



**Nombre del alumno: Mara del Rocío Gómez  
López**

**Nombre del profesor: NAYELI  
MORALES GOMEZ**

**Nombre del trabajo: ensayo**

**Materia: DIRECCION Y LIDERAZGO**

**Grado: 7°**

**Grupo: B**

## Relaciones diádicas, seguidores y delegación.

La clave de toda relación es mantener abierto los espacios de comunicación y diálogo a fin de conocer las expectativas y necesidades de quienes mantienen una interconexión con el propósito de alcanzar un objetivo en común. El caso de la relación entre un líder y su seguidor, no es la excepción, requieren mantener una estrecha interrelación para que, ambas partes, puedan influir mutuamente, y obtener así, una satisfacción pertinente en los propósitos que los vincule. Un líder emplea un proceso para difundir sus ideas en sus seguidores, quienes podrán aceptarlas, siempre y cuando se sientan, tanto apoyados, como motivados para darles seguimiento. Esto significa que, esta relación plantea una dependencia entre líder y seguidor; ambos, comparten propósitos y motivaciones para alcanzar las metas.

La dualidad es una condicionante para que el proceso de liderazgo se realice de manera eficiente. El líder no existe sin seguidores y viceversa, ya que mutuamente se influyen. Dada esta importante conexión, es necesario sensibilizar sobre la imperante necesidad de saber armonizar estas relaciones, para lograr el éxito a nivel individual, grupal y organizacional.

Se distinguen cuatro etapas de desarrollo, a saber:

- Teoría de vínculo diádico vertical (VDV), misma que enfatiza acerca de la concepción relacional entre líder y seguidor.
- Teoría del intercambio entre líder y miembro (ILM), en el que se establece la calidad del trato entre un líder y cada uno de sus seguidores.
- Formación de equipo, plantea una perspectiva de relación entre líder y equipo.
- Teoría de sistemas y redes, en el que se deja ver la importancia de los vínculos entre niveles y estructuras.

El proceso dual entre líder y seguidor, se ve influido por una serie de factores que determinan el grado de aceptación e identificación que tienen a nivel individual ambos actores. Entre ellos, se involucran: habilidades, capacidades, influencia, actitudes, comportamientos, motivación, etc.

La valía personal, es el respaldo obtenido a las acciones y expectativas que el líder comparte con el seguidor. Gracias a que se tiene afinidad con sus propósitos,

comportamientos y actitudes, el líder selecciona a sus seguidores que podrán garantizar éxito en las tareas, y es a ellos a quienes se les da una mejor atención y motivación.

Por su parte, el seguidor, asume un papel destacado en la contribución del logro de metas en una unidad de trabajo. Un seguidor califica las capacidades actitudes del líder, para determinar el grado de compatibilidad a desempeñar dentro del desarrollo de las actividades. Pero también, el líder establece el apoyo que recibirá el seguidor, dependiendo del grado de afinidad, calificación de habilidades y actitudes asertivas demostradas, tanto en el lugar de trabajo, como en las relaciones interpersonales.

Las etapas del enfoque diádico, aportan una visión importante acerca de las interrelaciones entre líder y seguidor. El desarrollo de este proceso dual, va de lo individual hasta más allá de sus fronteras estructurales, pasando por la interacción grupal.

- Teoría del vínculo diádico vertical (VDV).

Los sentimientos y comportamientos, tanto del líder como del seguidor, determinan el vínculo selectivo para ser aceptados o no. Esta elección, es lo que define el enfoque del poder y tipo de influencia que el líder ejercerá sobre el individuo; esto es, o se agrega al grupo incluido o al excluido. Como puede analizarse, quienes se encuentren en el primer grupo, recibe mejores oportunidades de desarrollo, trato, e influencia positiva por parte del líder.

- Teoría del intercambio entre líder y miembro (ILM).

Esta teoría deja ver, que la diada desarrolla una relación única surgida de la interrelación individual entre líder y seguidor. Esta calidad de vinculo, se define por el afecto, lealtad, contribución al trabajo y el respeto a sus capacidades de desenvolvimiento. Las limitaciones de recursos del líder son las causas que provocan la variación de calidad del trato a sus seguidores.

- Formación de equipos.

Esta etapa de desarrollo del enfoque diádico, se fundamenta de los equipos como unidades básicas para poder tomar decisiones, enfrentar amenazas y aprovechar oportunidades. Por lo que la relación influye según sea la dinámica de grupo.

