



Mi Universidad

Nombre del Alumno: Erwin Avelino Bastard Alvarado.

Nombre del tema: Ensayo de las relaciones y el liderazgo.

Parcial: IV parcial.

Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo.

Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez.

Nombre de la Licenciatura: Enfermería.

Cuatrimestre: VII.

Pichucalco, Chiapas a 04 de Diciembre del 2022.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

“La teoría diádica forma parte del liderazgo que pretende declarar por que los líderes cambian su conducta gozando más autoridad y consecuencias con diferentes partidarios”.

Este planteamiento se dirige en las diferentes conexiones diádicas, mostrando que un líder implementa tratos distintos con cada seguidor que le corresponde, las relaciones diádicas se agrupan en 3 áreas entre ellas diada que se considera como el trato que se genera en medio de un líder y un seguidor, diádica da a entender la comunicación a través de un líder y cada aficionado en un área de trabajo y por último la relación diádica plantea los distintos comportamientos que conserva al líder con cada miembro del equipo.

La vinculación diádica vertical es la primera etapa en la evolución se refiere a la importación de moralidad de que esta en una relación entre un líder y un seguidor, más que un líder entre un área de seguidores, como segunda etapa hablaremos del intercambio entre líder y miembro que sugiere la clase de la comunicación entre un líder y un seguidor es un índole considerable la manera que se relacionara a cada seguidor y como última etapa la formación de equipos se encarga de reconocer la narración entre el líder y los seguidores como un concepto de equipo, en ocasión de una diada. [UNIVERSIDAD DEL SURESTE \[UDS\], 2022, ANTOLOGÍA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO, P.76 – 77.](#)

“La vinculación diádica vertical indica como los líderes configuran correspondencias uno a uno con sus partidarios, en una comunicación interpersonal, da como éxito y áreas de encajamiento y marginados dentro de la conformidad del trabajo del líder”.

Las conexiones interpersonales del líder/subordinado entienden a los partidarios con resistentes uniones con el líder amoldan relaciones de consuelo distinguidas por diversas confianzas, respeto, lealtad e influencia. El área de marginados abarca partidarios con limitadas conexiones interpersonales con su líder, en un trato equilibrado puramente en las tareas, distinguida por poco intercambio y una autoridad pendiente. [UNIVERSIDAD DEL SURESTE \[UDS\], 2022, ANTOLOGÍA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO, P.78.](#)

La delegación es la transformación en el que se le concede a un dependiente la obligación, autoridad y libertad para ejecutar una actividad, la función o actividad delegada puede ser llevada mediante los tipos de delegación como la permanente, temporal, parcial

y conjugada con el objetivo de trabajar en un tiempo determinado y con el número de personas. Una cosa importante para el liderazgo es lograr los objetivos mediante los seguidores, y para ello el líder que se encarga de encomendar deberá de brindar la capacidad y la facultad al sujeto dispuesto y para ejecutar una tarea o función y entregar libertad para realizarla por sí mismo. Que la persona denominada tenga todas las actitudes insustituibles, este animado y quiera formar la actividad con un acuerdo de compromiso.

La función del líder que se encarga de delegar será consolidar de los motivos que se logren amparando en todo instante y estimando una supervisión periódica para evadir deflexiones o que por alguna ubicación no prevista, no se logren con la encomienda.

Las responsabilidades del líder son el crecimiento de sus seguidores y el encomendar actividades es un método de promocionar la determinación, crecimiento, uso de toma de elecciones y resultado de conflictos. Las ventajas de la delegación comprenden con el tiempo, desarrollo, confianza y compromiso. [UNIVERSIDAD DEL SURESTE \[UDS\], 2022, ANTOLOGÍA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO, P.79 – 82.](#)

El líder inspirador cumple con la facultad de dirigir y determinar a su equipo a la vez que tonifica un clima de trabajo verdadero. Aquellas personas con un personal humano a su empleo identifican lo valioso y a la vez dificultoso, que es mantener a un equipo animado.

