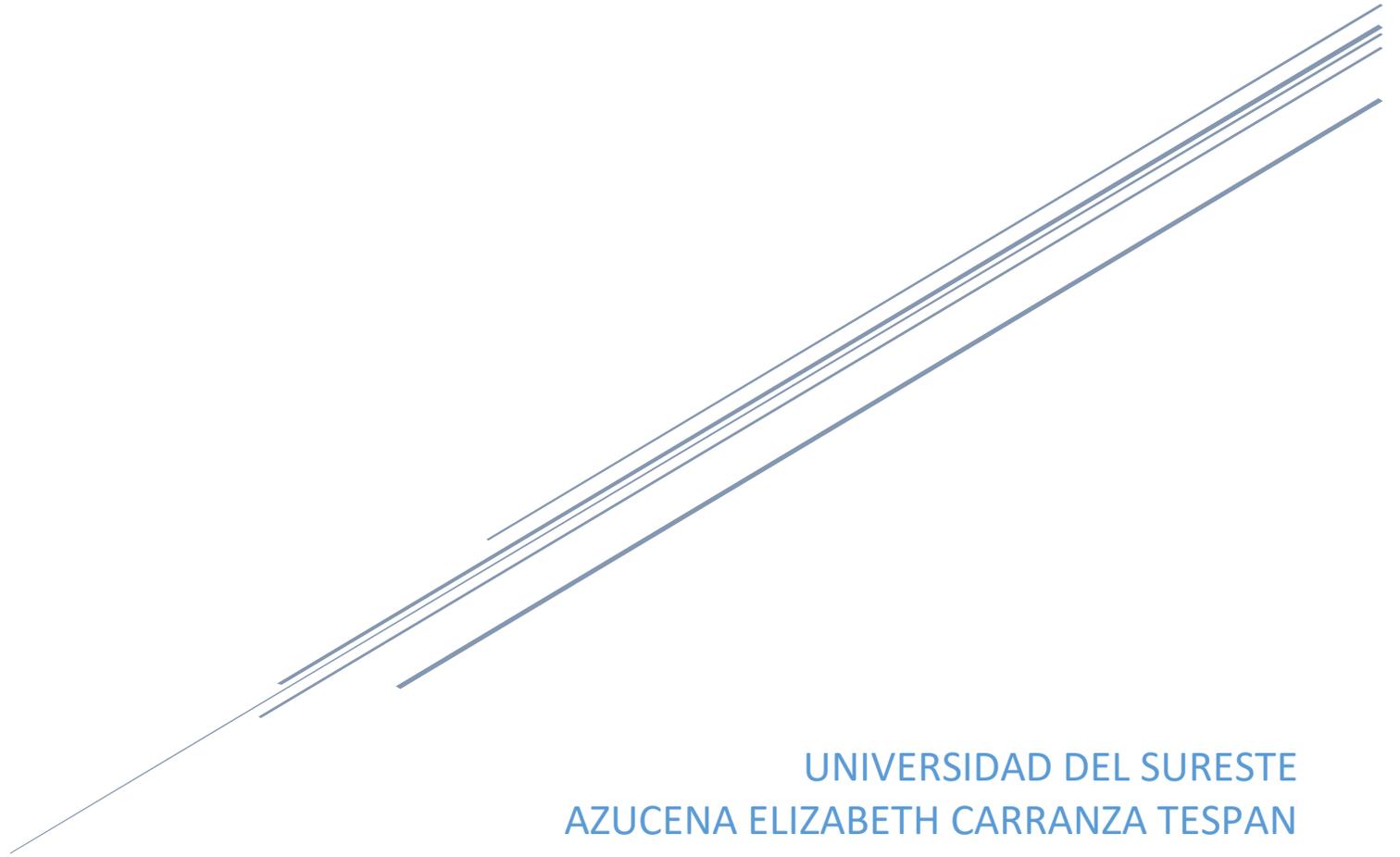


RELACIONES DIÁDICAS

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO



UNIVERSIDAD DEL SURESTE
AZUCENA ELIZABETH CARRANZA TESPAN

Tarea del tercer parcial.

