



**Nombre del alumno: Ornaldo Fabian
San Martín San Martín**

**Nombre del profesor: Luis Miguel
Sanchez**

**Licenciatura: Medicina Veterinaria y
Zootecnia**

Materia: Dirección y Liderazgo.

Nombre del trabajo: Ensayo

Ocosingo, Chiapas a 26 de Noviembre del 2021

Ensayo

en la relaciones didácticas, seguidores y delegación, suele ser de suma importancia conocer el tipo de liderazgo que la organización va a ejercer por parte de su líder. Ya que de esta forma pueden tener una orientación hacia las diversas relaciones que el líder puede establecer en cada uno de los trabajadores. La cultura y el liderazgo suelen ser conceptos muy importantes, ya que en los últimos años diferentes y numerosos autores han llegado a reconocer la influencia que estos factores culturales suelen tener en diferentes procesos.

En la teoría diádica O también conocida como liderazgo individualizado tienen un enfoque que suele estar orientado para las diferentes relaciones diádicas que el líder suele establecer en sus relaciones para cada uno de los trabajadores y es por ello que en este punto suelen estar tres conceptos diferentes.

El primero de ellos es el diáda: qué es Aquella relación que surge entre un líder y un trabajador?

Diádica: esto se refiere aquella relación que entre líder y cada uno de los trabajadores de un departamento o unidad de trabajo

Relación Diádica: esta establece diferentes conductas que mantienen al líder con cada integrante del equipo.

La teoría de la vinculación diádica vertical, esta suele evolucionar a la adquisición de conciencia que pueden haber en aquella relación entre un líder y un trabajador.

La teoría del intercambio entre el líder y el miembro, es la segunda etapa en la cual esta propone calidad en la relación de un líder y un trabajador, esta nos ayuda a saber cómo poder tratar a nuestro trabajador.

esta suele sostener presionados por Tiempo, y los líderes suelen establecer la relación especial con cierto grupo de sus subordinados, dividiendo a las personas de confianza que suelen obtener una mayor cantidad de atención por parte de líder, debido a esto suelen estar con una mayor probabilidad de recibir privilegios especiales, que otros subordinados no suelen tener o llegan a tener en menor cantidad.

la condición del seguidor suele utilizar la influencia sobre aquellos trabajadores para poder alcanzar un fin determinado, este define a la influencia de las transacciones, entre personas, la razón de la cual las personas actúan con la intención de modificar o provocar el comportamiento de otro trabajador.

La definición al seguidor, alguien que sigue las instrucciones, ordenanzas, reglas o enseñanzas de otra persona. Cualquier estructura organizacional todos los miembros incluidos los líderes es un seguidor.

Robert E. Kelly dieron como resultado 5 tipos de seguidores.

Estos estilos suelen clasificarse en dos dimensiones:

La primera es la cualidad de un pensamiento crítico independiente contra una deficiencia de un pensamiento acrítico dependiente.

La segunda dimensión es relativa al comportamiento activo/pasivo

Los 5 tipos de seguidores son:

1.- seguidor alineado. Este suele ser pasivo, pero independiente y crítico. Este suele ser aquel que piensa que no es reconocido en el trabajo y por ello participa en el desarrollo de los problemas.

2.- seguidor pasivo. Este no suele manifestar un pensamiento crítico ni independiente, tampoco suele participar esperando que el líder o el jefe piense por ellos y suelen hacer las cosas sin ganas.

3.- seguidor conformista. Este individuo suele ser activo con las participaciones, pero suele ser dependiente de una persona, suele cumplir las actividades asignadas, evitando problemas.

4.- seguidor eficaz. Es aquel individuo que es independiente y crítico. Aquel individuo suele ser activo en su grupo, se muestra en constante compromiso, propicia el cambio, inclusive con sus jefes, llevándolo a un conflicto con ellos.

5.- Seguidor sobreviviente pragmático. Este suele manifestar algunos rasgos de los cuatro estilos, dependiendo de cuál sea la situación, casi siempre son partidarios del término medio.

Las directrices igual suelen ser un seguidor eficaz y diferenciar a los seguidores de equipo de alto desempeño.

1.- Ofrecer apoyo: este seguidor busca la manera de ofrecer soporte y alentar a un líder

2.- Tomar iniciativa.: este hace lo que sea necesario lo cual casi siempre lo hace trabajar más allá de sus obligaciones.

3.- Realizar funciones de asesoría y coaching: apoya al líder cuando este es nuevo en su función o este no tenga experiencia.

4.- Plantear asuntos o preocupaciones cuando sea necesario: en los problemas potenciales, el seguidor suele ayudar a enfrentar al líder con dichas dificultades o inquietudes.

5.- Busque y aliente una retroalimentación: estos seguidores suelen desempeñar un papel constructivo en las evaluaciones hechas por el líder.

6.- Aclare cuál es su función: cuando sea imprecisa la función o exista incertidumbre sobre el puesto que se deben de aclarar con el líder.

7.- Muestre aprecio: cualquier líder incluido, como parte de una retroalimentación para el beneficio de los demás.

8.- Mantenga informado al líder: la información que les brindan sus seguidores es de vital importancia para el líder.

9.- No permita una influencia inapropiada: aquí el líder no podrá influir de una manera inconveniente o ventajosa para fines particulares.

El liderazgo transcultural.

La cultura y el liderazgo suelen ser conceptos importantes para la psicología social. Durante los últimos años numerosos autores han llegado a reconocer que la influencia que está tomando estos dos puntos tienen los factores culturales sobre los procesos psicológicos, psicosociales y organizacionales. En nuestro país este número también constituye una muestra de interés claramente justificando en un mundo como la actual zonas los contactos interculturales son cada vez más frecuentes.

En un plano que suele ser un trato para cualquier organización que suele resultar muy importante conocer y fomentar aquellas conductas o características que estas definen a un líder eficaz, ya que la mayoría de las investigaciones que se llevaron a cabo en los últimos años han sido realizadas desde la última perspectiva.

Pero también por otro lado solemos considerar que la cultura determina el tiempo de liderazgo que surge en una sociedad determinada o podemos también considerar lo contrario. Sin embargo con el juicio que tienen otros autores un líder no debe ser considerado como una simple variable.

La influencia de la cultura sobre el liderazgo fue un fenómeno universal que la mayoría de autores reconocieron, también reconocieron aquellos valores, creencias, normas e ideales propios de una determinada cultura que afectan a las conductas de un buen líder.

Cultura nacional y liderazgo, se asume la determinación de la nación que comparte la misma cultura que es cuestionable, debido a que en la nación suelen existir diversos grupos sociales, étnicos o religiosos con subculturas diferentes

Masculinidad/femineidad y liderazgo. La siguiente dimensión encontrada por Hofstede es la de masculinidad/femineidad. 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.

EVITACIÓN DE INCERTIDUMBRE Y LIDERAZGO La cuarta dimensión utilizada por Hofstede es de la “evitación de incertidumbre”. 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

En este trabajo se hablaron de diferentes temas, como lo son las relaciones didácticas, seguidores y delegaciones los cuales cumplen un rol importante para saber como poder llevarlos acabo en una empresa, para poder orientar a los trabajadores y poderles aconsejar segun el tipo de persona que sean. De igual forma se hablo sobre lel liderazgo trascultural y este aunque suena un poco confuso, nos ayuda a entender como la cultura y el liderazgo pueden ser cosas que pueden unirse para trabajar, como culturalmente en un país, ya sea juntos con las mismas creencia o con sus diferentes creencias.