo, empático, actualizado, informado, tolerante y utiliza tecnologías de la información, además de que promueve en las organizaciones la generación de células de aprendizaje, es decir, grupos en donde se puede compartir en equipo las ideas desde diferentes puntos de vista, espacios para la multidisciplinariedad y el aprendizaje, tanto para aprender a desaprender, como para aprender a aprender y para aprender a emprender

la cultura es siempre un fenómeno colectivo, el cual conforma una programación mental semejante a un software que se construye con patrones de pensamiento, sentimientos y posibles conductas aprendidos a través del tiempo y que se adquirieron en la temprana infancia. También, la cultura se refiere a normas de comportamiento y valores compartidos entre un grupo de personas: las primeras constituyen formas de actuar comunes o persistentes, que se observan en un grupo y que prevalecen porque los integrantes del mismo las asumen y transmiten a los nuevos miembros, recompensando a quienes se adaptan al grupo y sancionando a los que no lo hacen; y, por su parte, los valores constituyen intereses y objetivos compartidos por la mayoría de las personas que componen un grupo y tienden a normar el comportamiento del grupo y a prevalecer a lo largo del tiempo, incluso cuando los integrantes de éste han cambiado. La cultura de una organización se manifiesta en los valores y principios que transmiten y practican sus

miembros, en las actitudes y comportamientos de los colaboradores, en las normas y políticas éticas, en la integración de su ambiente de trabajo y en las historias que acontecen en la organización. Cada organización posee una cultura distintiva, cuyas principales funciones son generar la unidad interna y colaborar en el proceso de adaptación de la organización con el ambiente externo. Cuando la cultura de una organización se adapta a las necesidades de su ambiente externo, por lo general, a sus integrantes les resulta sencillo instrumentar sus estrategias. Sólo el conocimiento y la comprensión de las similitudes y las diferencias en el modo de pensar, sentir y actuar de los líderes y las comunidades pueden ayudar para avanzar en las soluciones de estas problemáticas comunes. Entendiendo que si muchas de estas soluciones no pueden ser implementadas, es porque no se toma en cuenta la diversidad y las diferencias de pensamientos entre los actores, lo que vuelve difícil el entendimiento entre las personas, así como la posibilidad de conjuntar esfuerzos para la solución de los problemas comunes. Estas diferencias de pensamiento y acción entre los individuos tienen gran parte de su explicación en el factor de la cultura.