



Nombre de alumnos:

LILIANA LÓPEZ LÓPEZ

Nombre del profesor:

NAYELI MORALES GÓMEZ

Nombre del trabajo: Ensayo.

Materia:

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO.

Grado: 7mo.

Grupo: "A"

PASIÓN POR EDUCAR

RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN.

Este ensayo se elabora con la finalidad de aprender y comprender más sobre el liderazgo y sus diversas funciones ya que para ser un buen líder hay que tomar buenas decisiones, ser creativo y tener rapidez mental, las relaciones diádicas son entre un líder y cada seguidor de una unidad de trabajo, el planteamiento diádico se argumenta que un líder sostiene relaciones diferentes con los distintos seguidores.

La relación diádica establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo, la evolución es la adquisición de conciencia que existe en una relación entre el líder y un seguidor, más que un líder entre un grupo de seguidores, el liderazgo utiliza la influencia sobre sus seguidores para alcanzar un fin determinado, la influencia es una transacción entre personas, en razón de la cual una persona actúa con la intención de modificar o provocar el comportamiento de otra. Los seguidores competentes confiados y motivados son esenciales para que el grupo de trabajo o equipo de cualquier líder que se desempeñe de manera efectiva, en lugar de la función conformista y pasiva que se ha asignado a los seguidores, se presentan dos estilos en los que se clasifican las dimensiones como es la cualidad de un pensamiento crítico independiente versus una deficiencia de un pensamiento acrítico dependiente, y la dimensión relativa al comportamiento activo pasivo.

LIDERAZGO TRANSCULTURAL

El liderazgo transcultural, implica un conocimiento de los otros y el manejo de la sensibilidad ante sus posturas, por lo tanto considera las diferentes culturas, sus aspectos principales y la forma en que éstas afectan a los individuos y a las organizaciones, la cultura tiene aspectos denotativos que señalan cómo son las cosas, aspectos connotativos que señalan cómo las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas para una revisión actualizada del concepto de cultura, desde la perspectiva de la psicología social, 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, en los países con baja distancia de poder, es normal que las decisiones se tomen de forma consensuada y los subordinados se sienten en libertad para expresar su opinión, aunque en ocasiones pueda contradecir a la de su jefe, esto sería difícilmente concebible en un país con una alta distancia de poder, la dimensión encontrada por Hofstede es la de masculinidad-feminidad, 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, las mujeres se espera que sean modestas, tiernas e interesadas por la calidad de vida, en sociedades femeninas, por el contrario, ambos roles se solapan en gran medida, la mayoría de las investigaciones empíricas realizadas desde esta perspectiva tratan de analizar el efecto que ejercen las variaciones transculturales en las dimensiones, 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 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, en este sentido el líder ayudaría a mantener la identidad de la organización manteniendo los valores y la misión o propósito que la caracterizan, el jefe integrador tiende a reunir las características del jefe representativo, líder y conductor con gran sentido de equipo, armonizando los intereses de grupo, impulsando actividades y moderando las apetencias particulares, para un líder es fundamental convencer y no vencer, transmitir la ilusión y cortar el conformismo, el liderazgo se puede entender como la función de creación de imagen y cultura corporativa en una organización, mediante la dirección estratégica de la actividad, la renovación constante y en continuidad, adaptándose a las nuevas circunstancias, y la representación y promoción del negocio en su conjunto.

ALGUNOS LIDERES QUE HAN DEJADO HISTORIA

La enseñanza es el proceso de transmisión de una serie de conocimientos, técnicas, normas, y habilidades, está basado en diversos métodos, realizado a través de una serie de instituciones, de esta manera se relaciona, Teresa de Calcuta quien defendió fuertemente la fidelidad al magisterio de la Iglesia, la santidad de la vida humana, la familia y la moral ,esta gran mujer, nos enseñó la verdadera dignidad de la mujer convirtiéndose en madre de todos, así mismo el político hindú Mahatma Gandhi promovió desde un primer momento los preceptos de verdad y de paz, desechando el odio y la violencia, Martin Luther King su lucha por la igualdad entre negros y blancos fue crucial, entre sus actos, destaca su multitudinario mitin frente cientos de miles de personas en el capitolio de Washington, así también diversos presidente de diferentes países que han tenido un buen liderazgo ante la ciudadanía y la supervivencia de cualquier organización.

En conclusión, el liderazgo es el proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce como ya antes mencionado la influencia personal y el poder las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta en común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella, es importante, tener la capacidad de un jefe para guiar y dirigir, una organización puede tener una planeación adecuada y un excelente control y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.