



Nombre de alumno: Celeste Díaz Bermúdez

Nombre del profesor: Nayeli Morales Gomez

Nombre del trabajo: Ensayo Unidad IV

Materia: Dirección y Liderazgo

Grado: 7°

PASIÓN POR EDUCAR

Grupo: u

Las relaciones y el liderazgo

La humanidad desde sus inicios, se ha visto en la necesidad de buscar y crear orden y control percibidos a su alrededor y para con quienes debe de convivir, creando, entre otras cosas, a la cultura y el liderazgo. La cultura abarca numerosos aspectos de un grupo social, pero de forma global puede decirse que es un gran mecanismo organizacional del que cada persona forma parte y al que cada persona influencia también. La cultura normaliza y organiza entonces, tanto como un líder a sus subordinados; pero esta no se rige completamente sola y mantiene una retroalimentación constante con los individuos que forman al grupo.

Es fácil suponer que las relaciones líder-seguidor es virtualmente la misma con cada individuo que forma al grupo de seguidores; pero lo más probable es que el acercamiento y contacto que el líder tiene es distinto de un seguidor a otro e, incluso, de un grupo a otro.

La teoría diádica, también conocida como liderazgo individualizado, analiza porqué y cómo se da este cambio de actitud por parte del líder, lo que le hace obtener una influencia y resultados diferentes con cada parte del sistema.

En primera instancia, es importante esclarecer la consciencia de que el líder procede de formas diferentes con cada seguidor, más que mantener una relación con un grupo de personas. La calidad de los intercambios y encuentros con cada individuo, marcarán la relación que se forme entre el líder y ese seguidor.

En la teoría del Intercambio Líder Miembro por Amorós, se sostiene que por cuestiones propias del trabajo, como limitaciones de tiempo y la canalización/obtención de recursos, el líder mantendrá relaciones más cercanas con ciertos individuos de la compañía, denominados así Grupo Interno. Formado por personas de confianza, las cuales pueden obtener mayor atención y privilegios por parte del líder. El resto de miembros forman así, el Grupo Externo; aunque más numeroso en la mayoría de casos y con trabajos y tareas estables, la relación guardada con el líder es significativamente menos estrecha, viéndose más como una autoridad sobre subordinados.

Una correcta relación líder-seguidor, se basa en la reciprocidad. Un seguidor es capaz y debe verse motivado para la realización de sus tareas y utilización de las herramientas que posee para alcanzar el objetivo común que el líder plantea. Es incorrecto creer que un seguidor sólo puede ser completamente pasivo en la realización de la organización para con sus metas, es importante que estos tengan su lugar para que puedan dar de sí lo que se requiere. Según el nivel de pensamiento crítico independiente y su comportamiento, un seguidor puede ser Alineado, pasivo pero crítico e independiente; Pasivo, sin pensamiento crítico y dependiente, no participa de forma activa; Conformista, participa activamente pero es dependiente; Eficaz, es independiente y crítico, a la vez que se vuelve un miembro activo en el grupo. Ofreciendo apoyo, asesorando, tomando iniciativa y hablando de problemas que percibe, muestra aprecio y evita las malas influencias. Es ideal que existan los seguidores proactivos, pues su presencia incita a la motivación y al alcance efectivo de objetivos.

La cultura va muy de la mano con estas relaciones desde distintos niveles. La cultura es permeable en cada paso del liderazgo y la gente a la debe de llegarse con él. Esta característica es propia de cada grupo, es un resultado inherente de la organización que debe alcanzar para subsistir y formar condicionantes de cooperación y administración armónicas en sus formaciones. Cada cultura es diferente y única, e incluso el modo en el que esta forma a un individuo será distinta de persona a persona; y por tanto, tendrá un impacto en el tipo de liderazgo que se presenta en tal contexto.

La estrategia de Tipologías y Dimensiones, propuesta por Fiske y cols., busca señalar los aspectos en los que la cultura incide en el liderazgo y cuales, por otra parte, son universales en cada tipo que se manifiesta en los diferentes grupos. El estudio se realiza tomando características básicas de los tipos de liderazgo, contrastando entonces su efectividad en distintos grupos culturales, así encontrando relaciones entre ciertos aspectos sociales de la cultura y porqué tales características funcionan o no; tomando en cuenta en los individuos estudiados cuestiones como masculinidad y feminidad, control de agresión e inhibición de

emociones; con otros autores proponiendo la relación con el poder, la percepción propia y el manejo de conflictos como puntos importantes de comparación.

