



**Nombre del alumno: Merari Alejandra
García Ruiz**

**Nombre del profesor: Nayeli Morales
Gómez**

**Nombre del trabajo: ensayo sobre la
unidad 4**

Materia: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

Grado: 7° cuatrimestre

Grupo: "B"

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

En este trabajo trataré de establecer la importancia de las relaciones humanas, a partir del concepto de liderazgo, demostrando así que el ser humano es un ser social el cual no puede vivir aislado porque dentro de sus necesidades está la de relacionarse con el mundo externo. Para comenzar a tratar el tema daré a conocer la definición de estas palabras; para muchas personas el liderazgo lo ve como un proceso de influencia (por medio de la motivación) en las personas para lograr las metas deseadas, así mismo con el paso de la historia este concepto ha tenido muchas definiciones por muchas personas reconocidas, que hoy en día cada persona puede interpretar su definición, de esta manera la palabra relación alude a la existencia de una conexión entre dos o más seres vivos o entre ellos y cosas, o de cosas entre sí o con o entre, hechos o circunstancias. Estas dos palabras tienen una conexión entre sí, ya que se necesitan la una de la otra para llevar a cabo un proceso y obtener resultados.

Es importante conocer el tipo de liderazgo que se ejerce en una empresa, una organización, en un grupo de trabajo entre otras cosas de las que se necesita responsabilidad, es por ello que el seguidor tiene un papel importante, gracias a la relación de líder-seguidor en el liderazgo esta está marcada por la interacción que surgen entre ambos, existen las relaciones diádicas que describen el comportamiento del líder en las relaciones tanto interpersonales como intergrupales, la teoría diádica o también conocida como un tipo de liderazgo, en este caso individualizado, se basa en explicar por qué los líderes varían su comportamiento con distintos seguidores; así como esta teoría existen la teoría de la vinculación diádica vertical (la adquisición de conciencia de que existe una relación entre el líder y un seguidor), teoría del intercambio entre líder y miembro (señala que por obra de las presiones de tiempo el líder establece relaciones especiales con ciertos miembros del grupo), también involucra la condición del seguidor (que utiliza la influencia sobre sus seguidores para alcanzar un fin determinado), es por ello que los seguidores levan acabo un papel importante. Un seguidor es aquel que sigue- obedece instrucciones, normas, reglas, enseñanzas de su superior, y para un líder es de aprovechar que en la relación halla reciprocidad de influencia, se han confirmado investigaciones sobre los seguidores por parte de Robert E. Kelly en la que se distinguen 5 tipos de seguidores, en la que los estilos se clasifican en 2 dimensiones (1: es una cualidad de un pensamiento crítico independiente versus una deficiencia de un pensamiento acrítico dependiente.2: relativa al comportamiento activo / pasivo), los tipos de seguidores que describe son: alineado, conformista, sobreviviente, pragmático o eficaz.

Con el nombre que se les dió es fácil entender las características que cada seguidor tuvo, los únicos que no se entienden de tal forma son el alineado y el pragmático; el seguidor alienado es aquella persona pasiva, independiente y crítico, una persona 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, el seguidor pragmático es aquel individuo que manifiesta algunos rasgos de los cuatro estilos, dependiendo a la situación, se ajusta a la que mejor quede, preocupándose por minimizar el riesgo, por lo general son partidarios (del término medio); para poder diferenciar a los seguidores de alto desempeño se necesita integrar equipos con un desempeño marginal que son: ofrecer apoyo, tomar iniciativa, realizar funciones de asesoría y coaching, plantear asuntos o preocupaciones cuando sea necesario, busque y aliente una retroalimentación, aclare cuál es su función, muestre aprecio, mantenga informado al líder, no permita una influencia inapropiada, lo que se busca es ser un líder y seguidor proactivo, en donde ambos alcancen objetivos comunes y tengan la misma visión. Se ha tenido en cuenta que la cultura tiene un papel importante en el liderazgo, aunque son conceptos importantes para la psicología social, la cultura se comprende como un conjunto de creencias, actitudes, valores y prácticas compartidas por un grupo de individuos que tienen una historia común y participan de una estructura social, pero la pregunta es ¿qué relación tiene la cultura con el liderazgo? en mi opinión, la cultura es inherente a cualquier grupo humano y contribuye a resolver una serie de problemas externos (adaptación al medio) e internos (funcionamiento coordinado) que todos los grupos deben afrontar, sin embargo se puede decir que la cultura determina el tipo de liderazgo; sin darse cuenta la cultura llega a afectar en las conductas del líder al igual que a la percepción de los seguidores, la cultura la crean personas que tienen una visión o proyecto de futuro, para Hofstede la cultura es la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o categoría de gente de otros, por ejemplo, una nación comparte la misma cultura pero existen grupos sociales, étnicos o religiosos con subculturas diferentes, sin embargo la mayoría de estadísticas sociodemográficas reflejan datos nacionales ,esto hace que se fácil para las investigaciones que toman la nación como unidad de análisis, es por ello que hofstede considera la nación como unidad de análisis en su investigación transcultural; es bueno para el líder el mantener distancia , el comportarse, ya que no marcar diferencias con las personas que tiene a su cargo serpia visto como una señal de debilidad en la que las personas puedan aprovechar la oportunidad de favorecerse. El liderazgo en una sociedad se adhiere a una de las cuatro dimensiones que propone hofstede (individualismo-colectivismo), sea individualista en caso de haber recompensas estos deben ligarse al rendimiento personal, o colectivista que están ligados al rendimiento grupal, así mismo se apega a otra dimensión que es masculinidad-feminidad, en donde se explican los roles del hombre y de la mujer en la sociedad, así como hay sociedades masculinas