Realiza los ejercicios del capítulo 5. Relaciones diádicas, seguidores y delegación

A.5.1. Realiza un mapa mental del tema. (Otro archivo)

A.5.2. Elabora un cuadro sinóptico de las relaciones diádicas en un líder.

R
E
L
A
C
I
O
N
E
S

D
I
A
D
I
C
A
S

ENFOQUE DIÁDICO

La clave de toda relación es mantener abierto los espacios de comunicación y diálogo a fin de conocer las expectativas y necesidades de quienes mantienen una interconexión con el propósito de alcanzar un objetivo en común.

El caso de la relación entre un líder y su seguidor, no es la excepción, requieren mantener una estrecha interrelación para que, ambas partes, puedan influir mutuamente, y obtener así, una satisfacción pertinente en los propósitos que los vincule.

ETAPAS DE LA TEORÍA DIÁDICA

1. Teoría de vínculo diádico vertical (VDV), misma que enfatiza acerca de la concepción relacional entre líder y seguidor.
2. Teoría del intercambio entre líder y miembro (ILM), en el que se establece la calidad del trato entre un líder y cada uno de sus seguidores.
3. Formación de equipo, plantea una perspectiva de relación entre líder y equipo.
4. Teoría de sistemas y redes, en el que se deja ver la importancia de los vínculos entre niveles y estructuras.

La dualidad es una condicionante para que el proceso de liderazgo se realice de manera eficiente. El líder no existe sin seguidores y viceversa, ya que mutuamente se influyen. Dada esta importante conexión, es necesario sensibilizar sobre la imperante necesidad de saber armonizar estas relaciones, para lograr el éxito a nivel individual, grupal y organizacional.

A.5.3. Investiga con diferentes compañeros de trabajo el tipo de relación que tienen con su líder/jefe.

SANTIAGO: La relación que tengo con Santiago es muy tranquila, se acopla a lo que se establece, aporta una que otra idea.

JENNIFER: La relación que tengo con Jenni es un poco más abierta que la de Santiago y también aporta una que otra idea, y se acopla a lo que diga.

JULISSA: La relación que tengo con Juli, es bastante buena, ambas complementamos demasiado bien en cada momento, tanto personal como académico. Nos apoyamos en todo y aceptamos críticas constructivas.

A.6.1. Realiza un mapa mental de este capítulo. (Otro archivo)

A.6.3. Investiga sobre la cultura y el liderazgo de una empresa mexicana exitosa como Bimbo. Analiza cuáles son los factores que le han llevado hasta ahí.

La misión de Coca Cola

Define el objetivo de Coca-Cola a largo plazo como empresa, y es el criterio de peso de las actuaciones y decisiones que tomamos para lograr tres metas fundamentales:

- Refrescar al mundo
- Inspirar momentos de optimismo y felicidad
- Crear valor y marcar la diferencia

Los valores de Coca Cola

Guían las acciones y el comportamiento de The Coca-Cola Company en el mundo, y son:

- Liderazgo: esforzarse en dar forma a un futuro mejor.
- Colaboración: potenciar el talento colectivo.
- Integridad: ser transparentes.
- Rendir cuentas: ser responsables.
- Pasión: estar comprometidos con el corazón y con la mente.
- Diversidad: contar con un amplio abanico de marcas y ser tan inclusivos como ellas.
- Calidad: búsqueda de la excelencia.

La visión de Coca Cola

Es el marco del plan de trabajo y describe lo que se necesita lograr para conseguir la máxima sostenibilidad, calidad y crecimiento. Con ella, se pretenden lograr unos objetivos adaptados a diferentes ámbitos:

- Personas: Ser un buen lugar donde trabajar, que las personas se sientan inspiradas para dar cada día lo mejor de sí mismas.

- Bebidas: Ofrecer una variada cartera de productos de calidad que se anticipen y satisfagan los deseos y necesidades de los consumidores.
- Socios: Desarrollar una red de trabajo para crear un valor común y duradero.
- Planeta: Ser un ciudadano responsable que marque la diferencia al ayudar a construir y apoyar comunidades sostenibles.
- Beneficio: Maximizar el rendimiento para los accionistas al tiempo que se tienen presentes las responsabilidades generales de la Compañía.
- Productividad: Ser una organización eficaz y dinámica.

