



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre de alumnos: Mejía González Miriam

Nombre del profesor: José Enemias de León Morales

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Dirección y liderazgo

Grado: 7°

Grupo: "A"

PASIÓN POR EDUCAR

Frontera Comalapa, Chiapas a 11 de septiembre de 2020.

Dirección y liderazgo

Una característica esencial que encontramos en toda organización es que siempre estará conformada por dos grupos con diferentes roles, uno de ellos son los seguidores y el otro grupo está constituido por la figura de un líder, generalmente siempre se le atribuye como papel más importante a la función del líder aunque en la realidad ambos son de igual importancia, pues uno no puede coexistir sin el otro.

Algo que se debe tener en cuenta es que uno de los factores que logran hacer del liderazgo uno de los roles más difíciles dentro de la organización es que los trabajadores o seguidores sean muy diferentes los unos con los otros, no son iguales, tienen comportamientos distintos, son inspirados por desiguales causas, etc. El líder debe conocer el método y forma adecuada para persuadir a cada uno de los seguidores.

Para que el líder pueda resolver este gran problema, debe acudir a la teoría diádica o también conocida como el liderazgo individualizado, este enfoque se dedica a exponer detalladamente el por qué el buen líder cambia constantemente (consciente o inconscientemente) sus métodos implementados como también su comportamiento con el fin de persuadir e influir a sus seguidores. Cuando se habla de la relación diádica hace referencia a las diferentes conductas que conserva el líder con cada integrante del equipo.

La teoría diádica (es la relación que surge entre un líder y un seguidor) pretende explicar el por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores.

Liderazgo transcultural

El liderazgo se relaciona íntimamente con la cultura pues la cultura está conformada por un conjunto de creencias, actitudes, valores y prácticas que son compartidas por un grupo de personas con la característica principal de compartir una historia en común, como dice el autor Edward Tylor¹ “la cultura es el conjunto complejo que incluye conocimiento, creencias, arte, moral, ley, costumbre, y otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre como miembros de una sociedad”

Por esto la relación que existe entre el líder y la cultura es muy estrecha porque según estudios se demostró que los diferentes tipos de líderes se generan dependiendo de la

¹ Edward Burnett Tylor fue un pionero en la antropología que en 1871 definió el concepto de cultura

cultura, como dice Edgar Schein: “la cultura y el liderazgo son dos caras de la misma moneda”

La influencia de la cultura sobre el liderazgo

Muchos autores han dicho y reconocido que el liderazgo es una manifestación en todos los países pero de la misma forma los líderes son influenciados por la cultura de cada determinado lugar, pero debido a la importancia del estudio del liderazgo, Fiske y Cols crean la estrategia de “tipologías y dimensiones” encargada de precisar las características de un líder que son influenciadas por la cultura y las particularidades universales.

La estrategia de tipologías y dimensiones busca revelar las características distintivas de las culturas comparándolas unas con otras, esto da como respuesta al por qué un estilo de liderazgo influye más en una cultura y poca en otra.

Hofstede encuentra cuatro dimensiones que varían en cada cultura: la alta y baja distancia de poder, masculinidad y femineidad, individualismo y colectivismo la última dimensión es la alta y baja de incertidumbre. A esto le llamó “teoría de las dimensiones culturales”.

Distancia de poder y liderazgo: La distancia del poder hace referencia a los individuos con menos poder dentro de una organización. Es importante tomar en cuenta que estos individuos juegan un rol distinto dependiendo la densidad de poder del país ya que dependiendo de cómo se tomen las decisiones, los subordinados se sentirán con más o menos libertad.

El alta y baja del poder se determina por cómo se da la socialización en la familia, escuela, trabajo e internacionalmente, desde ahí se ve una relación con el liderazgo ya que se trata de cómo la manera de percibir y comportarse hacia la autoridad.

Masculinidad/femineidad: Esta dimensión determina que existen sociedades regidas por hombres y sociedades regidas por mujeres donde la conducta o roles que implementa cada género será distinta dependiendo quién de los dos géneros rige. En una sociedad gobernada por los hombres el rol de los hombres es asertivo, duros y centrados al éxito y las mujeres modestas, tiernas e interesadas. Estas dos culturas según Hofstede generan y dan nacer a los tipos de liderazgo.

Individualismo/colectivismo: Una de las cuatro dimensiones que trata sobre los factores que hacen de una sociedad individualista (donde los lazos familiares son débiles y resalta

más el bienestar individual) o colectivista (donde las personas están integradas en fuertes lazos familiares y procuran el bienestar de esta).

Evitación de incertidumbre: esta cuarta dimensión de la evitación de incertidumbre establece que, en países con mayor incertidumbre los ciudadanos necesitan emocionalmente de la leyes y reglas que regulen el comportamiento en cada momento y por el contrario, en países donde hay una baja evitación existe un fuerte rechazo a las reglas, tomando en cuenta que la incertidumbre es el miedo a situaciones desconocidas.

Investigaciones empíricas acerca de las dimensiones de Hofstede

Las dimensiones de Hofstede han marcado un antes y un después en las investigaciones del liderazgo, pues muchos investigadores han dedicado su vida al estudio de la teoría de Hofstede así como también han aportado a este, por ejemplo autores como Dorfman, Cols, Smith, Nasierowski, Mikula, Ryan, Triandis, Bond, etc. observaron que según del modo que se manifiesten las dimensiones en cada país la conducta, productividad del trabajo, resolución de los problemas como muchas más son afectadas y de la misma forma pueden compararse una cultura con la otra.

Es importante conocer las diferentes dimensiones analizadas de Hofstede debido a que tenemos el conocimiento de que la cultura es quizá el factor más importante en el liderazgo porque dependiendo a cómo se manifieste cada cultura nace en particularidad un tipo de liderazgo y nada mejor que estudiar las conductas de las culturas que las dimensiones de Hofstede.

Las dimensiones de Hofstede nos dan otra manera de investigar el fenómeno del liderazgo que se presenta en cada uno de los países que es un acontecimiento muy importante que ha influido en la historia de la humanidad y entender el papel que juega la cultura en el liderazgo es un éxito para la sociología, antropología, historia, etc. Ahora este conocimiento puede ser utilizado tanto para el progreso personal como para el entender estos fenómenos.