(dirigidas por hombres), hay sociedades femeninas(dirigidas por mujeres); lo que dice Hofstede al respecto que las diferentes sociedades crean diferentes tipos de líderes ideales; el evitar la incertidumbre en el liderazgo se refiere a evitar el nivel de ansiedad que las personas de una sociedad sienten ante situaciones de ambigüedad e incertidumbre que les afectan, es un valor cultural que ayuda a explicar cuál es la actitud de los individuos hacia el riesgo y lo desconocido; tiene relación las dimensiones de cultura que propuso Hofstede con el liderazgo, ya que la sociedad cumple para organizarse. Para llegar a conclusiones sobre la cultura, el liderazgo, ejemplos de cómo debe ser un líder, se ha llegado a estas conclusiones con el paso de los años, a través de los líderes que han hecho historia; dentro de estos líderes, se encuentran: Teresa de Calcuta (una misionera que centraba sus esfuerzos en ayudar a los más desfavorecidos, que fundó la congregación de las misioneras de la caridad en 1950), Mahatma Gandhi (político hindú que promovió desde un principio los preceptos de verdad y de paz, desechando el odio y la violencia), Alan Mulally (actual CEO de la marca de automóviles Ford, teniendo una de las economías automovilísticas más potentes del mundo), Barack Obama (presidente de Estados Unidos destaca por su carisma y liderazgo, despertando la simpatía de la mayoría de personas), Martin Luther King (luchó por la igualdad entre negros y blancos fue crucial, dirigiendo miles de personas), Mark Zuckerberg (creó una de las mayores empresas de la nada, dirigiendo en un principio a un grupo humano de menos de 10 personas), Adolf Hitler (causó millones de muertes y de la guerra más devastadora de la humanidad, lideró a los alemanes en el intento de conquista del mundo empezando con los judíos), Benito Mussolini (se le conoce como un contemporáneo de Hitler, fue un dictador italiano que apoyó el movimiento del alemán, promoviendo de esta manera el fascismo por todo su país), Joseph Stalin(político y militar ruso ejerció de dictador de la Unión Soviética, caracterizado por su crueldad a la hora de tratar los temas sociales durante su régimen se estiman 30 millones de muertes, siendo 800.000 presos políticos), Robert Mugabe (aprovecho de ser precursor de la independencia de Zimbabue, se conoce su régimen por las torturas a la oposición y su mala gestión económica que ha llevado a una inflación devastadora), Paul Biya (modificó las leyes de elección y manipuló votos para garantizar su puesto de máximo mandatario del país), Islam Karimov (fue gobernador de Uzbekistán, destaca por las acciones de prohibir los partidos políticos de la oposición, teniendo miles de presos políticos, llegó a torturar a dos personas en agua hirviendo y mató en 2005 a cientos de personas que se manifestaban pacíficamente tras una rebelión en Andiján. Así como estos líderes, hay muchos más en nuestra sociedad, personas que dirigen un grupo de personas para campañas de trabajo, empresarios dirigiendo una empresa, líderes de una organización, padres de familia sobresaliendo para seguir adelante junto su familia, todos somos líderes, muchas personas usan esa capacidad para ser mal usada, son ambiciosos de poder, avaros, personas que son dictadoras, que dan sueldo miserable a

personas que explotan; puedes liderar una compañía, bañarte en dinero, sobresalir gracias a los esfuerzos de tus subordinados, pero la reputación como persona , el valor que te dan como persona es peor que no tener nada; creo que un verdadero líder que se le tiene respeto es aquel que trata a las personas de la manera en que quiere ser tratado, ganarse su apoyo, lealtad, confianza, pero marcando un línea y una relación líder- seguidor, equilibrando la balanza para que todos como grupo avancen de la manera más eficiente y proactiva, para llegar a cumplir los objetivos y obtener buenos resultados.

Bibliografía

(Septiembre – Diciembre). ANTOLOGÍA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO pdf.