

Nombre del alumno: González Aguilar anayely

Nombre del profesor: morales Gómez nayeli



Licenciatura: enfermería

Materia: dirección y liderazgo

Cuatrimestre: 7°

Grupo: "B"

Relaciones diádicas, seguidores y delegación

La persona que es líder debe tener el conocimiento de los tipos de liderazgo que se desempeña en las organizaciones por parte de un líder. Ahora hablemos de la teoría diádica o conocida como liderazgo individualizado este es un enfoque del liderazgo que pretende explicar el por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores. Este se enfoca en las diversas relaciones diádicas, que el líder establece con cada uno de sus seguidores. De aquí se derivan tres conceptos que pondré a continuación.

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.

Algo importante que recalcar en este tema es el concepto de seguidor. Seguidor: alguien que sigue las instrucciones, ordenanzas, reglas o enseñanzas de otra persona. la persona de quien se guía esta persona es el líder, él es que dirige cada uno de los seguidores, logrando que se haga todas las cosas que él piensa que son las mejores o que obtendrá un buen resultado.

“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 “(Daft, 2006, p. 262). Este párrafo me hace pensar que si el seguidor tiene el mismo objetivo que el líder se puede lograr cosas muy grandes, para esto el seguidor debe tener confianza en sí mismo y también motivar a los demás seguidores del grupo, todo con el objetivo de lograr algo con mucho éxito.

El grado en que se posea un pensamiento crítico e independiente, acrítico y dependiente, sea activo o pasivo determinara si es un seguidor: alineado, conformista, sobreviviente, pragmático o eficaz.

Seguidor alineado. Es un individuo pasivo, pero independiente y crítico, se trata de alguien que se siente engañado, o que considera que la organización no reconoce sus virtudes en el trabajo y no participa en el desarrollo de los problemas o deficiencias de la organización.

Seguidor pasivo. No manifiesta un pensamiento crítico ni independiente y no participa en forma activa, estos sujetos esperan que el líder piense por ellos y no trabajan con entusiasmo y solo realizan las actividades que se les pide y deben estar sujetos a una supervisión constante.

Seguidor conformista. Participa es un individuo activo, pero dependiente y que no piensa en forma crítica, cumple con sus tareas y órdenes evitando el conflicto en otras palabras son sujetos que dicen “sí señor”, en las organizaciones

Seguidor eficaz. Es un individuo que es al mismo tiempo independiente y crítico, es muy activo en su grupo, muestra una imagen constante de compromiso, propicia el cambio, situación que los puede llevar a riesgo o conflicto incluso con sus líderes con el fin de lograr los objetivos organizacionales, son competentes y asumen tanto sus fortalezas como debilidades

Liderazgo transcultural

Para psicología social, es de mucha importancia la cultura y el liderazgo. para tener más claro esto. dejare los conceptos de cada uno de ellos.

Cultura: 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.

liderazgo: es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

La cultura tiene aspectos denotativos (creencias) que señalan cómo son las cosas, aspectos connotativos (actitudes, normas y valores) que señalan cómo las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas. De la cultura es de la que se basan muchas personas, sobre aspectos que piensan que están bien de acuerdo a las creencias o valores que se hacen alrededor de ellos.

Por su parte el liderazgo es uno de los procesos psicosociales que, desde los experimentos pioneros de Lewin y cols. (1939) ha venido despertando un interés continuo entre los psicólogos sociales y organizacionales. Este interés obedece tanto a aspectos teóricos como prácticos.

De esto aprendo que el líder aparte de su objetivo también se guíara de su cultura, costumbre o valores en su liderazgo. Las relaciones entre cultura y liderazgo pueden contemplarse desde múltiples perspectivas y niveles. Así podríamos hablar, entre otras, de la existencia de culturas transnacionales (las compartidas por los miembros de diferentes países), culturas nacionales (las que comparten los miembros de un mismo país), culturas subnacionales (las que son compartidas por diferentes grupos dentro de un país), culturas organizacionales (las compartidas por los miembros de una determinada organización) y culturas suborganizacionales (las compartidas por los miembros de un departamento o unidad dentro de una organización).

Influencia de la cultura sobre el liderazgo: 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.

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.

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.

Algunos líderes que han dejado historia

TERESA DE CALCUTA

Teresa de Calcuta dedicó toda una vida a los demás. Fue una misionera que centraba sus esfuerzos en ayudar a los más desfavorecidos. Fundó la congregación de las Misioneras de la Caridad en 1950, organización que a su muerte (1997) contaba con nada más y nada menos que con más de quinientos centros y un centenar de países.

MAHATMA GANDI

Este político hindú promovió desde un primer momento los preceptos de verdad y de paz, desechando el odio y la violencia. Estos ideales fueron los que le hicieron pasar a la historia. Su muerte, a manos de un asesino no hizo otra cosa más que engrandecer su leyenda.

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. Recibió en 1993 el Nobel de la Paz.

BARACK OBAMA

Independientemente de estar de acuerdo o no con su tipo de política, el presidente de Estados Unidos destaca por su carisma y liderazgo, despertando la simpatía de la mayoría de personas. Fue premio Nobel de la Paz en 2009.

MARK ZUCKERBERG

Creador de Facebook y uno de los jóvenes más ricos del mundo. Mark Zuckerberg ha creado una de las mayores empresas de la nada, dirigiendo en un principio a un grupo humano de menos de 10 personas. Actualmente cuenta con 7.000 empleados y el gigante tecnológico destaca por su “buenrollismo” en la oficina.

KIM JONG UN

Jefe de estado de Corea del Norte. Su país se encuentra a día de hoy prácticamente aislado, siendo una difícil tarea poder entrar o salir de él. Su mandato, heredado de su padre, está impuesto sus propios ideales, basados en una cultura militar.

Que gran ejemplo de todos estos líderes que sin duda alguna han dejado muchas cosas beneficiosas para su país y el mundo. es algo importante del liderazgo.