



Nombre de alumnos: Paola
Suaznávar Ruíz

Nombre del profesor: Nayeli Gómez

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Dirección y liderazgo

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 7°

Grupo: "B"

Comitán de Domínguez Chiapas a 04 de diciembre de 2020.

Unidad iv

Las relaciones y el liderazgo

En el presente ensayo hablaremos sobre el liderazgo, como en toda la unidad y en temas anteriores hemos visto algunos tipos de liderazgos y sus características, estos temas se me hacen tan interesantes porque en la carrera de enfermería en algún determinado tiempo nosotros seremos jefes de servicio o bien tendremos que ser seguidores de alguien y eso nos ayudara realmente a conocer mejor con quien estamos tratando ya sea tipo de líder o bien seguidor además de eso

4.1 Relaciones diádicas, seguidores y delegación.

Bueno pues para comenzar, este tema me suena muy interesante las relaciones diádicas ya que considero de suma importancia la relación que debe tener un líder con un seguidor, porque gracias a los integrantes de un equipo es que el líder puede avanzar, yo siempre he considerado más importante la colaboración y la motivación del recurso humano que un líder, ya que si los integrantes no cooperan, y no se encuentran en un ambiente laboral estable o agradable no van a ser eficaces, y también tener en cuenta que no todos los seguidores va hacer del mismo carácter o actitud, es por eso que el líder debe estar preparado con el tipo de seguidor que tratara.

Y estar preparados para todo tipo de seguidores ya que el carácter, los mandatos, o las órdenes que demos como líderes tendrán cierta influencia entre un seguidor y otro.

Existen varias teorías que nos hablan de la relación que debe de tener un líder con su personal o con su equipo de trabajo, una de ellas es la teoría de la vinculación diádica vertical se enfocara en la relación de un líder con un seguidor, en la segunda Teoría del intercambio entre líder y miembro, menciona que cada seguidor debe ser evaluado, para así estar sabedor con qué tipo de seguidor estamos tratando, conocer el grupo de trabajo para tener metas más fáciles de cumplir

En toda esta teoría es muy importante la influencia que tiene el líder en los seguidores, ya que gracias a las estrategias que el líder tiene podrá causar impacto en los miembros del equipo.

Para saber qué tipo de seguidor es, debemos de conocer la definición de este, para mí un seguidor es aquella que en determinado tiempo hace algo de otra persona, ya sea que siga ordenes, costumbres, hábitos o algo que haga cambiar su comportamiento.

La relación de un seguidor y líder tiene que ser algo reciproco, en cuanto al respeto que de ambas partes debe exigir, la motivación del líder de manejar a un equipo de integrantes eficaces, o dispuestos a cumplir la meta en común.

A continuación les explicare de manera breve los tipos de seguidores que tenemos y algunas características que los identifica.

Uno de los seguidores, es el seguidor alineado las características de este es que para mí es muy desconfiado pero de su trabajo, como que muy inseguro porque no da ninguna aportación de lo que no le guste o le parezca.

El seguidor pasivo, este líder se me hace muy conformista, como que muy servido ya que le gusta que tomen las decisiones por él y solo sigue las ordenes por parte del líder está perfecto ya que este tipo de seguidor es adaptable a las circunstancias, no preguntan nada ni nada solo siguen las ordenes, necesitan ser analizados con frecuencia.

Seguidor conformista, es como que el seguidor optimista pero que siempre dependerá del líder para poder actuar, si no pues como que no tiene la creatividad de opinar o dar una buena opción.

Y finalmente el seguidor eficaz para mí este es el mejor , ya que es totalmente independiente, siempre aporta mejoras para trabajar mejor, dice sus inconformidades y todo es el mejor seguidor, pero para el líder muchas veces es problemático, ya que puede poner en riesgo de ser el único que este inconforme con el trabajo del líder.

4.2 Liderazgo transcultural

Son dos conceptos importantes para la psicología social. Durante la última década numerosos autores han reconocido la influencia que tienen los factores culturales sobre los procesos psicológicos, psicosociales y organizacionales, así como la importancia de realizar comparaciones transculturales que permitan la validación de las teorías formuladas desde una perspectiva fundamentalmente norteamericana.

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 y obviamente también a la percepción que los seguidores de dichos líderes tienen acerca de ellos.

Mediante esta forma de investigar se busca descubrir una serie de rasgos o dimensiones básicas que puedan encontrarse en todas, o la mayoría de, las culturas.

Cultura nacional y liderazgo: asumir que los habitantes de una determinada nación (es decir, las personas que tienen el mismo pasaporte) comparten una misma cultura es cuestionable porque dentro de una misma nación pueden existir grupos sociales, étnicos o religiosos con subculturas diferentes.

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.

Cómo 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.

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.

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.

El liderazgo integrador de culturas: la propia división de funciones dentro de la organización hace probable la aparición de diversas subculturas.

4.3 algunos líderes que han dejado historia

No dice que se ha escrito de diferente manera, con el paso del tiempo han surgido muchos líderes los cuales han dejado memorables historias. Algunos han sido tiranos que se han aprovechado de su poder, utilizándolo incluso para el asesinato de personas.

También están los que lo han dado todo por sus seguidores y fieles, predicando la igualdad y la libertad como los que se mencionaran a continuación:

TERESA DE CALCUTA: dedicó toda una vida los demás. Fue una misionera que centraba sus esfuerzos en ayudar a los más desfavorecidos

MAHATMA GANDI: 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. Llegaría a ser presidente del Gobierno y ayudó a conseguir las primeras elecciones por sufragio universal de la historia de su país en 1994.

BARACK OBAMA

ISLAM KARIMOV: Entre sus actos, destaca el de prohibir los partidos políticos de la oposición, llegando a tener un total de 6.500 presos políticos.

PAUL BIYA: Presidente de camerunés que lleva nada más y nada menos que 28 años en el poder. Paul Biya llegó a la presidencia para establecer sus ideales sobre una oposición que ya prácticamente ni ejerce como tal.

Para terminar puedo decir que el liderazgo es muy importante en nuestra carrera y para nosotros en la vida, ya que en cualquier trabajo siempre necesitaremos de un superior de una persona a seguir o bien ser parte de la influencia de una persona y lo mejor sería conocer un poco de las características que estas tienen.

Bibliografía

UDS. (septiembre- diciembre de 2020). *antologia de direccion y liderazgo* . Obtenido de antologia de direccion y liderazgo :
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/files/assignatura/5f3c75e5645bb8e3ec83fcdd8379c0df.pdf>