A.6.4. Elige dos líderes exitosos de diferente género (por ejemplo, Margaret Thatcher y Roosevelt). Compara su liderazgo.

Indra Nooyi, la mujer al mando de PepsiCo

Indra Nooyi, CEO de PepsiCo hasta 2019, fue la primera persona en presidir la compañía sin haber nacido en Estados Unidos. Es considerada por la [revista Fortune](#) como **una de las ejecutivas más poderosas del mundo**. Antes de ponerse a la cabeza de la gran compañía de refrescos, también trabajó en empresas tan importantes como Motorola, The Boston Consulting Group o Johnson & Johnson. Fue nombrada presidenta de PepsiCo en el 2006 y **llevó a cabo una transformación profunda de la marca hacia un modelo que minimice el impacto medioambiental y sea más sostenible**. Además, fue la impulsora de la fusión con Quaker Oats, así como de la adquisición de Tropicana y otras muchas operaciones enriquecedoras que se han traducido en beneficios para la empresa. Desde que es la encargada financiera, los beneficios anuales de la compañía han crecido en 3.800 millones de dólares, consiguiendo así situarse en el quinto puesto de los mejores CEO de la historia de PepsiCo.

Jack Welch, el hombre que llevó General Electric a lo más alto

Elegido el mejor ejecutivo del siglo XX por [Fortune](#), Welch no sólo fue CEO de General Electric Co. durante 20 años, sino que ha aprovechado sus conocimientos sobre liderazgo para escribir sobre las claves del éxito. Durante sus años de mandato, **realizó reestructuraciones integrales y dinamizó los procesos para eliminar la burocracia** que tanto dinero hacía perder a la empresa. Cada año, Jack Welch premiaba con bonos al 20% de la plantilla más productiva. Por contrapartida, despedía al 10% con peores resultados. Este método se hizo notar ya que en cinco años el personal se vio mermado en más de 100.000. Ésta es sólo una de las reglas para el liderazgo que el poderoso ejecutivo enumera en su libro "*Winning*". El resto pueden resumirse en preceptos como los siguientes:

- Preocuparse por **cultivar las relaciones** con los subordinados tanto como con los superiores.

- Tener el **coraje de tomar decisiones impopulares**, ya que las decisiones éticas no siempre son las que gustan a todo el mundo.
- Tener siempre presente que el cargo no define a la persona, y que hay que **mantener la sencillez y la humildad** en todo momento.

A.6.5. Supongamos que ocupas un lugar directivo en una empresa que se dedica a la venta de dulces mexicanos. La compañía comienza a crecer de manera tal que deciden abrir operaciones en China, donde curiosamente existe una posibilidad de crecimiento muy significativa para la empresa. Deciden moverte a la posición de director general de la empresa en China.

Nota: Conoces a la perfección el idioma porque tus abuelos tenían raíces chinas.

- a. ¿Qué acciones llevarías a cabo antes de ocupar tu posición ahí? Capacitarme adecuadamente acerca del área, tener un plan organizacional y llevarlo a cabo.
- b. ¿De qué forma te adaptarías a la cultura? Respetuosamente, siguiendo las normas y siempre manteniendo atenta.
- c. ¿Cómo harías para conocer su cultura? Buscando información, leyendo, indagándome con personas nativas, visitar lugares históricos.
- d. ¿Cómo harías para que los demás conocieran tu cultura? Pequeñas campañas, charlas casuales, haciéndoles invitación a conocerla mediante un pequeño convivio.
- e. ¿De qué forma podrías hacer que adoptaran la cultura organizacional sin afectar o irrumpir de forma agresiva sobre sus valores? Pedirlo respetuosamente y con claridad para que se entienda bien.
- f. ¿Qué habilidades consideras clave para lograr ser líder ahí? Responsable, puntual, entendedor, activista, creativo.