



Catedrático:

Nayeli Morales Gómez

Alumna:

Fany Yareni Hernández López

Tema:

La importancia de la dirección y el liderazgo en mi formación profesional

Materia:

Dirección y Liderazgo

Comitán de Domínguez, Chiapas a 03 de diciembre de 2022

Introducción

En este trabajo trataremos de establecer la importancia de las relaciones humanas, a partir del concepto de liderazgo, demostrando así que el ser humano es un ser social el cual no puede vivir aislado porque dentro de sus necesidades está la de 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 se hace necesario y que la finalidad de las relaciones humanas es propiciar la buena convivencia de forma que logremos la comprensión con las demás personas.

CONCEPTOS

Para comenzar a tratar el tema debemos saber qué es ser un Líder y las características propias de uno, liderazgo y relaciones humanas.

LIDER:

Es la persona capaz de ejercer influencia en otros, para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas organizacionales.

Según Harry Truman (33er presidente de U.S.A.), es el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntarias y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales.

LIDERAZGO:

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

Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos, de una persona a través de los subordinados.

DESARROLLO.

El enfoque diádico

La clave de toda relación es mantener abierto los espacios de comunicación y diálogo a fin de conocer las expectativas y necesidades de quienes mantienen una interconexión con el propósito de alcanzar un objetivo en común. El caso de la relación entre un líder y su seguidor, no es la excepción, requieren mantener una estrecha interrelación para que, ambas partes, puedan influir mutuamente, y obtener así, una satisfacción pertinente en los propósitos que los vincule.

Un líder emplea un proceso para difundir sus ideas en sus seguidores, quienes podrán aceptarlas, siempre y cuando se sientan, tanto apoyados, como motivados para darles seguimiento. Esto significa que, esta relación plantea una dependencia entre líder y seguidor; ambos, comparten propósitos y motivaciones para alcanzar las metas.

La dualidad es una condicionante para que el proceso de liderazgo se realice de manera eficiente. El líder no existe sin seguidores y viceversa, ya que mutuamente se influyen. Dada esta importante conexión, es necesario sensibilizar sobre la imperante necesidad de saber armonizar estas relaciones, para lograr el éxito a nivel individual, grupal y organizacional.

Diádica

Se distinguen cuatro etapas de desarrollo, a saber:

Vínculo diádico vertical (VDV), misma que enfatiza acerca de la concepción relacional entre líder y seguidor.

Intercambio entre líder y miembro (ILM), en el que se establece la calidad del trato entre un líder y cada uno de sus seguidores.

Formación de equipo, plantea una perspectiva de relación entre líder y equipo.

Sistemas y redes, en el que se deja ver la importancia de los vínculos entre niveles y estructuras.

El proceso dual entre líder y seguidor, se ve influido por una serie de factores que determinan el grado de aceptación e identificación que tienen a nivel individual ambos actores. Entre ellos, se involucran: habilidades, capacidades, influencia, actitudes, comportamientos, motivación, etc.

La valía personal, es el respaldo obtenido a las acciones y expectativas que el líder comparte con el seguidor. Gracias a que se tiene afinidad con sus propósitos, comportamientos y actitudes, el líder selecciona a sus seguidores que podrán garantizar éxito en las tareas, y es a ellos a quienes se les da una mejor atención y motivación.

Por su parte, el seguidor, asume un papel destacado en la contribución del logro de metas en una unidad de trabajo. Un seguidor califica las capacidades y actitudes del líder, para determinar el grado de compatibilidad a desempeñar dentro del desarrollo de las actividades.

Pero también, el líder establece el apoyo que recibirá el seguidor, dependiendo del grado de afinidad, calificación de habilidades y actitudes asertivas demostradas, tanto en el lugar de trabajo, como en las relaciones interpersonales.

Las etapas del enfoque diádico, aportan una visión importante acerca de las interrelaciones entre líder y seguidor. El desarrollo de este proceso dual, va de lo individual hasta más allá de sus fronteras estructurales, pasando por la interacción grupal. A continuación, se reflexiona de cada etapa lo siguiente:

Vínculo diádico vertical (VDV) .