Hofstede comprende principalmente a la cultura como algo que un grupo de personas con una misma nacionalidad comparten, cosa que puede ser cierta sólo hasta cierto punto. Pertenecer a una nación logra que, inequívocamente, sus habitantes compartan una gran variedad de aspectos, pues están expuestos a tratos, gobiernos, núcleos familiares, climas y espacios, horarios y demás cosas similares. Pero, ya sin tomar en cuenta que cada familia y cada individuo se desenvuelve de forma diferente en este ecosistema social que si bien comparte con otros, no lo vivirá del mismo modo; existen también sub-culturas, pertenecientes a ciertos grupos étnicos y religiosos. La identificación con estas sub-culturas impactará en gran medida la cultura que vive una persona o familia. Pero es complicado realmente medir la forma en que esto intercede en el liderazgo desarrollado en una sociedad, que a fin de cuentas estará sometida de un modo u otro a ese liderazgo y autoridades globalizadas hasta cierto punto en nombre del orden. Por tanto, una visión más general es la más útil.

Entre los aspectos importantes a analizar, encontramos la Distancia de poder, que en sí se trata de la capacidad de inferencia que puede ejercer el subordinado en la toma de decisiones, esté de acuerdo con la autoridad o no. En el caso de una baja distancia de poder, el subordinado es libre de opinar y obtener resultados adquiribles de forma consensuada en el grupo; por el contrario, en una alta distancia de poder el líder y su palabra son autoritarios, es inconcebible que el subordinado alce la voz y desee contribuir en la toma de decisiones.

Igualmente, el individualismo contra el colectivismo en un aspecto que cambia en gran medida al liderazgo; siendo que en el individualismo, cada persona debe ver por sí misma y quienes dependen de ella, mientras que en el colectivismo se fomentan lazos fuertes e interdependientes en todos los individuos. Esto afectaría aspectos como la recompensación, donde un trato no parecerá favorable a un individualista cuando parece el ideal para un colectivista.

En un mismo panorama, la cultura masculina, que imprime mayor importancia a

roles de género y a un líder asertivo, agresivo y dominante que no busca retroalimentación externa; frente a la femenina que es menos llamativa, más intuitiva y adepta al consenso, con ambos roles realizando las mismas actividades de forma complementaria; se ven en situaciones opuestas que cambian la misma naturaleza del liderazgo adoptado.

Puede entonces concluirse que, cada cultura responderá a un conjunto de rasgos y características específicos, según por los cuales, mientras más se apegue el líder a ellos, mejor recibimiento obtendrá. Cada cultura como un grupo generalizado posee ciertas expectativas que deben ser cubiertas para conseguir su apoyo. Aun así, a pesar de que cada cultura tiene una idea única y específica de un liderazgo ideal, universalmente, varios de los valores que componen tal ideal pueden ser y son compartidos entre cultura y cultura, así como algunos atributos serán percibidos negativamente en cualquiera de ellas.

Aunado a esto, no puede pasarse por alto que el liderazgo tal cual es, también afecta a la cultura desde el ser parte de ella. La mayor parte del tiempo, la cultura dentro de una empresa es gratamente influenciada por el fundador, quien será que imponga en primera instancia las normativas y los valores y visiones en las que el núcleo va a desarrollarse; cosa que puede ser modificada más adelante pero no de forma sencilla cuando estas ya están tan arraigadas al grupo de seguidores y la misma funcionalidad de la empresa.

Por tanto, cuando un grupo de líderes/fundadores tiene ideas realmente parecidas y formas estas pequeñas sociedades en sus organizaciones, es fácil adivinar que esto impactará bastante al liderazgo desarrollado en esa cultura y continuará influenciando a los nuevos sistemas. Sea que estos cambien de forma paulatina o repliquen lo que ya está dentro de la norma, propiciando incluso el nacimiento de nuevas subculturas.

Así, estos cambios o imposiciones tanto se alinean con la cultura como también la forman y modifican.