El ejercicio del liderazgo se orienta a motivar a los individuos del grupo, se logren los objetivos comunes, se formen relaciones y manejen los conflictos emergentes.

➤ Sistemas y redes.

Bajo esta tónica, se origina la cuarta etapa de desarrollo del enfoque diádico. Es decir, el capital social promueve la necesidad de establecer redes de vinculación no solo con los seguidores, sino también con otros grupos de interés con los que tienen un nexo de comunicación (llámense clientes, proveedores, instituciones, etc.).

El líder está en la necesidad de crear redes sociales capaces de empoderar a cada miembro involucrado para actuar en las relaciones necesarias para alcanzar las metas o propósitos de interacción.

Conclusión: Con este análisis, se concluye que el liderazgo requiere el desarrollo de habilidades que permitan robustecer las capacidades de comunicación interpersonal, con las cuales, pueda influir en sus seguidores en un ambiente caracterizado por la afinidad y efectividad en la interrelación.

Lo anterior surge del principio de este enfoque diádico en el que se basa el sustento de vinculación. Esto es que, los seguidores que tienen mejor afinidad con el líder y viceversa, se encuentran en los grupos incluidos y tienen una mayor calidad de intercambio. Gracias a estas condicionantes, se tienen resultados favorables en el rendimiento y desempeño para alcanzar objetivos.

La participación de los seguidores y miembros de grupo, es uno de los núcleos del liderazgo, que deben atenderse desde el enfoque de una mejor calidad de relación. Si se parte de ello, en consecuencia, se podrán desarrollar más allá de los intercambios dentro de las unidades de trabajo, es decir, se tendrá acceso a componentes externos con los que, vinculándose, podrán generar mayores posibilidades de éxito y aprovechamiento de oportunidades.

### Liderazgo transcultural.

El encuentro entre diferentes culturas no puede hacerse sin dificultades: gente, grupos y naciones que piensan, sienten y actúan diferente, experimentan problemas comunes que demandan de cooperación para su solución, como los problemas de preservación y conservación del ambiente, que no respetan las fronteras nacionales o regionales, al igual que la pobreza, el terrorismo, la recesión mundial, el narcotráfico o la explotación infantil.

Sólo el conocimiento y la comprensión de las similitudes y las diferencias en el modo de pensar, sentir y actuar de los líderes y las comunidades pueden ayudar para avanzar en las soluciones de estas problemáticas comunes.

El liderazgo transcultural es el proceso de conducir o contribuir en un acto integrando los componentes culturales para su realización. Es el liderazgo el que involucra diferentes culturas, formas de pensar, ideologías y que, al ser incluyente, permea a grupos más amplios, más globales.

En suma, el liderazgo busca trascender al romper barreras culturales y lograr integrar diversas formas de pensar. El liderazgo transcultural implica conocimiento de los otros y sensibilidad ante sus posturas en diferentes aspectos de la vida; considera las diferentes culturas, sus aspectos principales y la forma en que afectan a los individuos y a las organizaciones.

El liderazgo transcultural es una necesidad de desarrollo y crecimiento, su incorporación podría permitirnos resolver problemas fundamentales de México, dado que es un país de multiétnicas, diverso y, por lo tanto, complejo. No sólo se aplica a las culturas de diferentes países o regiones del mundo, sino también a nuestras propias subculturas, por ello, deberíamos empezar por aplicar los conocimientos derivados del liderazgo transcultural en nosotros mismos.

Un líder transcultural, por lo general, es flexible y adaptable, se muestra abierto, asertivo, empático, actualizado, informado, tolerante y utiliza tecnologías de la información, además de que promueve en las organizaciones la generación de células de aprendizaje, es decir, grupos en donde se puede compartir en equipo las ideas desde diferentes puntos de vista.

Conclusión: El liderazgo transcultural es ya en sí mismo un elemento de la competitividad organizacional. En la llamada época de la sociedad del conocimiento, el conocimiento del otro y de uno mismo es un factor estratégico para cualquier organización competitiva sustentable. Por ello, promover el desarrollo de habilidades de liderazgo transcultural es una tendencia a la que se encamina el mundo, y no buscarla o estudiarla puede derivar en problemas de adaptación y supervivencia para las personas, las organizaciones y los países.

Algunos líderes que han dejado historia.

**MALALA YOUSAFZAI**

Malala Yousafzai es una activista pakistaní defensora del derecho a la educación de las niñas y mujeres.

