



**Nombre del alumno: Jorge Alberto
Rojas Satos**

Nombre del profesor: Nayeli Morales

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Dirección y Liderazgo

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 7°

Grupo: C

Las relaciones y el liderazgo.

En este ensayo se hablara sobre la importancia ay las características que tiene los distintos tipos de seguidores con los líderes y como estos influyen en nosotros. También sobre la relación del liderazgo y la cultura, de su influencia y de cómo esta afecta a su entorno. Y También se hablara sobre aquellos líderes que hicieron historia siendo grandes líderes.

Relaciones diádicas, seguidores y delegación.

Es muy importante conocer el tipo de liderazgo que se ejerce en las organizaciones por parte del líder, pero también la figura del seguidor tiene una importancia relevante en este tipo de relación, ya que no todos los seguidores son iguales, ni se comportan de la misma forma, más sin embargo, las relaciones denominadas diádicas señalan el comportamiento del líder en las relaciones tanto interpersonales como intergrupales. Esta teoría 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 lo tanto es muy importante tener en cuenta tres conceptos para entender mejor esta teoría: 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. La esencia de las relaciones entre el líder y los seguidores se basas en intercambio reciproco de influencia. Las investigaciones sobre los seguidores realizadas por Robert E. Kelly dieron como resultado 5 tipos de seguidores, de los cuales se clasifican en dos dimensiones: 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. Dependiendo de sus dimensiones los seguidores se clasificaran si este es un seguidor: alineado, conformista, sobreviviente pragmático o eficaz. El 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. El

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. El 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 “si señor”, en las organizaciones. El 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. El seguidor sobreviviente pragmático: Es un individuo que manifiesta algunos rasgos de los cuatro estilos, dependiendo de cuál sea el que mejor se ajusta a la situación prevaleciente minimizando el riesgo, casi siempre son partidarios del término medio, como resulta difícil discernir dónde radican los problemas, presentan una imagen ambigua de matices tanto positivos como negativos. Las directrices 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, aclare cuál es su función, muestre aprecio, mantenga informado al líder, no permita una influencia inapropiada. Lo ideal para las organizaciones es ser un líder y seguidor proactivo, en donde ambos alcancen objetivos comunes y una visión compartida.

Liderazgo transcultural.

La cultura y el liderazgo son dos conceptos importantes para la Psicología Social. La cultura tiene aspectos denotativos que señalan cómo son las cosas, aspectos connotativos que señalan cómo las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas, por otra parte, el liderazgo es uno de los procesos psicosociales que, desde los experimentos pioneros de Lewin y cols, ha venido despertando un interés continuo entre los psicólogos

sociales y organizacionales. Este interés obedece tanto a aspectos teóricos como prácticos. En el plano teórico estudiar cómo y porqué determinados individuos ejercen más influencia que otros dentro de un grupo. En un plano práctico, para cualquier organización resulta muy importante conocer y fomentar aquellas conductas o características que definen a un líder eficaz. Las relaciones entre cultura y liderazgo pueden contemplarse desde múltiples perspectivas y niveles, así podríamos hablar, entre otras, de la existencia de culturas transnacionales, culturas nacionales, culturas sub nacionales, culturas organizacionales y culturas su organizacionales. Por otro lado, también podemos considerar que la cultura determina el tipo de liderazgo que surge en una determinada sociedad o podemos considerar lo contrario. Una de las posibles vías o mecanismos psicológicos de influencia de la cultura sobre el liderazgo es a través de la existencia de prototipos de liderazgo. Un prototipo de liderazgo estaría constituido por una serie de características que las personas, incluido el propio líder piensan que un líder debe poseer. Cuanto mayor ajuste exista entre el posible líder y el prototipo será más probable que dicha persona sea percibida como líder y en consecuencia pueda ejercer influencia. A partir del análisis de las respuestas dadas a una lista de atributos y conductas susceptibles de mejorar o dificultar la eficacia de un líder, encontraron seis factores de segundo orden que definen patrones de conducta o rasgos del líder en todos los países. Dichos factores son: liderazgo carismático o basado en valores: que incluye conductas relacionadas con la inspiración, la visión y el auto sacrificio. Liderazgo orientado hacia el equipo: que incluye conductas como colaboración, integración y diplomacia. Liderazgo auto protector: que define a un líder centrado en sí mismo y consciente del estatus. Liderazgo participativo: que define a un líder democrático y con tendencia a delegar. Liderazgo humano: que define a un líder modesto y orientado hacia los demás. Liderazgo autónomo: que define a un líder individualista e independiente. El liderazgo también puede crear culturas; Las organizaciones no suelen formarse de modo accidental o espontáneo, sino que son creadas por personas que tienen una visión o proyecto de futuro. La manera en que esta se forma es la siguiente: una persona tiene la idea inicial de formar una nueva organización, dicha persona se asocia con otras que comparten su visión o proyecto inicial, el grupo así formado comienza a dar los primeros pasos para constituir lo que

será la futura organización, a este grupo inicial se van incorporando otras personas, la organización se pone en marcha y comienza a construirse una historia común.

Algunos líderes que han dejado historia.

En base a la historia, muchos describen a grandes líderes, que bien sea por su gran forma de llevar el mando, se han aprovechado de los suyos o bien han dado todo para los suyos. Algunos de ellos son: 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 contaba con nada más y nada menos que con más de quinientos centros y un centenar de países. Mahatma Gandhi: Este político hindú promovió desde un primer momento los preceptos de verdad y de paz, desechando el odio y la violencia. 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. 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. Adolf Hitler: Causante de millones de muertes y de la guerra más devastadora de la humanidad, Adolf Hitler fue el Fürher que lideró a los alemanes en el intento de conquista del mundo a mediados del siglo XX. 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.

De esta forma para concluir, el liderazgo es una de las capacidades que ha transcurrido en toda la historia y ha provocado cambios tanto cultural y para el mismo concepto y sus características. Tanto que para la formación de un líder eficaz existen factores y que para que este exista también debe de tener seguidores los cuales también existen distintos basado en distintas dimensiones.

Referencias

UDS. (s.f.). *plataformaeducativauds*. Recuperado el 01 de diciembre de 2020, de <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/files/asignatura/5f3c75e5645bb8e3ec83fcdd8379c0df.pdf>