



Yessenia Alfaro Santiz

Nayeli Morales Gómez

Ensayo

Dirección y liderazgo

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 7° cuatrimestre

Grupo: " C "

INTRODUCCION.

Nadie aprende un viaje solo. Constantemente dependemos de otros, en mayor o menor medida, para avanzar. No podemos Triunfar sin la ayuda de otras personas; Sin embargo, el cultivo del Liderazgo en la Relaciones diádicas, seguidores y delegación, puede ser todo un reto. En este capítulo se revela los términos claves para poder llevar a cabo un buen liderazgo y de la misma manera una buena administración, con el conocimiento de que todos tenemos de ser comprendidos y valorados, y demuestra cómo podemos alcanzar nuestro pleno potencial.

El mercado y el mundo están impulsando cambios rápidos, continuos, complejos e inciertos, tanto en la manera de ser como en la de hacer las cosas, así como en la forma de organizarse. En ese sentido, se requiere un nuevo enfoque, tanto para las organizaciones, como para el liderazgo, que sea un medio eficaz para hacer frente a estos cambios. La tarea fundamental que debe desarrollar el líder en las organizaciones es encontrar los atributos necesarios y suficientes, de acuerdo con un contexto determinado, que ayuden a la creación de un sistema sustentable, con base en la transcultural y el conocimiento.

Teoría de la vinculación diádica vertical La primera etapa en la evolución es la adquisición de conciencia de que existe una relación entre el líder y un seguidor, más que un líder entre un grupo de seguidores (Lussier y Achua, 2005, p.222). Teoría del intercambio entre líder y miembro También conocida como ILM, es la 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. El grado en que se posea un pensamiento crítico e independiente, acrítico y dependiente, sea activo o pasivo determinara si es un seguidor: alineado, conformista, sobreviviente, pragmático o eficaz. Seguidor alineado. Es un individuo pasivo, pero independiente y crítico, se trata de alguien que se siente engañado, o que considera que la organización no reconoce sus virtudes en el trabajo y no participa en el desarrollo de los problemas o deficiencias de la organización. Seguidor pasivo. No manifiesta un pensamiento crítico ni independiente y no participa en forma activa, estos sujetos esperan que el líder piense por ellos y no trabajan con entusiasmo y solo realizan las actividades

que se les pide y deben estar sujetos a una supervisión constante. Seguidor conformista. Participa es un individuo activo, pero dependiente y que no piensa en forma crítica, cumple con sus tareas y órdenes evitando el conflicto en otras palabras son sujetos que dicen “sí señor”, en las organizaciones Seguidor eficaz. Es un individuo que es al mismo tiempo independiente y crítico, es muy activo en su grupo, muestra una imagen constante de compromiso, propicia el cambio, situación que los puede llevar a riesgo o conflicto incluso con sus líderes con el fin de lograr los objetivos organizacionales, son competentes y asumen tanto sus fortalezas como debilidades. Seguidor sobreviviente pragmático.

LIDERAZGO TRANSCULTURAL 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 (para una revisión actualizada del concepto de cultura, desde la perspectiva de la Psicología Social, véase Páez y González, 2000). Por su parte el liderazgo es uno de los procesos psicosociales que, desde los experimentos pioneros de Lewin y cols. **CULTURA, RASGOS CULTURALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL** La cultura tiene aspectos donativos (creencias) que señalan como son las cosas, aspectos connotativos (actitudes, normas y valores) que señalan como 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, instrucciones 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 periodo determinado. En ella encontramos modos de vida, ceremonias, mitos, ritos, sistema de valores, derechos, tradiciones y creencias.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO Durante los últimos años han sido numerosos los autores que se han interesado por el concepto de cultura aplicado a la organización y por su influencia sobre otras variables organizacionales. Tanto para Schein (1985) como para Trice y Beyer (1993) la cultura surge cuando un grupo u organización ha de afrontar una serie de problemas externos (adaptación al medio) e internos (integración grupal) y se refleja a través de una serie de asunciones básicas 109

o “ideologías” compartidas que a son menudo implícitas e inconscientes y a través de una serie de artefactos o formas culturales observables. Hasta aquí hemos visto la influencia de la cultura tanto nacional como organizacional sobre el liderazgo. Ahora pasaremos a examinar la otra cara de la moneda: la influencia del liderazgo sobre la cultura. Al igual que en el caso anterior dicha influencia puede darse en cualquiera de los niveles de análisis de la cultura

conclusión

cada líder tiene sus distintos tipos de puntos de vista para poder liderar ante sus seguidores y cada uno de sus seguidores de igual manera sus diferentes puntos de vista y cada uno debe de acoplarse a cada acuerdo que se vallan poniendo durante todo el trabajo, tanto también entra la cultura de cada lugar tienen sus distintos tipo de trabajos, ya que cada lugar tiene su cultura o tradición y el liderazgo también va de la mano con eso para poder llegar a sus logro.