



**NOMBRE DE ALUMNO:** AGUILAR  
HERNÁNDEZ OSVALDO EDILMAR

**NOMBRE DEL PROFESOR:** NAYELI  
MORALES GOMEZ

**NOMBRE DEL TRABAJO:** ENSAYO

**MATERIA:** DIRECCION Y LIDERAZGO

**GRADO:** 7\_°

PASIÓN POR EDUCAR

**GRUPO:** B

## **RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN.**

Estimado lector, el propósito de hacer este trabajo es para conocer un poco más sobre los temas de la última unidad ya que son importantes porque nos ayudará a los oficios que como profesionistas debemos saber, por ello invito a leer lo siguiente esperando sea de interés.

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. 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.

Teoría del intercambio entre líder y miembro; También conocida como ILM, es la segunda etapa, propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor.

Los estilos de seguidores; Las investigaciones sobre los seguidores dieron como resultado 5 tipos de seguidores; La primera es una cualidad de un pensamiento crítico independiente versus una deficiencia de un pensamiento acrítico dependiente. La segunda dimensión es relativa al comportamiento activo / pasivo.

Por tanto, para ser un seguidor eficaz y diferenciar a los seguidores de equipos de alto desempeño de los que integran equipos con un desempeño marginal son: Ofrecer apoyo, tomar iniciativa. Realizar funciones de asesoría y coaching. Plantear asuntos o preocupaciones cuando sea necesario. Busque y aliente una retroalimentación: los seguidores pueden desempeñar un papel constructivo en la evaluación que el líder hace de ellos. Aclare cuál es su función. Muestre aprecio y Mantenga informado al líder.

## **4.2 LIDERAZGO TRANSCULTURAL**

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.

La propia división de funciones dentro de la organización hace probable la aparición de diversas subculturas. Es probable que en muchas ocasiones surjan conflictos entre las diversas subculturas que constituyen una organización (por ejemplo, entre pilotos y personal de tierra en una compañía aérea o entre comerciales y administrativos en una entidad bancaria). Una importante labor del liderazgo cultural sería hacer que los miembros de las diversas unidades, con subculturas diferentes, funcionen de forma armónica persiguiendo el beneficio común de la empresa. Del mismo modo, este tipo de liderazgo sería especialmente necesario en el caso, bastante común en la actualidad, de la fusión o absorción de una empresa por otra, en el que se hace imprescindible la integración cultural.

## **4.3 ALGUNOS LIDERES QUE HAN DEJADO HISTORIA**

Teresa de Calcuta dedicó toda una vida 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.

ALAN MULALLY: Actual CEO de la marca de automóviles Ford. Se caracteriza por su fidelidad y entrega a su empresa, a pesar de rumores que lo vinculaban a Microsoft. A día de hoy, Ford está consolidada como una de las economías automovilísticas más potentes del mundo, gestionando por encima de los 7 mil millones de dólares por año.

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.

En conclusión, tenemos a estos historiadores del liderazgo que si bien son un ejemplo de cómo nosotros debemos ir por el camino, recordando que para ser líder se necesita mucha responsabilidad, entrega y ese corazón de servir.

## **Bibliografía**

Gomez, N. m. (2020). *Dirección y Liderazgo* . ComitanChiapas: Septiembre - Diciembre.