Los sentimientos y comportamientos, tanto del líder como del seguidor, determinan el vínculo selectivo para ser aceptados o no. Esta elección, es lo que define el enfoque del poder y tipo de influencia que el líder ejercerá sobre el individuo; esto es, o se agrega al grupo incluido o al excluido. Como puede analizarse, quienes se encuentren en el primer grupo, recibe mejores oportunidades de desarrollo, trato, e influencia positiva por parte del líder. Y en correspondencia, el seguidor manifiesta mayor lealtad y compromiso, por sentirse activamente involucrado en las decisiones de trabajo. Los miembros que se encuentren en el grupo excluido, viven un escenario contrario al anterior.

En este sentido, el líder tiene la capacidad de dinamizar a sus seguidores hacia un propósito determinado, siempre y cuando exista aceptación, colaboración y participación de ellos.

Intercambio entre líder y miembro (ILM)

Esta teoría deja ver, que la diada desarrolla una relación única surgida de la interrelación individual entre líder y seguidor. Esta calidad de vínculo, se define por el afecto, lealtad, contribución al trabajo y el respeto a sus capacidades de desenvolvimiento.

Las limitaciones de recursos del líder son las causas que provocan la variación de calidad del trato a sus seguidores. De esta manera, la satisfacción con el líder, la confianza en el líder y la percepción de justicia por parte de los seguidores, se define con base a la alta o baja calidad de intercambio.

En este sentido, quienes tienen alta calidad de vinculación, son propensos a tener un mejor desempeño, luego de que el líder les: 1) proporciona más recursos; 2) da más confianza; 3) comparte mayor información; 4) asigna tareas desafiantes e interesantes. Por esta razón, los seguidores demuestran mayor lealtad, compromiso e involucramiento para realizar actividades extraordinarias.

Pero, por otra parte, quienes no logran tener éxito o congraciamiento en el proceso de identificación, negociación y autopromoción (etapa 1 del ILM), tienden a establecer una baja calidad de vinculación y, por ende, caen en los escenarios de los grupos excluidos (teoría VDV). Por lo que manifiestan mayor rotación y una valoración baja, tanto en su desempeño, como en la percepción del clima organizacional.

Una limitación de la teoría ILM, es el etiquetado predefinido en las primeras relaciones entre el líder y seguidor. El efecto Pigmalión (es decir la influencia de un individuo sobre otro, ya sea de manera positiva o negativa), manifiesta puntos importantes en el rendimiento.

Si es positivo se refleja en una relación cordial, con perspectivas positivas de superación; pero, si es negativo, repercute perjudicialmente. Es por ello que, puede afectar la ética laboral que conlleva a una menor participación, satisfacción, productividad y expectativas.

Formación de equipos.

Esta etapa de desarrollo del enfoque diádico, se fundamenta de los equipos como unidades básicas para poder tomar decisiones, enfrentar amenazas y aprovechar oportunidades. Por lo que la relación influye según sea la dinámica de grupo.

El ejercicio del liderazgo se orienta a motivar a los individuos del grupo, se logren los objetivos comunes, se formen relaciones y manejen los conflictos emergentes. Si las relaciones de trabajo las convierte de alta calidad, se habrá consolidado la capacidad armónica de obtener mejor desempeño, cohesión, cooperación y trabajo en equipo. Esto es, se desarrollaría el capital social.

Desarrollar el capital social como opción de crecimiento de los equipos, permite sustentar valores, equidad e igualdad. De ahí que el papel del líder, asume la responsabilidad de fortalecer las relaciones interpersonales, el compromiso compartido y la confianza para un mejor desempeño de actividades tanto con los grupos internos como los externos.

Sistemas y redes.

Bajo esta tónica, se origina la cuarta etapa de desarrollo del enfoque diádico. Es decir, el capital social promueve la necesidad de establecer redes de vinculación no solo con los seguidores, sino también con otros grupos de interés con los que tienen un nexo de comunicación (llámense clientes, proveedores, instituciones, etc.).

El líder está en la necesidad de crear redes sociales capaces de empoderar a cada miembro involucrado para actuar en las relaciones necesarias para alcanzar las metas o propósitos de interacción.

En esta etapa de desarrollo diádico, los vínculos de intercambio entre el líder y el seguidor deben ser a nivel individual, grupal y organizacional, con lo que, en su conjunto, conllevan a una mejor comunicación, intercambio, integración y clima de trabajo. De ahí la necesidad imperativa de inclinarse a la alineación de los grupos incluidos, donde se podrán obtener mayor conocimiento, oportunidades e información para sus transacciones dentro y fuera de la organización.