Un líder motivador conduce al equipo humano sin exigir sus convenientes representaciones, gozando las distintas opiniones de los integrantes del grupo. Un líder es considerado útil por su grupo y es un alusivo para las personas que colaboran con él, es una fuente de iluminación para su ambiente.

“Para motivar y estimular el crecimiento personal y profesional de tu equipo es encomendar compromisos en ellos. Diversos estudios dirigen que al dejar mayor motivo de actuación al equipo se esmeran más por alcanzar un mejor éxito”. Distinguir las ganancias y fama en el instante oportuno. Para el personal humano en ocasiones una palabra o gesto ante el resultado de una buena retribución es competente como manera de gratitud, es una forma de producir en ver a las personas que trabajan contigo que te interesan.

El líder inspirador es responsable de las conexiones que se establecen en medio de los integrantes del grupo y debe laborar para que estas sean sanas y ayuden a mejorar el rendimiento del conjunto. Un líder motivador limita unos objetivos brillantes para el grupo, y que cada elemento del equipo conozca lo que tiene que ejercer, impulsando todos sus ánimos en la misma dirección.

El crecimiento y la perfección de las capacidades y entendimiento de cada empleado son fundamentales para la motivación de los propios y para el buen crecimiento de la organización. Lo importante es que cuando una persona evoluciona, así mismo lo hace su alrededor.

Para averiguar las ganancias de tu equipo de trabajo en ocasiones solo basta un término o un gesto. Otra manera de descubrir los buenos efectos es producir cierto tipo de estímulo que les haga sacar lo mejor de sí en cada actividad. [UNIVERSIDAD DEL SURESTE \[UDS\], 2022, ANTOLOGÍA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO, P. 82 – 85.](#)

“Para las personas el cambio lleva entre sí un hecho o transformación de algo, provoca algunos riesgos, todo se somete de la forma en que esta variación sea exhibido y aceptado por la persona que habita con el desarrollo”.

Los defensores de cambio son jefes que más que existir en la actualidad se forma en el futuro, sus movimientos van dirigidos a lo que logra o debe ser una constitución, posee un gran talento para comprender su ambiente e impresionar en él.

Si nos penetramos de forma más enumerada a lo que es un representante de cambio descubriremos que agente es ese que destreza la acción, impulsor y promotor y cambio es un desarrollo de transformaciones o movimientos. Es por eso que se considera a agente de cambio a una persona capaz de fomentar hechos, disposiciones de forma incesante en diversos estados y áreas de la organización que aproxima mejorar para la misma, son jefes relacionados en todo transcurso de cambio que averigua alcanzar éxitos trascendentales y logran ser internos o externos.

Las características que califican a los agentes de cambio son personas alucinadas, principios de elementos de gran aprecio para la estructura, toma resoluciones específicas, fomenta las capacidades de cada medio del procedimiento tomando como base el análisis de la misma por medio de un relato natural con el personal.

La obligación de un agente de cambio es demasiado es preciso a que debe comprender la habilidad precisa al instante de encajar a la estructura al acuerdo del cambio, en ocasiones logra deshacer emociones no positivas y resistencias, es indispensable ante todo comunicar a los asistentes de una forma individualizada por medio de un memorándums, reuniones de trabajo, discursos directivos, etc.

La motivación se considera un camino que puede dirigir al hombre al éxito o a la ruina. La conclusión es latina y nace de motus “movido” y motio “movimiento” y se conoce que es una clase de impulsor de vida que origina que excita a una persona a colaborar en precipitada acción y quedarse en ella hasta alcanzar su finalidad que generalmente va sostenida a una fatalidad personal. En este punto es muy importante tener en cuenta la dirección y los mandos medios porque son necesarios que formen parte de esta cultura con la orientación de una excelente comunicación para que haya oportunidad.

En una organización se encuentran diversos estados que logran motivar fracasos al instante de plantear un cambio y corresponde poseerlos en práctica como son la baja correspondencia con el representante de cambio, el percibir inmerecido las retribuciones, la calidad de trabajo negativo y habituales, en el momento de la toma de decisiones es reconcentrada o existe un mal clima laboral, etc.

