



Mi Universidad

Ensayo

Presentado Por: Ávila Delesma Clara del Rosario.

Nombre del tema: Las Relaciones y el Liderazgo.

Parcial: 4.

Nombre de la Materia: Dirección y Liderazgo.

Catedrático: Lic. Antonio Galera Pérez

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: 7°.

Las Relaciones y el Liderazgo

El liderazgo va encaminado con las relaciones, esto porque a partir de a los factores pueden existir mejoramientos en cada aspecto, un ejemplo seria en una empresa en donde el líder tiene que tener y mantener una buena relación con sus subordinados para lograr las metas y los objetivos que tenga para su empresa, esto hará que el personal ponga de su parte para alcanzar los propósitos, eso sin tener que llegar a ser un líder rudo, arrogante, que solo explota y no escucha las opiniones de su personal.

Bien sabemos que para ser un buen líder se tienen que tener ciertas caracterizas especiales que conlleven a liderar de una manera distinta y positiva, no es solo mandar, tener poderío u obligar, sino más bien es ser pasivo, eficaz, motivador, positivo, respetuoso y un sinfín de cosas que hagan del líder un compañero de trabajo más. Cuando hablamos de relaciones hacemos referencia a las cualidades que existen dentro del ambiente, puesto que las relaciones son elementos básicos para el personal, estos tienen que ser motivadores, para lograr lo que se tienen en mente.

Las relaciones diádicas enfatizan los comportamientos incivilizados de cada líder y subordinado, nos hacen referencia el porqué de los comportamientos distintos para cada uno, sin afectar o dar un mal entendido.

“La teoría diádica o también llamado liderazgo individualizado es un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores. Este enfoque se orienta en las diversas relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores”. Universidad del Sureste [UDS] 2022. Antología Dirección y Liderazgo.

Los líderes forman relaciones interpersonales con sus subordinados y esto indica que hay incluidos y excluidos como en todo, aquí existe el favoritismo lo cual en ciertos aspectos los lleva a tener una mala relación y por ende una mala comunicación. Para los subordinados que son los incluidos existen factores positivos como por ejemplo la delegación de poder, que solo es para las personas de integra confianza, con las que tienen una relación o un lazo fuerte, esto se da a base del trabajo y el como se desenvuelvan en sus labores externas e internas. Si el líder quiere alcanzar su metas más rápido y eficazmente, tendrá que delegar el poder a alguien idóneo, en este caso a la persona de su confianza, que sea inteligente y sobre todo que sepa tomar decisiones correctamente.

“La función del líder que delega será asegurarse de 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”. [UDS] página: 80.

El líder motivador es el que sobre pone los ideales de todos, no solo el de él, es importante las opiniones de los demás para así si en cierto omento hay algún fallo se pueda identificar de una manera clara y concisa. Este tipo de líder es con el que sus trabajadores se sienten bien, a los que les genera confianza, es ser empático con todos, motivarlos a seguir y así lograr cada meta que se estipules, es trabajar en conjunto y no dejarlos caer, animarlos que si se puede por más que a veces se sienta que no hay un fin.

“Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo. El líder es considerado útil por parte de su equipo y es un referente para las personas que trabaja con él, es inspiración para su entorno”. [UDS] página: 83.

Como en toda empresa los cambios son muy relevantes y en cuestión a los líderes no se quedan atrás, es importante mencionar que cuando hay un cambio de líder es por algo bueno puede que el líder anterior solo frustraba a los trabajadores y eso hacía que el rendimiento de los subordinados sea bajo, que la motivación no existía dentro de su ambiente.

Los agentes de cambio son líderes que más que vivir en el presente se desarrolla en el futuro, sus acciones van encaminadas a lo que puede o debe ser una organización, tienen una gran capacidad para entender su entorno e impactar en él. Logran trascender al éxito o muchas veces al fracaso debido a que como son entes que despiertan un sin número de emociones pueden levantar, impulsar, desarrollar y llevar a la cumbre a una organización en una diversidad de aspectos a través de la “Motivación”. Como también puede lograr un desplome de emociones si estas no son manejadas con liderazgo y responsabilidad lo que puede ocasionar “frustración”. [UDS] página: 86.

El liderazgo transcultural se basa en moverse en distintos ámbitos, en saber llevar una buena relación que involucre distintas culturas, sabemos que cada persona tiene ideales distintos, culturas, idiomas, actitudes, aptitudes y demás. Si a esto le tomamos la importancia adecuada podremos tener puntos de vistas distintos, lo cual sirve para ciertas situaciones que se presente dentro de una empresa y de esta forma integrarlos y poder solucionar el conflicto que exista.

“En cambio, Peter Drucker (2004) señala que la cultura es persistente y los líderes no pueden cambiarla, sólo pueden modificar algunos hábitos arraigados en las empresas. si tiene que cambiar, no cambie la cultura; simplemente cambie los hábitos” (página. 57).

“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”. [UDS] página 93. Molero, 2002, página 53.

La cultura y la manera de trabajar van de la mano, puesto que un solo trabajador no hará las cosas, sino varios y esto nos lleva a tener una extensa cultura en cuestión a los propios pensamientos y decisiones que puedan existir. Se deben implementar ciertas estrategias para que las relaciones sean basadas en éxito y así los resultados sean verdaderos y confiables.

En conclusión el liderazgo y las relaciones son muy importantes en cada ámbito de nuestras vidas, en este apartado hablamos de empresas y aquí es en donde más reluce, porque el líder y los subordinados tiene que estar en perfecta armonía para poder lograr cada meta que se tenga para la empresa, y también es importante que el líder pueda delegar a los demás, todos en conjunto trabajan mejor y eso se va reflejando en cuestión a como se desarrollen los conflictos y la manera en la que se resuelven en conjunto.

Referencia

Universidad del Sureste [UDS] 2022. Antología Dirección y Liderazgo. Página: 76.

Obtenido en:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/e96eab15b6fa01123d7ecae6a9425539.pdf>