El líder y las relaciones interpersonales

Los líderes forman relaciones uno a uno con sus seguidores, en una relación interpersonal, lo cual da como resultado grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo del líder.

Las relaciones interpersonales del líder y subordinado comprenden a los seguidores con fuertes lazos con el líder es de mucha confianza, respeto, lealtad e influencia. El grupo de excluidos abarca seguidores con escasas relaciones interpersonales con su líder, en una relación centrada estrictamente en las tareas, caracterizada por poco intercambio y una influencia descendente.

Los tipos de características de cada relación que establece el líder con sus subordinados se pueden observar en la siguiente figura.

Miembros favoritos	Alejados del grupo
<ul style="list-style-type: none"> • Comenta los objetivos con los empleados; los deja en libertad de aplicar su criterio personal para resolver problemas y alcanzar las metas. • Escucha las sugerencias y las ideas de los empleados sobre cómo realizar el trabajo. • Trata los errores como oportunidades para aprender. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega a los empleados instrucciones específicas de cómo realizar las tareas y alcanzar las metas • Muestra poco interés por los comentarios y las sugerencias de los empleados. • Critica o castiga los errores.
<ul style="list-style-type: none"> • Asigna a los empleados tareas interesantes; tal vez permite que el empleado escoja su tarea. • A veces acepta la opinión del subordinado. • Elogia sus logros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asigna principalmente trabajos e rutina y vigila estrechamente a los empleados. • Por lo general impone sus propios puntos de vista. • Se concentra en áreas de mal desempeño.

El líder y la delegación

Es el proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad. Se le torga el poder y la autoridad al subordinado idóneo y para realizar una tarea o función y darle libertad para realizarla por sí mismo.

Tipos de delegación

Permanente: la función o actividad delegada es por tiempo indefinido.

Temporal: la función o actividad delegada es por tiempo determinado.

Parcial: cuando no se delega la totalidad de la función o actividad.

Singular: la delegación se asigna en una sola persona.

Conjunta: una función o tarea es delegada a dos o más personas.

Ventajas de la delegación

- Tiempo: aumenta el tiempo del líder para enfocarse a otras actividades.
- Desarrollo: fomenta las capacidades y crecimiento del subordinado.
- Confianza: demuestra que puede confiar en sus subordinados.
- Compromiso: se establecen lazos de responsabilidad.

El líder promueve la confianza y el crecimiento del subordinado.

Líder motivador de su equipo.

Es motivador tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo a la vez que fortalece un clima de trabajo positivo, saben lo importante y a la vez complicado, que es mantener a un equipo motivado. Esto favorece el nivel de rendimiento y la eficacia del grupo.

¿Qué técnicas deberías poner en práctica si quieres llegar a ser un líder motivador?

Participación

Para conseguir un mejor resultado. Un líder que motiva a su gente permite que estos irruman su campo de actuación y no ejerce un control excesivo sobre ellos que limite sus acciones.

Reconocimiento

Para el equipo humano a veces una palabra o gesto ante el resultado de un buen trabajo es suficiente como forma de reconocimiento, es una manera de hacer ver a las personas que trabajan contigo que te importan.

El líder como agente de cambio

Cambio en sí para todo ser humano implica una acción o transformación de algo, lo que puede causar cierta inseguridad, todo depende de la manera en que este cambio sea presentado y recibido por la persona que vive el proceso. Dentro de las características de los Agentes de Cambio se

encuentran que son: personas visionarias, generadores de elementos de gran valor para la organización, toma decisiones fundamentadas, desarrolla las potencialidades de cada recurso del sistema tomando como base el estudio de la misma a través de una relación directa con el personal. Crea lazos de confianza y afectividad, se da el tiempo para escuchar las necesidades y opiniones, además de apoyarlos en la solución de sus problemas con el fin de restar la resistencia al cambio y lograr compromisos seguros y duraderos.

Liderazgo transcultural

Es de suponerse que los administradores de las organizaciones multiculturales posean las habilidades y actitudes para relacionarse con la gente de manera eficaz y motivarla más allá de las diferencias de raza, género, actitudes sociales y estilos de vida. El liderazgo transcultural puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias étnicas. Un claro ejemplo es nuestra nación donde predomina la heterogeneidad de formas de pensar y de vivir, donde no es lo mismo ser originario de Chiapas que del Distrito Federal porque de inicio el estilo de vida no es el mismo.

