

Nombre de la alumna: López López
Verónica

Nombre del profesor: Nayeli Morales

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Dirección y liderazgo

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: Séptimo

Grupo: "C"

“RELACIONES DIDACTICAS, SEGUIDORES Y DELEGACION”

En el siguiente ensayo trataremos de explicar algunos temas para que el lector pueda entender mejor la relación líder y seguidor en el liderazgo. Primeramente debemos entender que la teoría didáctica es también conocida como el liderazgo individualizado, esta teoría pretende explicar el por qué los líderes varía su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores, también orienta en las diversas relaciones didácticas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores.

Por tanto es necesario clasificar, tres conceptos:

DIADA: es la relación que existe entre un líder y un seguidor.

DIADICA: se refiere a la relación entre el líder y cada uno de los seguidores con un departamento o unidad de trabajo.

RELACION DIADICA: establece las diferentes conductas que tiene el líder con cada integrante del equipo.

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.

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. Según Amorós (p153) La teoría del intercambio líder miembro (ILM) sostiene, que, debido a las presiones de tiempo, los líderes establecen una relación especial con un pequeño grupo de sus subordinados. Estos individuos forman el grupo interno, son de confianza, obtienen una 94 desproporcionada cantidad de atención por parte del líder y esta teoría pronostica que los subordinados con el estatus de grupo interno, tienen calificaciones más altas de desempeño, menos rotación y mayor satisfacción con sus De igual manera es necesario definir al Seguidor: alguien que sigue las instrucciones, ordenanzas, reglas o enseñanzas de otra persona. La anterior

definición proporciona idea que los seguidores de manera general son figuras pasivas en las relaciones entre el líder y ellos mismos. Reflexionando en relación a cualquier estructura organizacional todos los miembros incluyendo a los líderes es un seguidor, lo anterior lo podemos interpretar que el líder se convierte en un seguidor de su jefe inmediato, por ello el seguidor adquiere una función activa. Superiores más probables que reciban privilegios especiales.

La esencia de las relaciones entre el líder y los seguidores entraña reciprocidad, o sea intercambio recíproco de influencia. “Los seguidores competentes confiados y motivados son esenciales para que el grupo de trabajo o equipo de cualquier líder se desempeñe de manera efectiva, en lugar de la función conformista y pasiva que se ha asignado a los seguidores. Los estilos de seguidores Las investigaciones sobre los seguidores realizadas por Robert E. Kelly dieron como resultado 5 tipos de seguidores.

Los estilos se clasifican en dos dimensiones:

- La primera es una cualidad de un pensamiento crítico independiente versus una deficiencia de un pensamiento acrítico dependiente.
- La segunda dimensión es relativa al comportamiento activo.

De acuerdo a esta tabla 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.

- I. Seguidor alineado. Es un individuo pasivo, pero independiente y crítico conformista.
- II. Seguidor pasivo. No manifiesta un pensamiento crítico ni independiente y no participa en forma activa
- III. Seguidor conformista. Participa es un individuo activo, pero dependiente y que no piensa en forma crítica
- IV. Seguidor eficaz. Es un individuo que es al mismo tiempo independiente y crítico.

Por tanto, las directrices para ser un seguidor eficaz son:

-Ofrecer apoyo, tomar iniciativa, realizar funciones de asesoría y coaching, plantear asuntos cuando sea necesario, busque y aliente una retroalimentación, aclare cuál es su función, muestre aprecio, mantenga informado al líder, no permita una influencia inapropiada.

Lo ideal para las organizaciones es ser un líder y seguidor proactivo, en donde ambos alcancen objetivos comunes y una visión compartida, más que sujetarse a una visión de líder, ser parte 97 de ella y contribuir asumiendo la responsabilidad de su trabajo, tomar la iniciativa para resolver problemas y cuestionar a los líderes cuando piensan que están equivocados.

Por otro lado también es importante saber sobre el liderazgo transcultural, debemos saber que la cultura y el liderazgo son dos conceptos importantes para Psicología Social.

Durante la última década numerosos autores han reconocido la influencia que tienen los factores culturales sobre los procesos psicológicos, psicosociales y organizacionales, así como la importancia de realizar comparaciones transculturales que permitan la validación de las teorías formuladas desde una perspectiva fundamentalmente norteamericana.

Por su parte el liderazgo es uno de los procesos psicosociales que, desde los experimentos pioneros de Lewin y cols. (1939) ha venido despertando un interés continuo entre los psicólogos sociales y organizacionales. Este interés obedece tanto a aspectos teóricos como prácticos. En el plano teórico estudiar cómo y porqué determinados individuos (los líderes) ejercen más influencia que otros dentro de un grupo resulta importante para una disciplina como la Psicología Social que estudia la determinación mutua entre mente (o individuo) y sociedad. Por otro lado, también podemos considerar que la cultura determina el tipo de liderazgo que surge en una determinada sociedad o podemos considerar lo contrario.