La mayoría de los seres humanos exploramos la propiedad, compadecemos parte de luto, en el instante de desafiar un cambio el representante o líder expone la idea con sinceridad y diafanidad, los estímulos como elementos inspirados y además le da el cuidado exacto manejando una excelente y clara comunicación y persecución y al final califica los éxitos y los dirige con amabilidad por los resultados esperados, el cambio se presenta de forma indudable. [UNIVERSIDAD DEL SURESTE \[UDS\], 2022, ANTOLOGÍA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO, P. 85 – 91.](#)

De acuerdo con Andrew John DuBrin el liderazgo transcultural es de creer que los gerentes de las disposiciones multiculturales disfruten las técnicas y disposiciones para referirse con las personas de forma activo y determinar más allá de las distintas razas, géneros, disposiciones comunitarias y modo de vida. La humanidad y los establecimientos modifican de forma regular y persistente lo que resulta precisa una novedad de manera de liderazgo.

El liderazgo transcultural se encuentra establecida con diferentes significados de acuerdo a los autores que se encargaron en su estudio, entre ellos los más reconocidos como J. Kotter (1997), A. Etling (1998), Lussier y Achua (2005) y F. Brown (2007) desempeñaron que las técnicas que intervienen con las técnicas hace que el trabajador se acomode en diferentes culturas, para que pueden ingresar en nuevos mercados, se desarrollen en ella, adquieran deberes y protejan una cultura de alteza.

Un liderazgo transcultural logra observarse reflectar en un propio país donde se encuentren distintas étnicas, un ejemplo el Estado de Chiapas donde dominan las diferencias de forma de vivir y pensar, no es lo mismo ser nativo de Chiapas que del Distrito Federal ya que en este estado la forma de vivir es muy diferente. [UNIVERSIDAD DEL SURESTE \[UDS\], 2022, ANTOLOGÍA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO, P. 91 - 92.](#)

La cultura tiene apariencias indicadas que determinan como las cosas, estados connotativos (actitudes, normas y valores) que demuestran como las cuestiones necesitarían ser y apariencias funcionales que facilitan estudios o reglas además de ejercer las cosas. El termino cultura viene del latín que representa cultivo, agricultura, instrucción y sus elementos eran cults (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción).

Se encuentran muchas definiciones para la cultura organizacional, se constituye por valores, reglas, modelos de conductas, ceremonias y tradiciones. Se relaciona con la manera en ejecutar las cosas (Drucker, 2004), el gesto de la constitución es la concentración evidente de la cultura que en ella ordena.

Las organizaciones estructuran valores evidentes, fundados en leyes y dirección común, por lo común no se comparan al cambio cultural. Los valores evidentes se manifiestan con el encargo, la visión, las políticas de la organización y de normativas escritas. Es importante recalcar que los valores encubiertos no tienen por qué encontrarse en contra a los valores en los cuales se basa la conducta ética”.

De acuerdo con el autor Edgar Shein la cultura organizacional es estudiada por los que forman la organización y hay 2 maneras probables para esta enseñanza: figura de trauma, en el cual los integrantes conocen a afrontar la conminación con un instrumento de defensa y guía de auxilio, donde las cosas que ejecutan se comprenden y resguardan.

“Hofstede menciona a la cultura como una figura común, que resigna un proyecto mental semejante a un software que es formado con patrones de sentimientos, entendimiento y comportamientos memorizados con el periodo y alcanzadas a temprana edad”.

La cultura de una organización se declara en los valores y comienzos que informan y ejercitan sus integrantes, en las posiciones y conductas de los auxiliares, en las pautas y política éticas, en la incorporación de su entorno de trabajo y en las historias que suceden en la organización.

“Geert Hofstede reconoce que es inapropiado distinguir una cultura con los datos de otra, no pueden confrontar bajo estos parámetros”.

