

**ENSAYO**

**DIRECCION Y LIDERAZGO**

**MERARI BORRALLAS VALDEZ**

**PRESENTA EL ALUMNO:**

**BELEN CANDELARIA HERRERA  
GORDILLO**

**7mo cuatrimestre “A” Semiescolarizado**

**Frontera Comalapa, Chiapas.**

**05/11/ del 2021**

## INTRODUCCIÓN

Sabemos que el ser humano es un ser social, que no puede vivir aislado de los demás porque necesita relacionarse con el mundo externo. Para lograr que esta convivencia sea lo más armoniosa posible, deberá aplicar ciertos principios de carácter general y revisar sus actitudes mostrando una constante disposición al cambio si es necesario.

Es saber que las actitudes del ser humano obedecen a muchas causas, por lo que muchas veces sus actuaciones no responden a su personalidad, sino a situaciones que le afectan en ese momento; de ahí, la necesidad de ponernos en el lugar del otro y adoptar una actitud de humildad.

El liderazgo es una condición humana básica y universal, una relación que involucra a todos a través de toda su existencia. Inicialmente son los padres que al ejercer bien o mal la orientación en la vida de cada hijo, los impulsan y ponen límites en cada familia, así también los maestros, lo mismo que en las empresas, como en las iglesias, en el ejército, el deporte, la política, etc...

El líder ha de convencer y conmover. No basta con que el líder conozca la forma adecuada de proceder. Ha de ser además capaz de actuar. El gran líder precisa, a la vez, la visión y la capacidad de conseguir lo adecuado.

Pues existe el liderazgo cuando un miembro de un grupo modifica la motivación o la competencia de otros miembros del mismo.

El liderazgo implica el uso de la influencia, ser un agente de cambio, ser capaz de afectar la conducta y el rendimiento de los miembros del grupo y cumplir unos objetivos individuales, grupales u organizacionales. La eficacia de los líderes se suele medir por el cumplimiento de dichos objetivos.

## LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos.

Las relaciones humanas pues es el nombre dado al conjunto de interacciones que se da en los individuos de una sociedad, la cual tiene grados de órdenes jerárquicos. La capacidad de trabajar con las personas, de entenderlas y motivarlas tanto en lo individual como en grupo concierne a las habilidades humanas.

Si el liderazgo es un arte y es un arte de influir, su característica principal como valor está en las relaciones, es decir, son las relaciones humanas el objeto fundamental del ejercicio del liderazgo.

Nadie es líder escondido debajo de la cama. Nadie es líder metido en el cubículo de investigación. Somos líderes en el ejercicio de relacionarnos con otros, de encontrarnos con otros, de hablar con otros, de vivir con otros. Al fin y al cabo el hombre es eso: un ser que vive con y para los demás.

En consecuencia, el papel de un líder es llevar a cabo las tareas asignadas fomentando las relaciones humanas.

Es a través de las relaciones humanas como nosotros podríamos generar los procesos de liderazgo.

El papel del líder es llevar a cabo las tareas asignadas fomentando las relaciones humanas. Pero para ello tiene que buscar un equilibrio. No se trata de convertirse en un tipo de líder. Tiene que haber un equilibrio entre lo importante de las relaciones humanas y lo fundamental de cumplir con la tarea.

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

### RELACIONES DIÁDICAS:

La teoría diádica o 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. Este enfoque se orienta en las diversas relaciones diádicas.

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.

Teoría de la vinculación diádica vertical La primera etapa en la evolución es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre el líder y un seguidor, más que un líder entre un grupo de seguidores (Lussier y Achua, 2005, p.222).

Según Amorós (p153) La teoría del intercambio líder miembro (ILM) sostiene, que, debido a las presiones de tiempo, los líderes establecen una relación especial con un pequeño grupo de sus subordinados.

La condición del seguidor El liderazgo utiliza la influencia sobre sus seguidores para alcanzar un fin determinado.

Chiavenato (2004; p.449) define a la influencia: como una transacción entre personas, en razón de la cual una persona actúa con la intención de modificar o provocar el comportamiento de otra.

La esencia de las relaciones entre el líder y los seguidores entraña reciprocidad, o sea intercambio recíproco de influencia. "Los seguidores competentes confiados y motivados son esenciales para que el grupo de trabajo o equipo de cualquier líder se desempeñe de manera efectiva, en lugar de la función conformista y pasiva que se ha asignado a los seguidores "(Daft, 2006, p. 262)".

## LIDERAZGO TRANSCULTURAL.

Frank Brown, analiza de manera amena y con ejemplos prácticos las nuevas experiencias y actitudes que debe atesorar un líder. Esto le permitirá trabajar en y con diferentes culturas, hasta definir las características de un líder transcultural.