Malala nació en Mingora (Pakistán), el 12 de julio de 1997. Con solo 15 años, la joven fue el objetivo de un atentado talibán que casi acaba con su vida.

Las historias de personas como Yousafzai generalmente se presentan en libros de historia. Sin embargo, ella está haciendo apariciones en televisión desde su nueva casa en Gran Bretaña. Esta inusual Mozart del mantenimiento de la paz es una adolescente que viste el chador y habla de la paz con la determinación de Mahatma Gandhi y la actitud desafiante de Winston Churchill.

Yousafzai nació en un país en que las niñas que consiguen un lugar en un salón de clases son afortunadas, ella tuvo la ventaja de ser criada por su padre, un poeta que es dueño de una cadena de escuelas. Su voz despertó el interés de un operador de un sitio web de la BBC que la alentó a escribir un blog anónimo sobre sus experiencias en un país destrozado por el conflicto.

Esa era una tarea arriesgada para llevarse a cabo en Paquistán, en donde más de 50 periodistas han sido asesinados en los últimos 20 años, en donde los talibanes han destruido docenas de escuelas para niñas y en donde en efecto ni siquiera un expresidente respetado como Benazir Bhutto pudo escapar de las manos de los asesinos. Entonces los talibanes persiguieron a Yousafzai y de alguna forma ella escapó con vida. Sin duda, ganar el premio Nobel fue algo extraordinario pero su ya enorme influencia se seguirá expandiendo por medio de su biografía I am Malala (Yo soy Malala) un best seller a nivel mundial. A pesar de que está prohibido en la mayoría de las escuelas paquistaníes, el libro busca llegar a un millón de salones de clases alrededor del mundo y esta nueva líder ya habla sobre postularse a un cargo público algún día.

## **Jack Ma**

Alibaba, el mercado chino en línea que está barriendo todo a su paso, es creación de Jack Ma. La empresa vale 30,000 mdd y ha convertido a Jack Ma en el hombre más rico en China. Con un servicio que conecta a los consumidores con los distribuidores en una especie de combinación entre Amazon y eBay, Jack Ma ha encontrado una manera de desarrollar el centro comercial más grande del mundo para los clientes que puedan tener

un poco más que una necesidad y un teléfono celular. Hasta en el Tíbet los compradores pueden ordenar, como Ma suele decir, cualquier cosa.

Ma no alcanzó el poder por medio de sus habilidades técnicas, más bien por su elocuencia para convencer. Jack Ma creció en un lugar que estaba a 100 millas de Shanghái, en donde ofrecía visitas guiadas gratuitas a los extranjeros para aprender inglés. Finalmente, se convirtió en maestro de inglés. Cuando Jack Ma presenció el internet por primera vez a la edad de 33 años, se quería unir a la conversación.

Después de fundar la guía telefónica china, creó Alibaba, primero como una compañía business to business. Él convenció a Goldman Sachs, Yahoo y SoftBank Japón para que hicieran una gran inversión y esto le permitiera expandirse. Después de construir una compañía que parece sobrepasar las operaciones estatales en utilidades, Ma se considera una persona con gran influencia. Naturalmente, el Estado está muy interesado en que le sea compartido un poco de la extraordinaria recolección de información que ha adquirido, pero hasta hoy, ha conseguido tener éxito manteniendo su distancia.

*“Siempre intenta permanecer enamorado al gobierno, pero nunca te cases con él”,  
dice.*

## **Jack Dorsey**

Jack Dorsey se pudo haber retirado después de la fama que obtuvo por liderar al equipo de Twitter en el desarrollo de un emporio del nano-blogging, sin embargo, en lugar de retirarse inició una nueva compañía, Square, construida alrededor de un dispositivo diminuto que se añade a un teléfono inteligente y se convierte en un lector de tarjetas de crédito. Con dos éxitos enormes en su récord y una fortuna vasta para darles continuidad, Dorsey ha sido proclamado como uno de los innovadores más importantes del presente.

Todos quieren escuchar su próxima idea. Disney lo acaba de incluir en su junta y cuando Dorsey, un declarado soñador, habla sobre dejar su mansión de San Francisco para irse a Nueva York, donde quiere convertirse en alcalde, la gente lo escucha respetuosamente.

El pensamiento de Dorsey en sistemas se agudizó durante su niñez en St. Louis, cuando rastreaba obsesivamente trenes y equipos de rescate de emergencias. Se convirtió en el

inventor de nuevos sistemas y es este aspecto de su currículum lo que lo ha destacado de lo ordinario.





