



**Nombre del alumno: ARACELY MATIAS DIAZ**

**Nombre del profesor: MERARI BORRALLAS**

**Nombre del trabajo: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO**

**Materia: DIRECCION Y LIDERAZGO**

**Grado: SEPTIMO CUATRIMESTRE**

**Grupo: "A"**

Frontera Comalapa, Chiapas a 17 de Octubre de 2021.

# LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

## Introducción

Es importante conocer el tipo de liderazgo que ejerce el líder, sin embargo la figura del seguidor cubre una importancia básica en esta relación, ya que no todos los seguidores son iguales ni se comportan de la misma forma.

Una de las funciones básicas del líder es saber delegar, es importante comprender a quien, cuando y como delegar puntos que serán tratadas en este tema.

## RELACIONES DIÁDICAS, SEGUIDORES Y DELEGACIÓN

### Concepto de relaciones diádicas

Es un enfoque del liderazgo que pretende explicar el por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

**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.

“Existe una relación entre un líder y un seguidor, más que un líder entre un grupo de seguidores” (Luissier y Achua 2005 P.222).

**Intercambio entre líder y miembro:** calidad de relación entre líder y un seguidor, condición importante de la forma en que tratara a cada seguidor.

**Formación de equipos:** explora la relación entre el líder y los seguidores como concepto de equipo, en lugar de diada.

**Sistemas y redes:** examina las relaciones a una escala mucho más amplia, que abarca múltiples niveles y unidades estructurales dentro de la organización.

El enfoque didáctico se centra en la heterogeneidad de las relaciones diádicas, argumentado que un solo líder establecerá diferentes relaciones con diferentes seguidores.

### **Influencia de los seguidores**

**Seguidor:** sigue las instrucciones, ordenanzas, reglas o enseñanzas de otra persona.

El liderazgo utiliza la influencia sobre sus seguidores para alcanza un fin determinado. El liderazgo es solo una parte de la dualidad, puesto que no puede haber líderes sin seguidores.

“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, 262).

Por lo tanto en un liderazgo efectivo, muchas de las cualidades que son deseables en un líder son las mismas que debe tener un seguidor eficaz. Ser un líder y seguidor proactivo en donde juntos alcancen una visión compartida, más que sujetarse a la visión, contribuir con la visión, asumir la responsabilidad del trabajo, tomar iniciativa para resolver problemas y cuestionar a los líderes cuando piensan que están equivocados.

“el líder no podrá influir de manera inconveniente o ventajosa para sus fines particulares al seguidor, este tiene derecho de rechazar categóricamente esta situación” (Lussier y Achua, 2005 p.237).

Un líder eficiente deberá reconocer esta influencia por parte de un seguidor entre los demás miembros del equipo, apoyarse en él porque será pieza fundamental en el enlace de la influencia de los demás seguidores, además de promover e impulsar el liderazgo.

### **El líder y la delegación**

**Delegación:** proceso en el que se otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad.

La función del líder que delega será asegurarse que los objetivos se cumplan apoyando en todo momento y teniendo una supervisión periódica para evitar desviaciones o que por alguna situación no prevista, no se cumpla con la encomienda.

### **Tipos de delegación**

**Permanente:** la función es delegada por tiempo indefinido.

**Temporal:** la función es delegada por tiempo determinado.

**Parcial:** cuando no se delega en la totalidad.

**Singular:** la delegación se asigna a una sola persona.

**Conjunta:** la función es delegada a dos o más personas.

**Ventajas de la delegación:** tiempo, desarrollo, confianza y compromiso.

**La delegación es el proceso de:**

**Determinar que delegar.**

**Designar la delegación.**

**Comunicar la decisión.**

**Establecer controles y evaluar.**

Para ejecutar una buena delegación el líder necesita ponderar cuidadosamente varios factores relacionados con la tarea, los requerimientos de tiempo y las características del seguidor antes de delegar.

### **LIDERAZGO TRANSCULTURAL**

Según Andrew John DuBrin (2003), "es de suponerse que los administradores de las organizaciones multiculturales poseen las habilidades y actitudes para relacionarse con la

gente de manera eficaz y motivarla más allá de las diferencias de raza, género, actitudes y estilos de vida” (p.85).

El mundo y los mercados cambian de manera continua por lo que resulta necesario nuevas formas de liderazgo.

F.Brown (2007): “Es la habilidad de operar con habilidades que permitan trabajar en diferentes culturas. Estas habilidades son indispensables para que las empresas ingresen en nuevos mercados, para que crezcan, adquieran responsabilidades y preserven una cultura de excelencia” (p.41).

El liderazgo transcultural puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias étnicas. Un claro ejemplo es nuestro país donde predomina la heterogeneidad de formas de pensar y de vivir, donde no es lo mismo ser de Chiapas que de la ciudad de México porque el estilo de vida no es lo mismo.

Los líderes eficaces no usan un solo estilo, deben adaptarse a la situación. La cultura nacional es una variable situacional primordial que determina que estilo de liderazgo será el correcto.

### **Habilidades para dirigir culturas diferentes.**

La interacción de culturas desiguales implica ciertas diferencias que se complican. Son lugares con personas de culturas diversas aunque las preocupaciones sean similares, como la pobreza, el desgaste ambiental, el terrorismo, narcotráfico etc. Para que un líder pueda llevar estos encuentros a buen término, necesita ser empático comprendiendo las diferencias en la forma de actuar y pensar de otros pueblos.

Según Rene Villareal las habilidades que debe tener un líder para dirigir son:

- Flexibilidad
- Adaptabilidad
- Apertura
- Asertividad
- Empatía
- Actualización

- Tolerancia
- Trabajo en equipo

“El líder debe tener cierta apertura ante el aprendizaje que le dará el conocimiento de las demás culturas” (Villareal, 2003, p.49).

El líder transcultural necesita conocer al otro y desarrollar mucha sensibilidad ante su ideología y las consecuencias sobre las que esto repercute sobre las personas y por ende, sobre la organización.

## **Conclusión**

El liderazgo no es un tema únicamente empresarial, esta cualidad se ha expandido a otros ámbitos como el emprendimiento, la educación, la medicina y los deportes, en los cuales el líder debe tener experiencia sobre las situaciones que se puedan presentar para poder tener una mezcla eficiente y productiva sobre las relaciones con los seguidores y la interacción con la situación.

## **Bibliografía**

Villareal (2003) la empresa competitiva sustentable. México. McGraw-Hill.

Brown (2007). The Global Business Leader. Boston.

DuBrin John (2003) fundamentos de comportamiento organizacional. México

Daft. (2006). La experiencia del liderazgo. México: Thompson.

Lussier, Achua. (2005). Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México: Cengage.

El arte de delegar el trabajo

[www.organizateya.com](http://www.organizateya.com)

Definición de diádicos

[www.definicion.net](http://www.definicion.net)

Definición de perspectiva

[www.definicion.org/perspectiva](http://www.definicion.org/perspectiva)