



Mi Universidad

SUPER NOTA

NOMBRE DEL ALUMNO: Olivar Pérez Santizo

TEMA: Unidad IV las relaciones y el liderazgo

PARCIAL: IV

MATERIA: Dirección y liderazgo

NOMBRE DEL PROFESOR: Lic. Jezabel Ivonne Silvestre Montejo

LICENCIATURA: Lic. en enfermería

CUATRIMESTRE: 7°

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS. A 04 DE DICIEMBRE DEL 2022

UNIDAD IV: LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO



4.1 RELACIONES DIADICAS

La teoría diádica o también llamado liderazgo individualizado es un enfoque del liderazgo que intenta explicar por qué los líderes varían su comportamiento teniendo más influencia y efectos con distintos seguidores. Este enfoque se orienta en las diversas relaciones diádicas, señalando que un líder establece relaciones diferentes con cada uno de sus seguidores.

- Díada: es la relación que surgen entre un líder y un seguidor.
- Diádica: se refiere a la relación entre un líder y cada seguidor en una unidad de trabajo.
- Relación diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo.

4.2 EL LIDER Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES

La vinculación diádica vertical señala cómo los líderes forman relaciones uno a uno con sus seguidores, en una relación interpersonal, lo cual da como resultado: grupos de incluidos y excluidos dentro de la unidad del trabajo del líder.

Estas relaciones interpersonales del líder/subordinado comprenden a los seguidores fuertes lazos con el líder que emana relación de apoyo caracterizada por mucha confianza, respeto, lealtad e influencia. El grupo de excluidos abarca seguidores con escasas relaciones interpersonales con su líder, en una relación centrada estrictamente en las tareas, caracterizada por poco intercambio y una influencia descendente.



4.3 EL LIDER Y LA DELEGACION

Delegación: proceso en el que se le otorga a un subordinado la responsabilidad, autoridad y libertad para realizar una tarea o actividad. La función del líder que delega será asegurarse de que los objetivos se cumplan apoyando en todo momento y teniendo una supervisión periódica para evitar desviaciones o que, por alguna situación no prevista, no se cumpla con la encomienda.

Ventajas de la delegación

- Tiempo: aumenta el tiempo del líder para enfocarse a otras actividades.
- Desarrollo: fomenta las capacidades y crecimiento del subordinado.
- Confianza: demuestra que puede confiar en sus subordinados.
- Compromiso: se establecen lazos de responsabilidad.

4.4 EL LIDER COMO MOTIVADOR DE SU EQUIPO

El líder motivador tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo a la vez que fortalece un clima de trabajo positivo. Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo. El líder es considerado útil por parte de su equipo y es un referente para las personas que trabaja con él, es inspiración para su entorno.

¿Qué técnicas se deben de poner en práctica si se quiere llegar a ser un líder motivador? "participación, reconocimiento, fomentar las relaciones, tener metas claras, formación técnica, etc.



4.5 EL LIDER COMO AGENTE DE CAMBIO

Los agentes de cambio son líderes que más que vivir en el presente se desarrolla en el futuro, sus acciones van encaminadas a lo que puede o debe ser una organización, tienen una gran capacidad para entender su entorno e impactar en él. Logran trascender al éxito o muchas veces al fracaso debido a que como son entes que despiertan un sin número de emociones pueden levantar, impulsar, desarrollar y llevar a la cumbre a una organización en una diversidad de aspectos a través de la "Motivación".

CARACTERITICAS DE LOS AGENTES DE CAMBIO: SON personas visionarias, generadores de elementos de gran valor para la organización, crea lazos de confianza y afectividad, se da el tiempo para escuchar las necesidades y opiniones,



4.6 LIDERAZGO TRANSCULTURAL

- Etling (1998): “Es el liderazgo que busca romper las barreras culturales al integrar las diferentes formas de pensar”
- F. Brown (2007): “Es la habilidad de operar con habilidades que le permitan trabajar en diferentes culturas. Estas habilidades son indispensables para que las empresas ingresen en nuevos mercados, para que crezcan, adquieran responsabilidad y preserven una cultura de excelencia”

El liderazgo transcultural puede verse reflejado en un mismo país donde existan diferencias etnias.



4.7 CULTURA, RASGOS CULTURALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL

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.

Según el autor Edgar Shein la cultura organizacional es aprendida por los que conforman la organización y hay dos formas posibles para este aprendizaje: modelo de trauma, donde los miembros aprenden a enfrentar la amenaza con un mecanismo de defensa y modelo refuerzo, donde las cosas que funcionan se asimilan y preservan.

4.8 LIDERAZGO EN LA CULTURA MEXICANA

El trabajo no implica un verdadero placer para el mexicano, por lo que sus jornadas no son las más largas porque disfrute del mismo. Para hacer más agradable la carga, introduce grandes dosis de convivencia con los compañeros, desde pasteles, comidas, etc. El líder mexicano entiende esto e intenta fomentar estas actividades, aprovechando para unir sus grupos de trabajo.

Según el estudio de Kras, la lealtad del mexicano se basa en la devoción que siente hacia su jefe, por encima incluso de la empresa. Por eso, el líder mexicano crea vínculos de confianza con su gente, quien necesita alguien en quién creer y confiar.



4.9 COMPETITIVIDAD Y LIDERAZGO

La competitividad empresarial es el proceso de lograr y mantener una posición destacada en la industria en los rubros de cobertura de mercado, volumen de negocios y calidad del servicio al cliente. Hoy en día, las organizaciones requieren utilizar el liderazgo adecuado a sus características para su alto rendimiento si es que quieren adaptarse al mundo globalizado en el que vivimos.

Para ser competitiva, la organización debe tener líderes organizacionales con expectativas de altos estándares en su desempeño, estimulando el desarrollo personal y promoviendo la transparencia.

Bibliografía: antología de la asignatura que se basa en:

- Fred R. David (2008). Conceptos de administración estratégica. México Pearson Prentice Hall. 11ª edición
- Thompson. Strickland (1998) Dirección y administración estratégicas (conceptos, casos y lecturas) México Mc Graw Hil.