



ENSAYO

NOMBRE DEL ALUMNO: Delci Patricia Pérez Marcos

TEMA: las relaciones y el liderazgo

PARCIAL: II

MATERIA: Dirección y liderazgo

NOMBRE DEL PROFESOR: Eduardo Alivakvann Escobar Solís

LICENCIATURA: trabajo social y gestión comunitaria

CUATRIMESTRE: 7



El presente ensayo tiene como objetivo principal el reforzamiento de la materia en este tema, las relaciones y el liderazgo, demostrar el docente que su metodología aplicada está dando resultados, es decir, que los estudiantes han estado aplicando todo lo enseñado.

Se comprende que el liderazgo es el conjunto de habilidades directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o un grupo, haciendo que el equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

También se entiende como la capacidad de tomar iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar y evaluar a un grupo.

Lo ideal para las organizaciones es ser un líder y seguidor proactivo, en donde ambos alcancen objetivos comunes y una visión compartida, más que sujetarse a una visión de líder, ser parte de ella y contribuir asumiendo la responsabilidad de su trabajo, tomar la iniciativa para resolver problemas y cuestionar a los líderes cuando piensan que están equivocados.

Se considera necesaria la cultura que se integra del conjunto de valores y principios como el liderazgo que posee los dirigentes de cada nivel. De ahí que el liderazgo de un gerente sea el factor diferenciador en el desempeño de los trabajadores, dado que los motiva para realizar efectivamente sus actividades, incrementa el sentido de pertenencia por la organización contribuyendo al logro de resultados, sin embargo, no contamos con un modelo organizacional basados en las jerarquías y las relaciones de tipo vertical. Por otro lado, existen diversas teorías sobre las organizaciones con su enfoque de recursos humanos u otras definen las relaciones de autoridad de forma horizontal. Así un líder puede también cambiar la cultura existente en una organización. Sin embargo, hacer esto es difícil puesto que la cultura se basa en la existencia de una serie de valores, normas y prácticas compartidas que se han ido construyendo a lo largo del tiempo.

Un ejemplo clásico de cómo un líder puede cambiar la cultura de una organización es el de Lee Iacocca en Chrysler. Iacocca, un ejecutivo de gran prestigio en el sector del automóvil, fue contratado por la Chrysler en un momento en el que esta empresa atravesaba grandes dificultades financieras.

Por distancia de poder podemos entender el grado en el cual los miembros menos poderosos de organizaciones e instituciones dentro de un determinado país esperan y aceptan que el poder esté distribuido de manera desigual. En los países con baja distancia de poder es normal que las decisiones se tomen de forma consensuada y los subordinados se sienten en libertad para expresar su opinión, aunque en ocasiones pueda contradecir a la de su jefe.

Comprendo que 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 relación con el liderazgo **Hofstede** sostiene que las culturas masculinas y femeninas crean diferentes tipos de líderes ideales. Así, en las sociedades masculinas, el líder debe ser asertivo, decidido, agresivo y tomar las decisiones por sí mismo sin consultar al grupo, por otro lado las mujeres se espera que sean modestas, tiernas e interesadas por la calidad de vida.

Por el contrario, otras tres conductas (participación, directividad y castigo contingente) producen efectos diferentes según el país del que se trate. Por ejemplo, en los Estados Unidos por ser un país alto en individualismo, bajo en distancia de poder y evitación de incertidumbre y medio en masculinidad se predice que un liderazgo de apoyo, participativo, con recompensas y castigos contingentes y carismáticos producirá efectos positivos.

Tengo en cuenta que aunque la mayoría de los autores reconocen que el liderazgo es un fenómeno universal, también reconocen que los valores creencias, normas e ideales propios de una determinada cultura afectan a las conductas del líder, a sus metas, a las estrategias de las organizaciones.

TERESA DE CALCUTA, quien 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.

Como conclusión el líder nunca se miente a si mismo, especialmente sobre si, sabe sus defectos así como sus cualidades, y trata con ellos directamente, cuando sabe de que consiste y que quiere hacer con eso entonces puede inventarse así mismo es decir la clave al conocimiento de sí mismo.