

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Relaciones diádicas

Concepto

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

Etapa

Primera Etapa

Es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre un líder y un seguidor, más que un líder entre un grupo de seguidores. Véase, Lussier y Achua (2005, pp. 222 y ss.).

Intercambio Entre líder y miembro (ILM)

Segunda Etapa

Propone que la calidad de la relación entre un líder y un seguidor es una condición importante de la forma en que se tratara a cada seguidor.

Formación de equipos

Tercera Etapa

Explora la relación entre el líder y los seguidores como un concepto de equipo, en lugar de una díada.

Sistemas y redes

El líder y las relaciones interpersonales

La vinculación diádica vertical señala cómo los líderes forman relaciones uno a uno con sus seguidores, en una relación interpersonal, lo cual da como resultado y grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo del líder.

Estas relaciones interpersonales del líder/subordinado comprenden a los seguidores con fuertes lazos con el líder emana relación de apoyo caracterizada por 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.

El líder y la delegación

Concepto

Proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad.

El líder que delega deberá:

- Otorgar el poder y la autoridad al subordinado idóneo y para realizar una tarea o función y darle libertad para realizarla por sí mismo.
- Que la persona designada tenga todas las habilidades necesarias, esté motivado y desee desarrollar la tarea con un compromiso de responsabilidad.

Función

Asegurarse de que los objetivos se cumplan apoyando en todo momento y teniendo una supervisión periódica para evitar desviaciones para no cumplir con la encomienda.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

El líder como motivador de su equipo

El líder motivador tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo a la vez que fortalece un clima de trabajo positivo.

Líder motivador

Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo.

El líder como agente de cambio

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.

Las organizaciones

Necesitan líderes competitivos, preparados y capaces para dirigir el cambio, se necesita de verdaderos "Agentes de Cambio".

Agentes de Cambio

Son líderes que 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.

Técnicas

- Participación
- Reconocimiento
- Fomento de relaciones
- Metas claras

Delegar responsabilidades

Reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado

Es consciente de las relaciones que se forman entre los miembros del grupo

Define unas metas claras para el grupo, y que cada componente del equipo sepa lo que tiene que hacer.

Características

Personas visionarias, generadores de elementos de gran valor para la organización, toma decisiones fundamentadas.

Liderazgo transcultural

Según Andrew John DuBrin (2003),

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 (p. 85).

Definiciones

- **J. Kotter (1997):** Proceso de contribuir en un acto que integre los diferentes componentes culturales para su realización, permeando grupos más globales al incluir distintas ideologías" (p. 42).
- **A. Etling (1998):** "Es el liderazgo que busca romper las barreras culturales al integrar las diferentes formas de pensar" (p. 87).
- **Lussier y Achua (2005):** "Es una necesidad de desarrollo y crecimiento que puede ayudar a resolver las problemáticas fundamentales" (p. 48).
- **F. Brown (2007):** "Es la habilidad de operar con habilidades que le permitan trabajar en diferentes culturas.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

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. (Molero, 2002, p. 53)

Liderazgo en la Cultura Mexicana

La cultura en México, y los valores que ésta conlleva están profundamente arraigados y son parte de la convivencia humana cotidiana, que a la vez se ve reflejada en su comportamiento dentro de la organización y el impacto sobre la misma.

Elementos importantes

- Familia: El factor familia sigue siendo importante en la sociedad mexicana, donde muchas veces por recomendación se logra cierto puesto. Los apellidos lo posicionan en la comunidad y a la vez ciertos logros que el individuo tendrá, aunque su educación no haya sido la adecuada o sea limitada.
- La religión de la forma en que la asume el mexicano, le provoca el sentimiento de que el control de su vida depende de Dios, aceptando el éxito o fracaso como una predestinación, lo cual se ve reflejado en la desmotivación de las clases bajas por hacer algo para sobre pasar las situaciones difíciles. (Kras, 1991, p. 52)

Cultura

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 y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado.

En ella encontramos modos de vida, ceremonias, mitos, ritos, sistema de valores, derechos, tradiciones y creencias. (Castillo, Pino y Espinosa, 2000)

Cultura Organizacional

Está formada por valores, reglas, patrones de comportamiento, rituales y tradiciones.

Fuentes

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

“La forma en que se hacen las cosas” (Drucker, 2004, p. 86). La actitud de la organización es la manifestación visible de la cultura que en ella impera.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

Competitividad y liderazgo

Competitividad

La competitividad empresarial 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

Organización Competitiva

Acciones clave

1. Acciones simbólicas

- Modelar el comportamiento sin imposición
- Reconocimiento de logros.

2. Acciones sustantivas

- Cambiar políticas y prácticas operativas disfuncionales
- Reubicar a algunos miembros

Liderazgo

El liderazgo está condicionado por la visión de futuro del negocio, del posicionamiento que se espera a largo plazo entre sus clientes, empleados, accionistas, competencia, comunidad, etc

Los gerentes y directores deben ser líderes transculturales visionarios que, al conocer la diversidad, puedan inculcar valores similares, filosofía administrativa y una misma cultura organizacional con programas efectivos de administración.

Cultura organizacional

El liderazgo está condicionado por la **cultura organizacional** de la empresa, en términos de los valores y estilo de trabajo que predominan en el desempeño de los líderes y sus equipos.

BIBLIOGRAFIA:
DuBrin, John. (2003). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. México: Thompson.
(2002) . Dirección y liderazgo. Antología Universidad del Sureste