



Nombre de alumnos: Yobani Velázquez Pérez

Nombre del profesor: Lic. José Enemias De León Morales

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Dirección y liderazgo

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 7mo cuatrimestre

Grupo: A

Frontera Comalapa, Chiapas; a 15 de octubre de 2020.

Introducción

En toda organización es importante tener a alguien que vea por las necesidades de la organización lo cual su trabajo sea solucionar los problemas por medio de estrategias para así poder alcanzar las metas propuestas, pero su trabajo también es ver por los seguidores (empleados) de su misma organización, teniendo en cuenta que el rendimiento dentro de la organización por parte de sus seguidores dependerá de la relación entre líder y seguidores, mencionando que no todos tendrán el mismo desempeño ya que tampoco todos tendrán el mismo trato por igual eso quiere decir que el afecto y las recompensas variaran dependiendo la relación que exista entre líder-seguidor.

Relaciones diádicas, seguidores y delegación:

Cuando hablamos de liderazgo entendemos que se refiere a alguien que dirige un grupo u organización y que está encargado de ver las necesidades y detectar problemas en el mismo grupo, pero también hay algo importante en esto, que es la figura del seguidor ya que esta tiene una importancia relevante en este tipo de relación, por el mismo hecho de que no todos los seguidores tienen el mismo comportamiento. Cuando el líder y los seguidores interactúan más establecen una mejor relación logrando tener más influencia y afecto con los seguidores lo que causa una variación en su comportamiento. La teoría diádica o también llamada liderazgo individualizado intenta explicar desde un enfoque de liderazgo, de una mejor manera. “un líder establece relaciones diferentes con cada uno de los seguidores” (pág. 93).

En otras palabras, el líder actúa de distinta manera y su comportamiento es diferente con distintas personas es decir que no a todos les da el mismo trato, con algunos tiene una mejor relación y con otros no, dependiendo la interacción que tengan entre ambos.

Los líderes establecen una mejor relación con individuos de grupos pequeños que por lo tanto serian grupos internos a quienes se les tiene más confianza y tienen más atención por parte del líder y por lo consiguiente estarían los del grupo externo a quienes obtienen menos tiempo del líder y menos recompensas. Por lo tanto, los grupos internos tienen mejor desempeño menos rotación y mayor satisfacción con sus superiores esto debido a que el líder tiene un mejor trato con estos.

“Investigaciones sobre los seguidores realizadas por Robert E. Kelly dieron como resultado 5 tipos de seguidores” (Daft, 2006, p.263 y 264).

El tipo de seguidor de una persona se determinará por el grado que posea un pensamiento crítico e independiente o ya sea activo o pasivo y esto determinara si

una persona es seguidor alineado, pasivo, conformista, pragmático o eficaz. Por lo tanto, las normas o instrucciones que se tienen que seguir para ser un seguidor eficaz y ser diferente ante seguidores del equipo de alto desempeño son: ofrecer apoyo, tomar iniciativa, realizar funciones de asesoría y coaching, plantear asuntos o preocupaciones cuando sea necesario, aclarar cuál es su función, mantener informado al líder y no permitir una influencia inapropiada.

Liderazgo transcultural:

Uno de los puntos que también es importante en el liderazgo es la relación que existe entre liderazgo y cultura, estas podrían completarse desde múltiples perspectivas y niveles. Por lo tanto, existe varios tipos de cultura como la cultura transnacional, culturas nacionales, culturas su nacionales, culturas organizacionales y culturas su organizacionales.

“la cultura es inherente a cualquier grupo humano y contribuye a resolver una serie de problemas externos e internos que todos los grupos deben afrontar.”
(Schein, 1985 p. 50).

Es decir que la cultura esta de tal manera unido y no se puede separar de los grupos humanos y ayuda a resolver problemas que están dentro o fuera del grupo, lo cual estos deben de solucionar.

Es importante saber que la cultura determina el tipo de liderazgo que surge en una determinada sociedad, pero también se puede considerar lo contrario. Tomando en cuenta que para otros autores el liderazgo no puede ser considerado como una variable que dependa de los aspectos culturales. “cultura y liderazgo, son dos caras de la misma moneda existiendo de echo la posibilidad poco enfatizada en las investigaciones sobre el liderazgo” (Schein, 1985 p.2).

Cultura y liderazgo serán dependientes de ambas, cultura influirá en el liderazgo y viceversa por lo que al relacionarlas es importante tener en cuenta el plano o nivel en el que se está examinando ya sea transnacional, su nacional, organizacional o su organizacional.

“Los valores, creencias, normas e ideales propios de una determinada cultura afectan a las conductas del líder, a sus metas y a las estrategias de la organización” (Bass, 1990, p. 772).

Cabe destacar que la conducta del líder y el desempeño se dará mediante la interacción cultural que tiene con la sociedad en el contexto que se encuentre, es decir estará influido mediante la percepción cultural que obtendrá en el entorno que esta, para así refregarlo en su destreza, desempeño y rendimiento dentro de la organización, al igual que la organización estará relacionada a los incentivos que la cultura otorga al líder. Y es importante también la percepción que los seguidores de dichos lideres tienen acerca de ellos. Otros autores

evalúan a la cultura a través de las normas, los valores o los artefactos existentes en una organización.

A si como la cultura influye en el liderazgo también el liderazgo puede influir en la cultura, esto puede darse en cualquiera de los niveles (transnacional, su nacional, organizacional y grupal). El liderazgo influye cuando los grupos, organizaciones y sociedades varían a lo largo del tiempo y por lo consiguiente sus culturas también lo hacen.

A lo largo de la historia se han formado algunos líderes que han dejado historia ya sea por abuso de poder o por darlo todo predicando la igualdad y la libertad. Como son los siguientes: Teresa de Calcuta, Mahatma Gandhi, Nelson Mandela, Alan Mulally, Barack Obama, Martin Luther King, Mark Zuckerberg, Adolf Hitler, entre otros.

Conclusión

Comprendemos que en una organización ambos aspectos son importantes y que a través de ello dependerá el funcionamiento de la organización por lo cual a mi manera de pensar sería muy importante tener una misma relación con todos los seguidores, es decir tratar a todos por igual sin importar el nivel que se encuentren para así lograr un desempeño mayor en la mayoría de los seguidores fomentando una relación entre líder-seguidor. También al ser un líder tener en cuenta el tipo de cultura en el que está relacionado la organización para que todos trabajen de acuerdo a sus conocimientos, valores y creencias culturales sin que el liderazgo intervenga en la cultura en otras palabras que el liderazgo no cambie la cultura para no influir tanto en los líderes como en el resto de la organización.