Atesora como motivo lograr progresar una procesión reconocible verificablemente para calcular la impresión de las cambiables culturas sobre la disposición, tomando en cuenta factores como lo son el liderazgo, su comportamiento, características y prácticas; así mismo los valores socioculturales del medio, la cultura organizacional, las contingencias, las creencias con respecto al liderazgo, la efectividad y el grado de aceptación del líder. [UNIVERSIDAD DEL SURESTE \[UDS\], 2022, ANTOLOGÍA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO, P. 93 – 97.](#)

La cultura en México, y los valores que implican residen a fondo arraigados y son integrantes de la relación humana diarias, en ocasiones se refleja en sus conductas dentro de la constitución y la impresión sobre la misma.

Dentro del país mexicano la familia es hasta el momento el fundamento de la sociedad, tiene precedencia aun sobre el trabajo, como por ejemplo los niños son protegidos, amados y apreciados, esta apariencia hace que los niños se desarrollen con mucha certeza humanitario pero son muy anexos a la sentencia y apoyo de su familia. El factor familiar continúa siendo valioso en la sociedad mexicana, donde muchas veces por recomendación se logra cierto puesto.

La religión es otro componente concluyente, aun cuando hoy en día hay más comienzo de doctrina en el país continua existiendo la católica la dominante. Por la manera en que fue tributada mantiene una ceremonia mágica, con superstición, resignación y fatalismo, Espinosa y Pérez autores reconocidos en este caso consideran que se ven reflejado en la obediencia y sumisión de las gestiones de México.

En México no se encuentra mucha información poco más o menos del liderazgo y su resonancia en las empresas. Los análisis transculturales más antiguos en los que se coloca a justificación de experiencias interconectadas con el liderazgo en la población mexicana, se localizan los de Reitz y Groff. El locus de control se considera la creencia que las personas tienen sobre quién o qué cosas controlan su vida y determinan las consecuencias de su conducta. [UNIVERSIDAD DEL SURESTE \[UDS\], 2022, ANTOLOGÍA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO, P. 98 – 101.](#)

La capacidad empresarial se conoce como el transcurso de alcanzar y conservar una postura en la industria en los títulos de cobertura de mercado, magnitud de negocios e índole del provecho al cliente”. Si la organización necesita ser participativa tiene que concordar a las distintas culturas globales para amortizar las peticiones de su ambiente. Esto necesita de políticas más manejables, facultad de acomodación y comienzo ante la diferencia”.

Un líder hoy en día requiere tener paciencia y así dirigir la variedad como un medio organizacional de aprecio adicional. El auxiliar a exponer las facultades personales de equipo y administrativos que introducen el estudio de nuevos conocimientos, actitudes, habilidades y métodos de intervención, logran acceder a justipreciar y acoger la diferencia como un origen de imaginación y solidez.

En la estructura de la organización competitiva se desarrollan hechos claves que una persona como líder tiene que llevar a la costumbre y practica como hechos simbólicos, configurar la conducta sin obligación, reconocimientos de logros, comunicación constante y efectiva con sus colaboradores, elaborar distribuciones constitucionales manejables y descentralizadas, generar seguridad y distribuir compromisos.

Juan Eduardo Cortés, gerente de recursos humanos de Citigroup, Chile en el año de 1999, se encomendó en elaborar un análisis para verificar la manera en que el liderazgo auxiliaba a la capacidad empresarial. Averiguo que la competitividad estaba decreta por tres variables fundamentales entre ellas la prácticas de negocio efectivas que implementar estrategias y prácticas de administración y comercialización exitosas con una gestión estratégica de unidades de negocio, desempeño y productividad de los empleados buscar altos estándares de desempeño y productividad en los empleados y satisfacción y lealtad de los clientes. [UNIVERSIDAD DEL SURESTE \[UDS\], 2022, ANTOLOGÍA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO, P. 101 - 105.](#)

REFERENCIAS

- UNIVERSIDAD DEL SURESTE [UDS], 2022, ANTOLOGÍA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO, P. 76 - 105.

ANTOLOGIAS%20DE%207%20CUATRIMESTRE/ANTOLOGIA%20DE%20DIRECCION%20Y%20LIDERAZGO.pdf