Actualmente, los líderes eficaces no usan un solo estilo, deben adaptarlo a la situación. La cultura nacional es una variable situacional primordial que determina qué estilo de liderazgo será el adecuado. En China probablemente funcione una forma de liderazgo que no sea tan eficaz para Francia.

Cultura, rasgos culturales y cultura organizacional

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.

Por otra parte, La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran cultus (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción). La cultura a lo largo de los años se ha tomado como una mezcla de rasgos y distintivos espirituales. Los orígenes de la cultura se remontan al nacimiento de la organización y sus fuentes son:

- Creencias, valores y presunciones de sus fundadores
- Experiencias aprendidas
- Creencias, valores y presunciones incorporados por nuevos miembros

Las organizaciones desarrollan valores “visibles”, basados en leyes y sentido común y generalmente no se contraponen al cambio cultural. También existe un conjunto de valores “ocultos”, que son la fuerza impulsora de la organización y no van junto al cambio cultural proyectado.

Competitividad y liderazgo

Es el proceso de lograr y mantener una posición destacada en la industria en los rubros de cobertura de mercado, volumen de negocios y calidad del servicio al cliente. Hoy en día, las organizaciones requieren utilizar el liderazgo adecuado a sus características para su alto rendimiento si es que

quieren adaptarse al mundo globalizado en el que vivimos. La práctica del liderazgo transcultural cada día se vuelve indispensable si la organización quiere tener un verdadero crecimiento, conforme a su momento histórico.

El liderazgo que pueda entender la heterogeneidad de las capacidades y cualidades de los diferentes comportamientos, dará apertura a nuevas oportunidades; de lo contrario podría perderlas.

El líder de hoy necesita tener tolerancia y así conducir la diversidad como un recurso organizacional de valor añadido.

El ayudar a desarrollar las capacidades individuales de equipo y organizacionales –que incluye el aprendizaje de nuevos conocimientos, actitudes, habilidades y métodos de intervención– puede permEn la organización competitiva hay acciones clave que el líder lleva a la práctica:

1. Acciones simbólicas

- Modelar el comportamiento sin imposición
- Reconocimiento de logros
- Comunicación constante y efectiva con sus colaboradores
- Crear estructuras organizacionales flexibles y descentralizadas
- Generar confianza
- Compartir responsabilidades

2. Acciones sustantivas

- Cambiar políticas y prácticas operativas disfuncionales
- Reubicar a algunos miembros
- Vincular la estrategia con la cultura
- Reestructurar un plan de recompensas e incentivos
- Rediseñar la asignación de recursos
- Diseñar el ambiente laboral
- Establecer los valores y código ético de la organización
- Promover dichos valores, valorar y adoptar la diversidad como una fuente de Creatividad y fortaleza.

Conclusiones

Con este análisis, se concluye que el liderazgo requiere el desarrollo de habilidades que permitan robustecer las capacidades de comunicación interpersonal, con las cuales, pueda influir en sus seguidores en un ambiente caracterizado por la afinidad y efectividad en la interrelación.

Lo anterior surge del principio de este enfoque diádico en el que se basa el sustento de vinculación. Esto es que, los seguidores que tienen mejor afinidad con el líder y viceversa, se encuentran en los grupos incluidos y tienen una mayor calidad de intercambio. Gracias a estas condicionantes, se tienen resultados favorables en el rendimiento y desempeño para alcanzar objetivos.

La participación de los seguidores y miembros de grupo, es uno de los núcleos del liderazgo, que deben atenderse desde el enfoque de una mejor calidad de relación. Si se parte de ello, en consecuencia, se podrán desarrollar más allá de los intercambios dentro de las unidades de trabajo, es decir, se tendrá acceso a componentes externos con los que, vinculándose, podrán generar mayores posibilidades de éxito y aprovechamiento de oportunidades.

Es así, como se concluye que este enfoque diádico, permite que el líder y seguidor formen una interacción asertiva, para lograr los objetivos preestablecidos, pero, además, para formar redes de colaboración, que, en su conjunto, se caractericen por un alto desempeño, compromiso y motivación.