Para el autor, el liderazgo transcultural es un estilo de dirección de empresa, o un equipo dentro de una empresa (o de cualquier organización o institución que traspase fronteras). Esto aúna las mejores prácticas del liderazgo empresarial “tradicional”, con la conciencia de que el mundo se compone de muchas culturas cuyos valores y tradiciones varían notablemente. Para hacer negocios globalmente, debemos ser sensibles a esas diferencias.

Brown desvela el éxito de un buen líder, pues pasa por “tener la experiencia y la actitud apropiadas para trabajar en diferentes culturas”. El líder transcultural está estructurado en tres partes. La primera recoge varias reflexiones sobre el liderazgo. Para Brown, el líder debe “estar abierto, ser la personificación de la integridad e inspirar confianza, tener claros sus objetivos y los de su organización, poseer una visión optimista y positiva. Pero también saber usar y no abusar de la autoridad, cultivar la humildad y tener en cuenta no sólo el presente, sino también el futuro”.

La cultura tiene aspectos denotativos (creencias) que señalan cómo son las cosas, aspectos connotativos (actitudes, normas y valores) que señalan cómo las cosas deberían ser y aspectos pragmáticos que proporcionan instrucciones o reglas sobre cómo hacer las cosas (para una revisión actualizada del concepto de cultura, desde la perspectiva de la Psicología Social, véase Páez y González, 2000).

Por su parte el liderazgo es uno de los procesos psicosociales que, desde los experimentos pioneros de Lewin y cols. (1939) ha venido despertando un interés continuo entre los psicólogos sociales y organizacionales. Este interés obedece tanto a aspectos teóricos como prácticos.

Las relaciones entre cultura y liderazgo pueden contemplarse desde múltiples perspectivas y niveles.

## LÍDERES QUE HAN DEJADO HISTORIA.

La historia se ha escrito y se escribe a través de los líderes. Algunos han sido tiranos que se han aprovechado de su poder, utilizándolo incluso para el asesinato de personas. También están los que lo han dado todo por sus seguidores y fieles, predicando la igualdad y la libertad.

## TERESA DE CALCUTA

Teresa de Calcuta dedicó toda una vida a los demás. Fue una misionera que centraba sus esfuerzos en ayudar a los más desfavorecidos.

## MAHATMA GANDI

Este político hindú promovió desde un primer momento los preceptos de verdad y de paz, desechando el odio y la violencia. Estos ideales fueron los que le hicieron pasar a la historia. Su muerte, a manos de un asesino no hizo otra cosa más que engrandecer su leyenda.

## 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. Fue premio Nobel de la Paz en 2009.

## MARTIN LUTHER KING

Probablemente uno de los más importantes. Su lucha por la igualdad entre negros y blancos fue crucial. Entre sus actos, destaca su multitudinario mitin frente a cientos de miles de personas en el capitolio de Washington.

## ADOLF HITLER

Causante de millones de muertes y de la guerra más devastadora de la humanidad, Adolf Hitler fue el Führer que lideró a los alemanes en el intento de conquista del mundo a mediados del siglo XX.

## JOSEPH STALIN

Su régimen fue característico por su crueldad a la hora de tratar los temas sociales. Los historiadores estiman que las muertes durante su mandato rondan los 30 millones, siendo 800.000 presos políticos.

## CONCLUSION

Aunque son diversas y siempre con algunas variantes de un autor a otro, las definiciones tienen un elemento en común, el liderazgo se refiere a un proceso en el cual el líder ejerce alguna influencia sobre sus seguidores y/o subordinados. Todo líder debe reunir un conjunto de rasgos y características que determinan su estilo de liderazgo y el grado de influencia que puedan ejercer, algunas de ellas de origen innato pero definitivamente las cualidades de un líder aun cuando hayan nacido con el individuo, deben ser fortalecidas a través de la formación y la experiencia, pudiendo formar un buen líder de una persona que inicialmente no reunía las características, no obstante, es necesario destacar que el conjunto de rasgos presentados, se pueden sumar algunos adicionales dependiendo del ámbito de liderazgo.

## BLIBLIOGRAFIA

(Himmelweit y Gaskell, 1990; Markus y cols., 1996; Fiske y cols., 1998; Smith y Bond, 1993, 1998 y Moghaddam, 1998).

\*[http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Direccion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Direccion.pdf)

\*[https://www.academia.edu/34980143/Unidad\\_03.\\_Poder\\_y\\_autoridad\\_trascendencia\\_del\\_liderazgo\\_basado\\_en\\_valores](https://www.academia.edu/34980143/Unidad_03._Poder_y_autoridad_trascendencia_del_liderazgo_basado_en_valores)

\*<https://www.gestion.org/tipos-de-liderazgo/> -

<http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/> 2021.  
pdf

\*<https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N76-4.pdf>