Ahora, es importante saber también sobre la influencia de la cultura sobre el liderazgo en este tema hay muchos autores que reconocen que el liderazgo es un fenómeno universal, también reconocen que los valores, creencias, normas e

ideales propios de una determinada cultura afectan a las conductas del líder, a sus metas, a las estrategias de las organizaciones. Para determinar qué aspectos del liderazgo son universales y cuales están influidos por la cultura la estrategia más utilizada es la que fiske y cols. Denominan estrategia de: “tipologías y dimensiones”. Mediante esta forma de investigar se busca descubrir una serie de rasgos o dimensiones básicas que puedan encontrarse en todas, o la mayoría de, las culturas. Posteriormente estas dimensiones pueden utilizarse para describir a una determinada cultura y para realizar comparaciones entre ellas, tanto en estas dimensiones básicas como en cualquier variable psicológica o psicosocial que se desee examinar. En el caso del liderazgo las diferencias en las dimensiones culturales “básicas” pueden hacer que un estilo de liderazgo sea eficaz en una determinada cultura y poco eficaz en otra.

Eso nos lleva al tema de cultura organizacional y liderazgo, esta cultura es cuestionable porque dentro de una misma nación pueden existir grupos sociales, étnicos o religiosos con subculturas diferentes. Sin embargo, en las investigaciones, se ha tendido, por lo general, a equiparar nación y cultura debido, por una parte, a que los habitantes de una nación suelen estar expuestos a una serie de estímulos comunes (lenguaje, medios de comunicación, sistema educativo y político, etc.) y, por otra parte, a que la mayoría de estadísticas sociodemográficas reflejan datos nacionales lo que hace más fáciles las investigaciones que toman la nación como unidad de análisis.

Después de esto nos lleva al tema de la influencia del liderazgo sobre la cultura, aquí pasaremos a estudiar sobre la influencia del liderazgo sobre la cultura, en este apartado nos centraremos en la influencia que los líderes ejercen sobre las culturas organizacionales. En efecto, la influencia que un líder puede ejercer sobre la cultura de una organización es diferente si dicho líder es el fundador de la organización, si ejerce su labor en el marco de una organización ya consolidada o si la organización atraviesa un periodo de crisis.

Ahora el líder que cambia culturas podemos ver que un líder puede también cambiar la organización. Sin embargo, hacer esto es difícil puesto que la cultura se basa en la existencia

de una serie de valores, normas y prácticas compartidas que se han ido construyendo a lo largo del tiempo. Un ejemplo clásico de cómo un líder puede cambiar la cultura de una organización es el de Lee Iacocca en Chrysler.

Es muy importante conocer también sobre algunos líderes que han dejado la historia

La historia se ha escrito y se escribe a través de los líderes.

TERESA CALCUTA: Fundó la congregación de las Misioneras de la Caridad en 1950, organización que a su muerte (1997) contaba con nada más y nada menos que con más de quinientos centros y un centenar de países.

MAHATMA GANDI: Este político hindú promovió desde un primer momento los preceptos de verdad y de paz, desechando el odio y la violencia.

NELSON MANDELA: Encarcelado por sus ideales y oposición al violento gobierno de Sudáfrica. Llegaría a ser presidente del Gobierno y ayudó a conseguir las primeras elecciones por sufragio universal de la historia de su país en 1994. Recibió en 1993 el Nobel de la Paz.

ALAN MULALLY: Actual CEO de la marca de automóviles Ford. Se caracteriza por su fidelidad y entrega a su empresa, a pesar de rumores que lo vinculaban a Microsoft.

BARACK OBAMA: Independientemente de estar de acuerdo o no con su tipo de política, el presidente de Estados Unidos destaca por su carisma y liderazgo, despertando la simpatía de la mayoría de personas. Fue premio Nobel de la Paz en 2009.

MARTIN LUTHER KING: Probablemente uno de los más importantes. Su lucha por la igualdad entre negros y blancos fue crucial. Entre sus actos, destaca su multitudinario mitin frente a cientos de miles de personas en el capitolio de Washington. También recibiría el Premio Nobel de la Paz en 1968

MARK ZUCKERBERG: Mark Zuckerberg ha creado una de las mayores empresas de la nada, dirigiendo en un principio a un grupo humano de menos de 10 personas. Actualmente

cuenta con 7.000 empleados y el gigante tecnológico destaca por su “buenrollismo” en la oficina.

ADOLF HITLER: Causante de millones de muertes y de la guerra más devastadora de la humanidad, Adolf Hitler fue el Führer que lideró a los alemanes en el intento de conquista del mundo a mediados del siglo XX.

BENITO MUSSOLINI: Contemporáneo de Hitler, Mussolini fue un dictador italiano que apoyó desde un primer momento el movimiento del alemán, promoviendo de esta manera el fascismo por todo su país.

JOSEPH STALIN: Su régimen fue característico por su crueldad a la hora de tratar los temas sociales. Los historiadores estiman que las muertes durante su mandato rondan los 30 millones, siendo 800.000 presos políticos.

ROBERT MUGABE: Mugabe aprovechó su posición como precursor de la independencia de Zimbabue para subir al poder, en el cual aún sigue desde hace 30 años.

KIM JONG UN: Jefe de estado de Corea del Norte. Su país se encuentra a día de hoy prácticamente aislado, siendo una difícil tarea poder entrar o salir de él.

PAUL BIYA: Presidente de Camerún que lleva nada más y nada menos que 28 años en el poder. Paul Biya llegó a la presidencia para establecer sus ideales sobre una oposición que ya prácticamente ni ejerce como tal.

ISLAM KARIMOV: Gobernador de Uzbekistán. Entre sus actos, destaca el de prohibir los partidos políticos de la oposición, llegando a tener un total de 6.500 presos políticos. Por muy increíble que parezca, llegó a torturar a dos personas en agua hirviendo y mató en 2005 a cientos de personas que se manifestaban pacíficamente tras una rebelión en Andiján.